



**การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
School Administrators' Power Affecting Academic Administration in Schools under
the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1**

**ทัปทิม เอี่ยมแสง
Tabtim Eiamsang**

**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Master of Education Thesis in Educational Administration
Phetchaburi Rajabhat University**

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้วิจัย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์นิภา เพชรสม)

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)
คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 **ผู้วิจัย** นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา **พ.ศ.** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และการใช้อำนาจจากการอ้างอิง ตามลำดับ
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 48.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ต้องปรับปรุงการใช้อำนาจการให้รางวัลและการใช้อำนาจการบังคับให้มากขึ้น ขณะเดียวกันควรพัฒนาการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และการใช้อำนาจตามกฎหมาย เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Thesis Title : School Administrators' Power Affecting Academic Administration in Schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1 **Researcher :** Miss Tabtim Eiamsang **Major :** Educational Administration **Year :** 2011

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) school administrators' power, 2) academic administration in schools, and 3) school administrators' power affecting academic administration in schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1. There were 310 samples in this research consisted of 31 administrators and 279 teachers. The research instrument was the questionnaire of the rating scale in 5 levels. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were as follows :

1. School administrators' power under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1, as a whole and each aspect were at a high level. The use of legitimate power aspect was at the highest level, followed by the expert power aspect and the reference power aspect respectively.

2. Academic administration in schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1, as a whole and each aspect were at a high level. The development of the learning process aspect was at the highest level, followed by the learning assessment and credit transfer aspect, and curriculum development aspect respectively.

3. School administrators' power affecting academic administration in schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1 were: the expert power, legitimate power, reward power and control coercive power. The multiple correlation coefficient was 0.695 and having predictive efficiency of 48.30 percent with statistical significance at the 0.05 level.

Based on the research results; the administrators under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Office Area 1 have to improve the reward power and the coercive power, as well as, developing the expert power and the legitimate power for increasing highly efficiency of the academic administration in schools.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์นิภา เพชรสม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ คือ นายอาทร จันทร์แดง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ นางสาววรลักษณ์ จันทร์ผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองระเวง และนายฐิติปกรณ์ ภคโล รองผู้อำนวยการชำนาญการวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จ

ทับทิม เอี่ยมแสง

พฤษภาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ.....	16
การบริหารงานวิชาการ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ (ต่อ)	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	72
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	75
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	81
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	94
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
การอภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	122
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	124
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139
ประวัติผู้วิจัย.....	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวทางการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม.....	27
3.1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ.....	65
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	74
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	75
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_1).....	76
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล (X_2).....	77
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการบังคับ (X_3).....	78
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_4).....	79
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (X_5).....	80
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	81
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1).....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ (ต่อ)	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y ₂).....	83
4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y ₃).....	84
4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y ₄).....	85
4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₅)....	86
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y ₆).....	87
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y ₇).....	88
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y ₈).....	89
4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y ₉).....	90
4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y ₁₀).....	91

4.19	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (Y ₁₁).....	92
4.20	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา (Y ₁₂).....	93
4.21	ค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	94
4.22	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	95
4.23	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X _{tot}).....	95
4.24	ค่าน้ำหนักความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X _{tot}).....	96

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2.1 เครื่องมือผู้จัดการศึกษาหลากหลาย.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยผ่านกระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากและรุนแรงขึ้นโดยเฉพาะการแข่งขันกับนานาประเทศ ประเทศที่ประชากรมีคุณภาพสูงย่อมได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาได้อย่างเร็วกว่าประเทศอื่น การพัฒนาให้ประชากรมีคุณภาพสูงนั้น ควรเริ่มจากการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาที่ดีให้กับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรในการที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : คำนำ) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษามาตรา 49 ความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 11) มีภารกิจการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่น โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล 4)

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (2552 : 4-10) ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับชาติในปีการศึกษา 2551 โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

การประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 133 โรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนสูงสุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.58 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 48.50 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 48.21 เมื่อพิจารณาร้อยละของนักเรียนตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีระดับดีมากที่สุด ร้อยละ 23.13 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 19.02 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 18.99 ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีระดับปรับปรุงมากที่สุด ร้อยละ 36.83 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 31.67 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 10.63 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 31 โรงเรียน ทักษะการคิด มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 38.93 รองลงมา คือ ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 36.90 พิจารณาร้อยละของนักเรียนตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ภาษาอังกฤษ มีระดับดีมากที่สุด ร้อยละ 7.34 รองลงมา คือ ทักษะการคิด ร้อยละ 3.33 ในขณะที่ภาษาอังกฤษ มีระดับปรับปรุงมากที่สุด ร้อยละ 33.47 รองลงมา คือ ทักษะการคิด ร้อยละ 28.64

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O - NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 131 โรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 52.02 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 43.11 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 41.41 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 49 โรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 41.50 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 41.14 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 31.34 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 โรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 58.47 รองลงมา คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 49.27 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 30.05

เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2550 และ 2551 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1 การเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน (NT)
แยกตามรายกลุ่มสาระ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551	เพิ่ม/ลด
ภาษาไทย	48.01	52.58	4.57
คณิตศาสตร์	44.71	48.21	3.50
วิทยาศาสตร์	-	48.50	

จากตารางที่ 1.1 พบว่า ปีการศึกษา 2551 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ
ทุกกลุ่มสาระเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 4.57 รองลงมา คือ
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 3.50

ตารางที่ 1.2 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O – NET) แยกตาม
รายกลุ่มสาระ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551	เพิ่ม/ลด
ภาษาไทย	36.48	41.41	4.93
คณิตศาสตร์	46.66	43.11	- 3.55
วิทยาศาสตร์	49.75	52.02	2.27
ภาษาอังกฤษ	36.49	-	

จากตารางที่ 1.2 พบว่า ปีการศึกษา 2551 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 4.93 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนน
เฉลี่ยร้อยละลดลง ร้อยละ 3.55

ตารางที่ 1.3 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O – NET) แยกตาม
รายกลุ่มสาระ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2550 (NT)	ปีการศึกษา 2551 (O – NET)	เพิ่ม/ลด
ภาษาไทย	49.71	41.14	- 8.57
คณิตศาสตร์	35.12	32.13	- 2.99
วิทยาศาสตร์	36.17	39.54	3.37
ภาษาอังกฤษ	27.18	31.34	4.16
สังคมศึกษา	44.09	41.50	- 2.59

จากตารางที่ 1.3 พบว่า ปีการศึกษา 2551 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 4.16 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
คะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลงมากที่สุด ร้อยละ 8.57

ตารางที่ 1.4 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O – NET) แยกตาม
รายกลุ่มสาระ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551	เพิ่ม/ลด
ภาษาไทย	52.12	49.27	- 2.85
สังคมศึกษา	38.23	34.61	- 3.62
ภาษาอังกฤษ	29.86	30.05	0.19
คณิตศาสตร์	32.59	37.53	4.94
วิทยาศาสตร์	35.91	34.97	- 0.94
สุขศึกษา	53.16	58.47	5.31
ศิลปะ	41.96	44.90	2.94
งานอาชีพและเทคโนโลยี	50.65	41.17	- 9.48

จากตารางที่ 1.4 พบว่าปีการศึกษา 2551 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาเพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 5.31 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลงมากที่สุด ร้อยละ 9.48

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2551 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ ถึงแม้ว่าบางกลุ่มสาระการเรียนรู้จะมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การบริหารงานวิชาการผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการให้คำแนะนำ ประสานงานให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายความรับผิดชอบเพื่อให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ (นันทพร สุกะพันธุ์, 2551 : 20) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการให้มากกว่างานอื่น ๆ เพราะงานอื่น ๆ เป็นงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายของงานวิชาการ มีความสามารถในการงานวิชาการ ดังนั้นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพังจึงมีความจำเป็นต้องใช้อำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม การใช้อำนาจในการบริหารการศึกษาต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาหากมีผู้บริหารที่มองครูหรือบุคคลที่ไม่เห็นด้วยอย่างเป็นศัตรู การกระทำที่แสดงออกจะมีแนวโน้มของการใช้อำนาจเกินขอบเขตค่อนข้างสูง ทำให้บรรยากาศทางวิชาการความร่วมมือ ร่วมใจในสถานศึกษาหายไป การใช้อำนาจเชิงเผด็จการของผู้บริหารการศึกษาเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาทุกวันนี้ ซึ่งความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับลักษณะของการใช้อำนาจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความชาญฉลาดในการใช้อำนาจ มีความระมัดระวังหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจข่มขู่ ทำลายศักดิ์ศรีและสถานภาพของผู้อื่น ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ชอบใช้อำนาจด้วยความอหังการเพื่อกดขี่ลงโทษ กดขี่ข่มเหง และขาดความเป็นธรรม ย่อมสร้างบรรยากาศที่เกิดความโกรธแค้น เกิดการต่อต้านผู้นำและส่งผลกระทบในทางเสียหายต่อองค์กร ผู้บริหารการศึกษาควรใช้อำนาจจากการมีส่วนร่วมของทีมงาน การลดข้อขัดแย้งจากคำพูดลงจะส่งเสริมให้เกิดการคิดแนวสร้างสรรค์และร่วมมือ ควรให้เกียรติบุคลากร ครู และมีจิตเมตตาธรรมให้สูงขึ้น เพิ่มความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือให้กำลังใจ อำนาจจึงเป็นเหมือนดาบสองคม คือ การสั่งการต่อผู้อื่น หากใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยผลักดันให้งานสำเร็จโดยราบรื่นและรวดเร็ว หากใช้ไม่เหมาะสมผลลัพท์ก็คือความล้มเหลว (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2548 : 96) ผู้บริหารใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญบ่อยครั้ง โดยการให้

คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน (กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551 : บทคัดย่อ) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย รับผิดชอบการปฏิบัติงานของครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารงาน โดยเฉพาะการใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และการใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการทั้งด้าน การจัดหลักสูตรสถานศึกษา การใช้วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน เนื่องจากการจัดหลักสูตรเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพราะเป็นการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การทำงานที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียนปัจจัยที่สำคัญคือ ครูมีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น หุ่นแข็งแรง แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่คือหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูส่วนหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น หุ่นกับการทำงาน พร้อมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างลุ่มลึกและแจ่มแจ้ง พร้อมสนับสนุนปัจจัยหรืออุปสรรคที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ ให้เพียงพอที่จะทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (กัลยมล อินทสุต, 2547 : 124 -125)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายแหล่งที่มา อำนาจแต่ละอย่างจะส่งผลต่อการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานการณ์ และกลุ่มบุคคล อำนาจทุกแหล่งมีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพียงแต่ต้องรู้จักเลือกให้ผสมผสานให้เหมาะสม (อาคม วัชโรสง, 2547 : 12) ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษาในทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศและส่งผลให้ประชากรมีคุณภาพสูงขึ้น ทำให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 122 โรงเรียน จำนวน 1,373 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสูตรคำนวณ กลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครูผู้สอน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้น 310 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การใช้อำนาจ 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 อำนาจตามกฎหมาย
- 2.1.2 อำนาจการให้รางวัล
- 2.1.3 อำนาจการบังคับ
- 2.1.4 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ
- 2.1.5 อำนาจจากการอ้างอิง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ศึกษาธิการ

- 2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.2.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 2.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 2.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.2.7 การนิเทศการศึกษา
- 2.2.8 การแนะแนวการศึกษา
- 2.2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 2.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 2.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการอ้างอิง

1.1 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา โดยมีสิทธิอย่างเป็นทางการในการสั่งงาน การมอบหมายงาน การติดตามการปฏิบัติงาน และการดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ โดยมีการสั่งงานตามขั้นตอนอย่างชัดเจนตามสายงาน การมอบหมายงานมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และการใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบที่กำหนดไว้

1.2 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้รางวัลตอบแทนสำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการยกย่องสรรเสริญ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ให้การและการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถหรือการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ รวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.3 อำนาจการบังคับ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกในลักษณะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว และยอมปฏิบัติตาม ด้วยวิธีการเสริมแรงในทางลบ เช่น การขู่ว่าจะลงโทษ การตำหนิต่อหน้า โดยมีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และโทษฝ่าฝืน ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ มีการดำเนินการทางวินัยทันทีในกรณีกระทำความผิดโดยไม่เลือกปฏิบัติ เร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด

1.4 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีความสามารถในการวางแผนและการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีระบบ จนเป็นที่ยอมรับและยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 อานาจจากการอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมในทุกเวลา สถานที่และโอกาส มีวิธีการพูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาประทับใจ ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู มีบุคลิกลักษณะที่สร้างความประทับใจให้กับทุกคนและอยากทำงานด้วย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับนับถือและถือเป็นต้นแบบ

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตร หรือทำหลักสูตรขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เมื่อนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตลอดจนส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน

2.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการวัดผล ประเมินผลผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาและระดับชาติ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และการวัดผลการเรียนรู้การสอนตามสภาพจริง มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา และมีการรายงานผลการวัดผลการเรียนรู้การสอนเป็นระยะ

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานวิจัยให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานที่จัดการศึกษาและสถาบันอื่น ทราบ และสร้างเครือข่ายในการศึกษาวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง

2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ความจำเป็น ในการผลิต พัฒนาและเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาก่อนทำการสอน และเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครู สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประเมินผลการผลิต พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการวางแผนเพื่อพัฒนา ส่งเสริมจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ และร่วมกับหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาดำเนินการจัดตั้ง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้โดยการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน

2.7 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบนิเทศและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างหลากหลาย มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ และนำผลจากการประเมินการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายการนิเทศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนวการศึกษา อาชีพ และแก้ปัญหา เมื่อดำเนินการแนะแนวแล้วมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องแล้วนำผลจากการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรายงานผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน แล้วให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวิชาการของสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลในชุมชน

2.11การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษา ชุมชน สถานศึกษาอื่น และองค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาวิชาการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และประเมินผลการดำเนินงานระบบเครือข่ายและนำผลมาใช้ในการพัฒนาระบบเครือข่ายการศึกษา

2.12การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ และส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

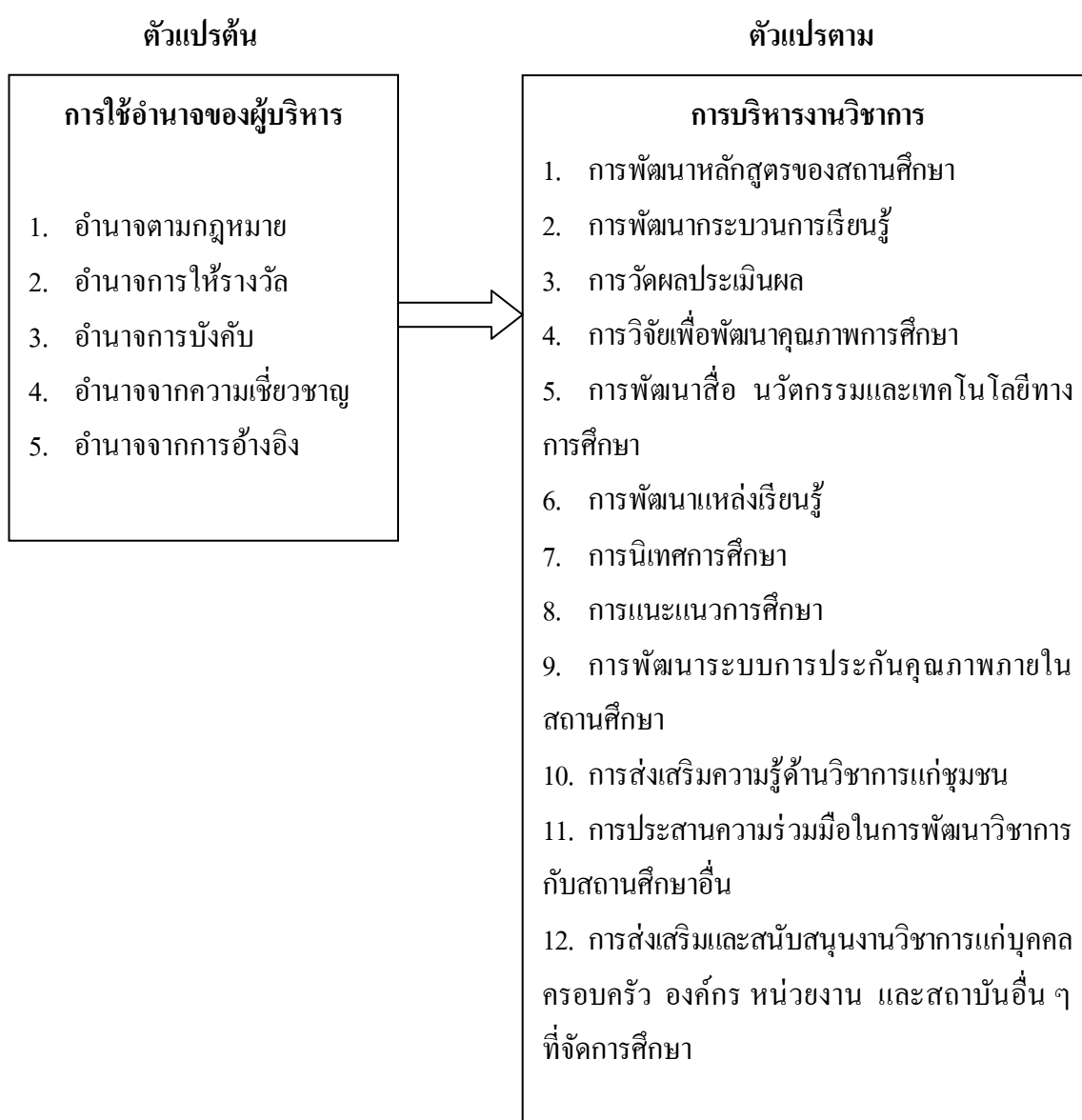
1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการใช้อำนาจของจอห์น เฟรนช์ และเบอร์ตเรนด์ ราเวน ตามแหล่งที่มาของอำนาจ 5 แหล่ง (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พินุล ทีปะปาล, 2550 : 244-245) ซึ่งประกอบด้วย 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจการให้รางวัล 3) อำนาจการบังคับ 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ 5) อำนาจจากการอ้างอิง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 32) ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการ รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
 - 1.1 ความหมายของอำนาจ
 - 1.2 ความสำคัญของอำนาจ
 - 1.3 แหล่งที่มาของอำนาจ
 - 1.4 การใช้อำนาจ
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 2.3.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
 - 2.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
 - 2.3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 2.3.7 การนิเทศการศึกษา
 - 2.3.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 2.3.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.3.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 2.3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของอำนาจ (Power) ไว้หลายท่าน ดังนี้

เวเบอร์ (Weber, 1947 อ้างถึงใน ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547 : 17) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความเป็นไปได้ในขอบเขตของสังคมที่คนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงไปได้โดยปราศจากการต่อต้าน ส่วน เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547 : 362) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่นๆ ทางด้าน เนลสัน และควิก (Nelson and Quick, 2006 : 356) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สำหรับ ชีน (Schein, 1965 อ้างถึงใน ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547 : 17) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้ ทางด้าน ยุกัล (Yukl, 1981 อ้างถึงใน สนทยา เจริญพันธ์, 2550 : 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน และให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลง เจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

ขณะที่ อำนวย ศิริแพทย์ (2543 : 26) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า คือ ความสามารถ หรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทักษะ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยม ของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางหนึ่งได้ตามความต้องการ ในทำนองเดียวกัน หนิดา อินตะปัญญา (2547 : 8) และอุทัย โนภาส (2547 : 13) ก็มีความเห็นว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ตามที่ต้องการ ส่วน วินัย ศรีสุคนธ์รัตน์ (2548 : 29) ได้ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นแรงผลักดัน และอิทธิพลในการบังคับจิตใจที่ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ วิถีชีวิต พฤติกรรม หรือการกระทำไม่ว่าจะเป็น ความคิดเห็น ทักษะ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่นๆ เบี่ยงเบนไปในทางใดทางหนึ่ง

เพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้ กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 9) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลอื่นให้เคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป อำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม พฤติกรรมตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ โดยไม่มีการต่อต้าน

ความสำคัญของอำนาจ

ความสำคัญของอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ในหลายทัศนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทยอดม (2547 : 363) กล่าวถึง ความสำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ในองค์การ เพราะว่าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื้อฟังและการยอมรับระหว่างกันก็จะไม่มีการรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มี ผู้นำก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ อำนาจจึงเป็นสิ่งที่ต้องจัดให้มีอยู่คู่กับองค์การ อำนาจยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์การที่ประกอบขึ้นด้วยคน ทำให้การทำงานในองค์การสามารถประสานงานระหว่างตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การได้เป็นอย่างดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้วางไว้

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 108) กล่าวถึงความสำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานเคลื่อนที่ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ และย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครู ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป อำนาจมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้

องค์การเป็นองค์การที่มีความเป็นระเบียบ สมาชิกทุกคนสามารถทำงานประสานกันได้เป็นอย่างดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การจึงมีประสิทธิภาพ

แหล่งที่มาของอำนาจ

อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน การศึกษาทำความเข้าใจแหล่งที่มาของอำนาจและการใช้อำนาจจึงมีความสำคัญต่อผู้นำ แหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญมาจากแหล่งที่ใหญ่ ๆ 5 แหล่ง คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

ทองใบ สุดชาติ (2543 : 150-152) ได้กล่าวว่า ตำแหน่งที่เป็นทางการ (Formal Position) หรืออำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นแหล่งที่มาซึ่งอำนาจของผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย สิทธิ (Certain Rights) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และสิทธิพิเศษ (Prerogatives) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง บุคลากรในองค์การยอมรับอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดเป้าหมาย (Set Goals) การตัดสินใจ (Make Decisions) และการชี้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

เสนาะ ดิยาว (2544 : 187) กล่าวว่า อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ให้อำนาจได้ใช้ได้ตามโครงสร้างขององค์การ คนที่ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์การจะใช้อำนาจ และถูกใช้อำนาจนั้น ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งใช้อำนาจนั้นต่อบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจสั่งการอย่างเป็นทางการ (Formal Authority) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังอำนาจนั้นเพราะผู้สั่งเป็นผู้บังคับบัญชา หากไม่เชื่อฟังอำนาจนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินได้ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารทุกคนมีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมีเพียงอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายไม่ได้ทำให้เป็นผู้นำได้เลย คนที่ยอมเชื่อฟังอำนาจนี้เพราะเป็นอำนาจตามสายการบังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้กฎข้อบังคับและนโยบายขององค์การหากผู้บริหารที่ใช้อำนาจนี้ไม่เป็นไปตามข้อบังคับและนโยบายที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ปฏิเสธได้หรือทำแบบซังกะตาย ผู้จัดการที่ใช้อำนาจถูกต้องตามกฎหมายเป็นเพียงผู้บริหารไม่ใช่ผู้นำ

อุทัย โนภาส (2547 : 8-9) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถครอบครองหรือดำรงตำแหน่งตามที่มีอยู่ทางระบบสังคม หรือองค์การซึ่งเป็นสิทธิที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตามโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 74) กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายว่า เป็นการใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บริหารโดยการออกคำสั่งจะมีประสิทธิผลเมื่อผู้นำใช้ความสุภาพ มีความชัดเจน มีเหตุผลในการออกคำสั่ง ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขตที่ตนเองมี มีความรู้สึกรับรู้ที่ไวต่อความวิตกกังวลของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ ทำให้คนอื่นรับรู้ในความมีอำนาจตามกฎหมายนั้น ใช้อำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล ที่ปะปาล, 2550 : 244-245) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับอันเกิดจากการเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ อำนาจนี้จึงคล้ายกับอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และทั้งพนักงานก็ต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 43) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้มาโดยชอบธรรมตามระบบระเบียบ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้

กล่าวโดยสรุป อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารเมื่อดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา โดยมีสิทธิอย่างเป็นทางการและมีสิทธิอันชอบธรรมในการสั่งงาน การมอบหมายงาน การติดตามการปฏิบัติงาน และการดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ โดยมีการสั่งงานตามขั้นตอนอย่างชัดเจนตามสายงาน และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง

2. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2544 : 187) กล่าวว่า อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่จะให้สิ่งที่มีค่าใด ๆ หรือสิ่งที่ดีกับคนที่ทำตามอำนาจนั้น และรวมถึงการไม่ให้รางวัลด้วย เช่น คนที่ทำตามคำสั่งได้ผลงานในระดับหนึ่งจะได้รับรางวัล แต่ถ้าผลงานได้ต่ำกว่าระดับมาตรฐานก็ไม่ได้รางวัลนั้น รางวัลตอบแทนที่ให้ได้แก่ เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง ค่าชมเชย การยอมรับการมอบหมายงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น โดยทั่วไปยิ่งจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้ มีมากเท่าไรและความสำคัญของรางวัลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีมากเท่าไรอำนาจของผู้บริหารก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะเห็นแก่รางวัลตอบแทนที่ให้อย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาก็เป็นเพียงผู้บริหาร ไม่ใช่ผู้นำ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพราะต้องการรับค่าชมเชย การยอมรับ การให้เกียรติเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นก็เป็นผู้นำด้วย

อุทัย โนภาส (2547 : 8-9) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การยกย่องและการยอมรับนับถือเป็นพิเศษ เป็นอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะเป็นการให้รางวัลเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ และการขึ้นเงินเดือน รวมไปถึงการมอบหมายงานพิเศษเพื่อยกย่องชมเชย โดยใช้ระบบคุณธรรม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 73) กล่าวถึงอำนาจจากการให้รางวัลว่า เป็นการใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บริหารโดยการใช้อำนาจในการจัดสรรรางวัลจะมีประสิทธิผลเมื่อผู้บริหารให้รางวัล

ที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล เน้นความเป็นธรรมและระบบคุณธรรม อธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลเปิดเผยต่อทุกคน จัดสรรรางวัลให้ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด และเลือกให้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนา

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล์ ทีปะปาล, 2550 : 244-245) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะจัดสรรแบ่งปันรางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รวมทั้งการระงับลดถอนการให้รางวัลเพื่อเป็นการลงโทษ ผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการต่อการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และการอนุญาตให้ลาหยุดงาน การกำหนดวันลาพักผ่อน และการมอบหมายงานที่น่าสนใจให้ทำ เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

รีโบเร (Rebore, 2003 อ้างถึงใน กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551 : 28) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการให้รางวัล ครูจะปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือความปรารถนาของผู้บริหารเพราะครูจะได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่าที่ครูพึงพอใจในกรณีที่รางวัลได้จากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะสั่งงาน/กิจกรรมให้แก่ครูเพื่อให้ครูได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยครูอาจได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรืออาจได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 38) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นการให้ผลประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการเรื่องต่างๆ อย่างง่ายดายต่อการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป อำนาจจากการให้รางวัล หมายถึง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาต่างๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2544 : 187) กล่าวว่า อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เป็นอำนาจบังคับให้คนยอมรับหรือยอมทำตามด้วยการขู่ลงโทษทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางจิตวิทยา โดยทั่วไปจะใช้การลงโทษทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่โดยเริ่มตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เช่น การตำหนิด้วยวาจา การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร การลงโทษทางวินัย การปรับ การลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน มีผู้บริหารบางคนใช้การลงโทษด้วย คำพูดที่รุนแรง การดูถูกและการบังคับจิตใจ เป็นอำนาจเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งแน่นอนว่าเป็นเรื่อง

ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมทางการบริหาร ยิ่งใช้การลงโทษมากขึ้นเท่าไร อำนาจการลงโทษยิ่งมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้นและยิ่งผู้บริหารใช้อำนาจการลงโทษมากขึ้นเท่าไร การไม่ยอมรับในอำนาจและความรู้สึกเป็นศัตรูของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่ใช้ อำนาจการลงโทษมากแสดงให้เห็นว่าผู้นั้นมีความเป็นผู้นำน้อย

อุทัย โนภาส (2547 : 8-9) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะดำเนิน ลดตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีการอย่างอื่นลงโทษบุคคลได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 73-74) กล่าวถึงอำนาจจากการบังคับว่า เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการลงโทษ โดยการใช้อำนาจจะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบกฎ ระเบียบ การลงโทษ กำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลมีการใช้มาตรการ ตักเตือนล่วงหน้าก่อน ต้องอ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนการลงโทษ ควบคุมอารมณ์ให้สุขุม เยือกเย็น หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์โกรธ ข่มขู่ หรือทำให้อาย แสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือ ที่ปรารถนาดีและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ โดยไม่จำเป็น และการลงโทษควรทำอย่างรโหฐานเฉพาะตัว

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล ที่ปะปาล, 2550 : 244-245) ได้กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการขู่ว่าจะลงโทษ การดำเนินคดีเงิน และขู่จะไล่ออก เป็นการเสริมแรงในทางลบเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัวเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขาถืออยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือ การลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อนักวิจัยรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือ โดยตรง ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจมาก แต่อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจในการขู่บังคับบางครั้งทำให้เกิด ความเสียหายต่อองค์การเช่นเดียวกันจึงควรพิจารณาใช้อย่างรอบคอบ

รีโบลด (Rebore, 2003 อ้างถึงใน กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551 : 28) ได้กล่าวว่า อำนาจ จากการบังคับนั้นก่อให้เกิดความกลัว เช่น ครูจะยินยอมทำตามคำสั่งหรือความปรารถนาของผู้บริหาร เพราะการไม่ยินยอมทำตาม สามารถนำมาซึ่งการถูกลงโทษ การลงโทษนั้นจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ครูจะปฏิบัติงานด้วยความอดอัดอาจมีการหยุดพักงานของครูและอาจนำไปสู่ การออกจากงานได้ในที่สุด

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 40) อำนาจจากการบังคับตรงข้ามกับอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจบังคับมากเกินไปจนจะทำให้บรรยากาศในองค์กรไม่ดีเท่าที่ควร

กล่าวโดยสรุป อำนาจจากการบังคับ หมายถึง อำนาจในการลงโทษ ตักเตือนดำเนิน หรือดำเนินการทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่ามีกระทำความผิด ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามข้อบังคับ เร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา และควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด โดยมีการแจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืนและการบังคับบัญชาจะยึดมาตรการตามระเบียบกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ

4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

เสนาะ ดิเฮอร์ (2544 : 188) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น เพราะว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการมีความรู้ มีข้อมูล และมีวิธีการใช้ความรู้และข้อมูลนั้นที่คนอื่น ไม่มีหรือทำไม่ได้ ยิ่งความรู้และข้อมูลมีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร และยังมีคนจำนวนน้อยที่มีความรู้และข้อมูล อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปคนที่จะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำจะต้องยังมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นตามด้วย

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 375) กล่าวถึงอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) ว่าเป็นความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นได้โดยอาศัยความเป็นผู้รู้ ความเชี่ยวชาญ หรือการพิจารณาตัดสินโดยที่บุคคลอื่นไม่มีในสิ่งเหล่านี้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะเชื่อฟังหัวหน้างานที่มีอิทธิพล ในฐานะผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีความรู้ว่าจะอะไรควรจะปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติมากกว่าที่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญต้องมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องบ้างแต่ไม่ใช่ทั้งหมด อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ อาจเกิดขึ้นมาได้จากการฝึกหัด การศึกษาที่สูงขึ้นเป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ ที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ การมีส่วนร่วมในสถาบันทางอาชีพ และการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต้น ๆ ของโครงการ ซึ่งความสัมพันธ์ของความรู้ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลนี้ จะเป็นวิถีทางพิเศษในการเข้าถึงข้อมูลและเข้าถึงบุคคลได้

อุทัย โนภาส (2547 : 8-9) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ทักษะความรู้ และประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และชำนาญงานที่รับผิดชอบ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 74-75) กล่าวถึงการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญว่าเป็นการใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บริหารในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะรักษาไว้ซึ่งอำนาจนี้ได้เมื่อผู้บริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ รับรู้และตามทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง ใช้สัญลักษณ์เพื่อป้องกันบอกถึงความชำนาญการของตน แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหายาก ๆ และมีลักษณะท้าทาย ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด อย่างเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ อธิบายเหตุผลและความสำคัญของข้อเสนอ แสดงหลักฐานให้เห็นว่าข้อเสนอจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล์ ทีปะปาล, 2550 : 244-245) ได้กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ซึ่งสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือผู้อื่น อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน แหล่งอำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรซึ่งอาจหาอำนาจจากแหล่งอื่นแทนไม่ได้ก็ต้องอาศัยอำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นหลักเพื่อใช้ในการพัฒนางาน ยิ่งองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมากเท่าไร ความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญก็มีมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ซึ่งทำให้เกิดการพึ่งพาและการพึ่งพานี้ทำให้บุคคลเหล่านี้มีอำนาจอันเกิดจากความเชี่ยวชาญของเขา อำนาจจากความเชี่ยวชาญของบุคคลดังกล่าวจึงเป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ อันเกิดจากบุคคลเอง ไม่ใช่อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งตามสายงาน

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 46) อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ผู้อื่นยอมรับเนื่องจากความเชี่ยวชาญในบางเรื่อง โดยที่ผู้ที่มีอำนาจนี้อาจจะใช้หรือไม่ใช้หัวหน้างานก็ได้

กล่าวโดยสรุป อำนาจจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นโดยอาศัยความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการบริหารงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5. อำนาจจากการอ้างอิงหรืออำนาจบารมี (Reference Power) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2544 : 187) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่คนอื่นอยากจะทำตามหรือเลียนแบบ อำนาจอ้างอิงเกิดจากความดึงดูดใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Attractiveness) ทัศนคติหรือความเป็นมาของบุคคลนั้นในทางใดทางหนึ่ง โดยผู้ตามจะมีพฤติกรรมในการแต่งตัว การใช้เครื่องประดับอย่างเดียวกัน การมาทำงานในเวลาเดียวกันและการยึดถือปรัชญาและแนวคิดทางการบริหารแบบเดียวกัน การเลียนแบบ หรือทำตามผู้นำที่เรียกว่าอำนาจอ้างอิงนี้อาจเอาแบบอย่างที่ดีหรือไม่ดีก็ได้แล้วแต่ว่าแบบอย่างหรือความดึงดูดใจนั้นเกิดจากคุณสมบัติหรือลักษณะอะไรที่อยู่ในตัวผู้นำ อำนาจอ้างอิงนั้นเป็นอำนาจที่ทำให้คนคล้อยตาม (Follower Power) นอกจากจะเกิดจากความดึงดูดใจระหว่างบุคคลแล้วยังเกิดจากความกว้างขวาง (Popularity) ของผู้นำ

ความกว้างขวางอาจเกิดในทางดีหรือทางไม่ดีก็ได้ความกว้างขวางเป็นเสน่ห์หรือความดึงดูดใจอย่างหนึ่ง ในทัศนะของผู้ตาม ผู้ตามอาจคิดเอาว่าความกว้างขวางหรือความดังของบุคคลเป็นความสำเร็จที่ผู้ตาม อยากจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จด้วย คนทุกคนอยากเป็นผู้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้ชนะ (The Winner) หากตัวเองไม่ได้เป็นผู้ชนะหรือผู้ประสบความสำเร็จก็ขอยู่ข้างผู้ชนะหรืออย่างน้อย ก็ขอให้มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับผู้ชนะหรือผู้มีความกว้างขวางและใคร ๆ ก็รู้จัก ไม่มีใคร อยากอยู่ข้างผู้แพ้

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 375) กล่าวถึง อำนาจอ้างอิง (Referent Power) ว่าเป็น ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมอีกนัยหนึ่งได้ เพราะบุคคลต้องการชี้ชัดกับที่มาของอำนาจ ในกรณีนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังหัวหน้าเพราะมีความต้องการที่จะกระทำ สามารถสังเกตเห็นหรือเชื่อฟัง ในตัวหัวหน้างาน ความเชื่อฟังนี้อาจจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาชอบในบุคลิกลักษณะของ หัวหน้างาน และพยายามทำในสิ่งที่หัวหน้าต้องการจะให้กระทำในความรู้สึของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทบบางสิ่งที่รบกวนกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจอ้างอิงของบุคคลสามารถจะทำให้หลงใหลได้ เมื่อแต่ละคนเชื่อถือในคำสั่งหรือ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของแนวทางปฏิบัติอันยาวนานและเป็นเป้าหมายที่น่าพึงปรารถนา แต่ละ คนจะมีความสามารถในลักษณะที่ต้องใช้ชีวิตร่วมกัน และมีคุณสมบัติพิเศษในการดึงดูดใจคน เป็นจำนวนมากคือพรสวรรค์และมองการณ์ไกล

อุทัย โนภาส (2547 : 8-9) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ที่ปลุกเร้าความเคารพ ความชื่นชม และความจงรักภักดี สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากคุณสมบัติของบุคคล โดยตรงซึ่งบุคคลในหน่วยงาน มีความปรารถนาอยากจะเป็น อยากลอกเลียนแบบ จึงทำให้เกิด มีการอ้างอิงขึ้น

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล ที่ปะปาล, 2550 : 244-245) ได้กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งบุคคลอาจมีลักษณะหรือบุคลิกลักษณะส่วนตัวบางอย่าง เป็น ที่ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือเป็นความปรารถนา อยากจะเป็น ลอกเลียนแบบกับบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเด่น มีชื่อเสียง จึงมีการอ้างอิงหรือพาติง บุคคลนั้นให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้น โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมาผู้มีอำนาจจากการอ้างอิงนอกจาก จะสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้ว ยังสามารถถ่ายทอดไปให้คนอื่นที่มีบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้นได้ทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นอาจไม่มีคุณสมบัติที่ติดเทียมกับผู้มีอำนาจต้นแบบเลย เช่น ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดึงดูดใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเลียนแบบ โดยไม่คำนึงว่าผู้บริหารจะมีอำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ หรือมีความชอบธรรม หรือไม่ก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากแหล่งอำนาจนี้จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็น

ที่ดึงดูดผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 46) อำนาจจากการอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลนั้น ๆ เองซึ่งเกิดจากการมีลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ รวมถึงวิธีการพูดที่สร้างความประทับใจเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจึงสามารถดึงดูดความสนใจแก่ผู้ที่เคยได้ยินเรื่องของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ทำตามสิ่งที่ต้องการได้

กล่าวโดยสรุป อำนาจจากการอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งบุคคลอาจมีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมในทุกเวลา สถานที่ และโอกาส มีวิธีการพูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาประทับใจ ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู มีบุคลิกลักษณะที่สร้างความประทับใจให้กับทุกคนและอยากทำงานด้วย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับนับถือ

การใช้อำนาจ

การใช้อำนาจเป็นความสามารถที่บุคคลผู้มีอำนาจจะนำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ผู้ใช้อำนาจจำเป็นต้องรู้จักใช้หรือใช้เป็น จึงจะเกิดผลดี มิฉะนั้นอาจจะทำให้เกิดความเสียหายได้ จากผลงานการวิจัยพบว่า ยุทธวิธีหรือกลยุทธ์ในการใช้อำนาจที่ถือเป็นวิธีมาตรฐานมี 7 วิธี (Robbins, 2003 อ้างถึงใน พิบูล ธิปะปาล, 2550 : 247-249) ดังนี้

1. การใช้เหตุผล (Reason) เป็นการใช้อ้างอิงและข้อมูลประกอบเพื่อแสดงเหตุผลอย่างสมเหตุสมผล เพื่อเสนอความคิดเห็น
2. การใช้ความเป็นมิตร (Friendliness) เป็นการใช้อำนาจโดยให้เกียรติเขา เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี แสดงความสุภาพอ่อนโยนและเป็นมิตร ก่อนที่จะขอร้องให้ช่วยทำงาน
3. การร่วมมือกัน (Coalition) เป็นการขอความสนับสนุนจากผู้อื่นในองค์กรมาช่วยเสริมแรงเพื่อให้การขอร้องมีน้ำหนักมากขึ้น
4. การใช้การต่อรอง (Bargaining) เป็นการใช้อำนาจโดยใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือบางอย่างเพื่อแลกเปลี่ยนกัน
5. การถือสิทธิ์ (Assertiveness) เป็นการอ้างสิทธิ์หรืออำนาจอันชอบธรรมนำมากล่าวอ้างเพื่อให้ปฏิบัติตามโดยตรงตามที่ต้องการ มีการยืนยันให้เข้าใจกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องขอความร่วมมือ เพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์
6. การใช้อำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า (Higher Authority) เป็นการใช้อำนาจโดยขอความสนับสนุนผู้มีอำนาจระดับเหนือกว่าในองค์กร เพื่อนำมาสนับสนุนตามข้อเรียกร้อง

7. ใช้การลงโทษ (Sanctions) เป็นการใช้รางวัลหรือการลงโทษที่ได้รับจากองค์กร เช่น การยับยั้งหรือให้ความหวังจะขึ้นเงินเดือนให้การใช้วิธีข่มขู่ในการประเมินผลงานว่าไม่พอใจหากไม่ทำตาม หรือยับยั้งการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง

การใช้อำนาจทั้ง 7 วิธีข้างต้น วิธีที่ได้รับความนิยมใช้มากที่สุด คือ การใช้เหตุผล รองลงมา คือ การร่วมมือกัน และวิธีที่ได้รับความนิยมน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า นอกจากนี้ยังมี ปัจจัยตัวแปรทางด้านสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกวิธีการใช้อำนาจ ได้แก่ อำนาจของผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน วัตถุประสงค์ของการใช้อำนาจ ความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อบุคคลที่ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมขององค์กรและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น

อำนาจมีมากมายหลายแหล่ง เมื่อบุคคลได้สะสมอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ มาไว้ในตัวเองแล้ว ไม่ได้หมายความว่า จะมีอำนาจเสมอไป ทั้งนี้เพราะอำนาจที่แท้จริงเกิดขึ้นจากการยอมรับของผู้ถูกใช้อำนาจ และวิธีที่จะทำให้บังเกิดผลแห่งอำนาจขึ้นเต็มทีนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้ใช้ที่จะต้องยึดวิธีการใช้อำนาจตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ซึ่งมีหลักการดังนี้ เลือกใช้ให้ถูกคน ในองค์กรต่าง ๆ นั้น ประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภท หลายแนวคิด หลายความต้องการ ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญาอย่างมากในการจำแนกว่าคนใดชอบอะไรและชอบแบบไหน เลือกใช้ให้ถูกกาลเวลา ความต้องการของคนนั้นบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับกาลเวลา วันนี้ต้องการแบบนี้ พรุ่งนี้อาจต้องการอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้ว่าอำนาจชนิดนั้นต้องใช้เวลาใดจึงจะได้ผล และ เลือกใช้ให้ถูกสถานที่ การเลือกใช้อำนาจต้องคำนึงถึงสถานที่ที่สำคัญ เพราะอำนาจชนิดหนึ่งอาจจะใช้ได้ผลเฉพาะที่หนึ่ง แต่อาจไม่ได้ผลสำหรับอีกที่หนึ่ง (รศสุคนธ์ พหลเทพ, 2539 : 69 - 70)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้ เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ (ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547 : 29)

ตารางที่ 2.1 แนวทางการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม

รูปแบบของอำนาจ	แนวทางการใช้
อำนาจตามกฎหมาย	จริงใจและสุภาพ มีความมั่นใจ เชื้อมั่น มีความชัดเจนและถูกต้อง จะต้องมั่นใจว่าสิ่งที่เรียกร้องนั้นเหมาะสม อธิบายเหตุผลที่ต้องเรียกร้อง ปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสม ใช้อำนาจอย่างคงเส้นคงวา ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย อ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา
อำนาจการให้รางวัล	มีความเป็นจริงยอมรับได้ ขอเรียกร้องปฏิบัติได้จริง และสมเหตุสมผล ขอเรียกร้องจะต้องมีจริยธรรม ให้รางวัลตามกับผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ ให้รางวัลเฉพาะสิ่งที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้ แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึง กฎ และบทลงโทษ
อำนาจการบังคับ	กล่าวตักเตือนก่อนการลงโทษ ปฏิบัติการลงโทษอย่างคงเส้นคงวาและมีระบบ เข้าใจสถานการณ์ก่อนการลงโทษ รักษาความน่าเชื่อถือ การลงโทษจะต้องเหมาะสมกับการฝ่าฝืน การลงโทษควรเป็นให้เหมาะสมเรื่องลับ ไม่เปิดเผย รักษาความน่าเชื่อถือ
อำนาจความเชี่ยวชาญ	มีความมั่นใจและเด็ดขาด รักษาการให้ความรู้ เอาใจใส่ต่อความห่วงใยของผู้ได้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการทำลายการยกย่องตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รูปแบบของอำนาจ	แนวทางการใช้
อำนาจการอ้างอิง	ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ป้องกันผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา อ่อนไหวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามบทบาทของตัวแบบที่อ้างอิง

(Nelson and Quick, 2006 : 359)

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 2) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภู่งประเสริฐ (2545 : 6) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 142) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุจิรี ภู่อาระ (2545 : 56) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศันสนีย์ เครือชะเอม (2546 : 20) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ การจัดงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการนอกจากนี้

การบริหารงานวิชาการยังหมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

อภิชาติ แก่นน้อย (2549 : 31) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนการพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ

สรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ ผู้เรียนสูงสุด การวัดผล ประเมินผล การนิเทศภายใน และการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ ให้คำแนะนำ ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู ในด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือ เป็นภารกิจของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล และการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 33)

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

เฟเบอร์และ เชียร์รอน (Faber and Shearson, 1970 อ้างถึงใน ศุทธิพร บุศราทิจ, 2549 : 21) ได้แบ่งการบริหารงานวิชาการ เป็น 6 ด้าน คือ

1. การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การจัดอุปกรณ์การสอน
5. การนิเทศการสอน
6. การส่งเสริมครูประจำการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 7-19) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับวิชาการ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการสอน และการทำบันทึกการสอน
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน และการฝึกงาน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด และการนิเทศการสอน
4. การวัดและประเมินผล

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 9-18) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้จัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี ภาคเรียน ตามลำดับ โดยให้เหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง จึงมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ โดยจำแนกตามช่วงชั้นเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมกับกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสมในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 กำหนดเป็นรายภาคเรียน และกำหนดหน่วยกิตให้เหมาะสมนำไปสู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ในลักษณะของการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน เฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับในส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ไม่มีการบูรณาการ โดยต้องทำเป็นรายวิชา พร้อมกับดำเนินงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานบริการที่สามารถทำให้การบริหารหลักสูตรมีความครบถ้วนสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. การบริหารการเรียนการสอน คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมวิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้แล้วในการบริหารหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้สอนจะต้องดำเนินการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและเน้นเนื้อหาสาระควบคู่กับการปฏิบัติจริง ประกอบกับการดำเนินงาน การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์โดยใช้มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และการกำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนในลักษณะของการประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการโดยกำหนดให้ครูผู้สอนแต่ละคนจัดทำแผนการสอนของตนเอง ทั้งในเชิงบูรณาการ และรายวิชา

เมื่อดำเนินการตามแผนที่วางไว้แล้วผู้บริหารจะต้องเยี่ยมชั้นเรียน และประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3. การบริหารการประเมินผล คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เพราะจะได้พิจารณาเตรียมการในขั้นตอนต่อไป สำหรับการกำหนดวิธีการและเครื่องมือรวมถึงการจัดสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ควรกำหนดวิธีการและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจ หลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน เกิดจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ โดยให้แต่ละคนเป็นผู้นิเทศและรับการนิเทศ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ สำหรับการนิเทศจะต้องกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในให้เป็นไปในลักษณะของกัลยาณมิตร ประกอบกับให้มีการควบคุม ดูแล ส่งเสริมและแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศภายใน

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ปัญหาของบุคลากรร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง และด้านใดบ้างจะต้องพึ่งพามุคตภายนอก จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ในระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีมาตรการควบคุมดูแลให้การดำเนินงานในด้านนี้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ได้คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ และจัดให้มีการทำวิจัย ในภาพรวมของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการกำหนดประเด็นปัญหา ร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็จัดให้มี มาตรการในการควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้มีการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ คือ โครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริมทาง วิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น โครงการแข่งขันความสามารถของผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญและมีขั้นตอนในการดำเนินการประกอบด้วย การกำหนดหัวข้อเรื่อง ทางวิชาการที่เป็นงานหลัก และคาดว่าจะส่งผลต่องานหลักให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดวิธีการ และระยะเวลาที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับงาน หลักที่จะสนับสนุนส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และประการสุดท้ายคือ การควบคุม ดูแล และส่งเสริม ให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนด

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ คือ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการให้เป็นระบบ ประกอบด้วยการกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมและแยกในแต่ละงานให้เหมาะสม รวมทั้งให้มีการควบคุมและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้เป็นไปตามกำหนด เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา คือ การประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ การประเมินผลก่อนดำเนินงาน การประเมินผลระหว่างดำเนินงาน และการประเมินผลหลังดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน มีการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือในการประเมินผล ในช่วงเวลาที่เหมาะสม จัดให้มีมาตรการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดทำสรุปผลและเขียนรายงานประจำเดือน เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-30) กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานของการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และสถานศึกษาประเภทที่สอง ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยโรงเรียนเองภายใต้หลักการที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนสถานศึกษาประเภทที่สอง ยังไม่มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยโรงเรียนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือ ดูแล หรือทำการแทนในบางเรื่อง รวมทั้งพิจารณาจัดเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่สอง การบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง สามารถดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กระทรวงกำหนด โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษา ส่วนภาระงานด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาการบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายที่คล้ายคลึงกัน ที่แตกต่างเฉพาะรายละเอียดเท่านั้น ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสนใจ หาทางสนับสนุนและส่งเสริมให้งานวิชาการในสถานศึกษามีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ เป็นผลดีกับผู้เรียน ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสมบูรณ์ครบถ้วน เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สังคม ชุมชนและประเทศชาติ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานวิชาการตามกรอบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล จำนวน 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นข้อกำหนดและแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 27 โดยในพระราชบัญญัติได้กำหนดเรื่องหลักสูตรไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาโดยกำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และมาตรา 29 กำหนดไว้ว่าหลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 9) หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนให้มีระบบและมีแบบแผนไปในทางเดียวกัน เป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหาร ในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการศึกษา เป็นข้อกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นแนวทางเดียวกันและมาตรฐานอย่างเดียวกัน เป็นดัชนีชี้ให้เห็นลักษณะของสังคมและประเทศชาติในอนาคตว่าจะมีลักษณะ

อย่างไร และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (วาณี ภูเสถร์, 2542 : 112)

แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และมาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 13) และกระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 1-21) กำหนดให้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้รายปี รายภาค ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและกำหนดสิ่งที่นักเรียนควรรู้ เข้าใจ ควรทำได้ไว้อย่างกว้างขวาง และจัดการเรียนรู้ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการสอนและปรัชญาการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม หลักสูตรเน้นการจัดการเรียนรู้นอกจากปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างวิจารณ์ญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถด้านอารมณ์ โดยปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเองเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และหลักสูตรแบ่งเป็นระดับกว้าง ๆ 2 ระดับ ดังนี้

1.1 หลักสูตรระดับชาติหรือหลักสูตรแม่บท เป็นหลักสูตรที่กำหนดจุดหมาย เนื้อหาสาระ และกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้คล้ายคลึงกันและเพื่อสร้างเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งในด้านนี้กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบ

1.2 หลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่นำเอาหลักสูตรแม่บทมาปรับ เพิ่ม ขยาย หรือสร้างหลักสูตรย่อยในระดับท้องถิ่นมาเสริมหลักสูตรแม่บทเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น หรือความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น หลักสูตรในระดับนี้จะมีลักษณะเป็นแนวปฏิบัติได้มากกว่าหลักสูตรแม่บท ขอบเขตของคำว่า ท้องถิ่น นี้มีความหมายกว้าง ครอบคลุมตั้งแต่หลักสูตรระดับของเขตการศึกษา ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียนหรือห้องเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าหลักสูตรนั้น ๆ ได้สร้างขึ้นมาเสริมหลักสูตรแม่บท หรือนำหลักสูตรแม่บทมาปรับ เพิ่ม ขยายให้เหมาะสมกับท้องถิ่นระดับใด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 34) กำหนดแนวทางดำเนินการ การพัฒนาหลักสูตร การศึกษา สถานศึกษาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตร ให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตามความเหมาะสม

สรุปการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือทำหลักสูตรขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น แล้วนำมา ปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการจะต้องมีการนิเทศการใช้หลักสูตรแล้วประเมินผลการใช้ หลักสูตร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร เพราะ เป็นภารกิจที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ให้บังเกิดผลด้านคุณภาพแก่ผู้เรียนให้เป็น คนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง และมีความสุข การจัดกระบวนการเรียนรู้นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ครู กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติในการเรียน และประสบผลตามหลักการของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ สรุปดังนี้คือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และมาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 12-14)

แนวทางการดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34-35) กำหนดแนวทางดำเนินการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามที่เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

สรุปการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนากระบวนการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และประสบการณ์อันนำไปสู่การเรียนรู้จริง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นสถานศึกษาต้องพัฒนาครูในการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำ

ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ความสำคัญของการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 :24-26) สรุปการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้

3.1 สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

3.2 สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัด และประเมินทั้งในระดับชั้นระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

3.3 การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ประเมินในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและทำอย่างต่อเนื่องควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมงาน และการประเมินโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐาน

3.4 การประเมินผลระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นและช่วงชั้นของสถานศึกษา เมื่อได้รับข้อมูลแล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินใจเลื่อนชั้น กรณีผู้เรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3.5 การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระอื่นๆ ที่กระทรวงศึกษากำหนด ข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนสามารถจบได้ 2 ช่วงคือ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถือว่าจบการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น

ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือว่าจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป. : 1-2) กล่าวเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน สรุปว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้คนไทย ได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกันอย่างมีคุณภาพต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ โดยให้ประชาชน ชุมชน และสังคม ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระจาย อำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองท้องถิ่น การจัดการ ศึกษากำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยในวรรคท้ายของมาตรา 15 กำหนดให้ผู้เรียนสามารถนำผล การเรียนที่สะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบ มาเทียบโอนผลการเรียนได้ ไม่ว่าจะเป็น สถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือ จากประสบการณ์การทำงาน การเทียบโอนผลการเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการศึกษา ทั้งสามรูปแบบให้เลื่อนไหลไปอย่างเป็นระบบ เป็นผลให้ผู้เรียนสามารถศึกษาต่อในระบบการศึกษา มากขึ้นและสามารถเลือกเรียนตามหลักสูตรและรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพของตน โดยสามารถเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาหรือย้ายสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจ และ ความสามารถที่แท้จริงของตนเองโดยไม่ต้องเสียเวลาเริ่มต้นใหม่หรือเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 26-27) สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของ ผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/หรือ จากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลัง ศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอน สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1 พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

3.2 พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

3.3 พิจารณาจากความสามารถการเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการเรียน จากหลักสูตรหนึ่งไปยังอีกหลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนรู้นี้ในรูปแบบต่างๆ หรือ รายวิชาหรือจำนวนหน่วยกิตการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทน และนับต่อเนื่องกับหน่วย

การเรียนรู้หรือหน่วยกิตอื่นที่ประสงค์จะเรียน เป็นการเทียบระดับการศึกษาเพื่อจบการศึกษามี 3 ลักษณะ คือ

3.3.1 การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ

3.3.2 การเทียบระหว่างหลักสูตรหรือเทียบต่างรูปแบบ เช่น หลักสูตรการศึกษาในระบบและนอกระบบ กับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

3.3.3 การเทียบโอนผลการเรียนรู้ในระดับเดียวกัน หรือต่างรูปแบบกัน

แนวทางการดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 :35) กำหนดแนวทางดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการ วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงานจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

สรุปการวัดผลและประเมินผลสถานศึกษাজัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวัดผลและประเมินผลผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการ วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง จัดทำเอกสาร หลักฐานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดและประเมินเพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 10) สอดคล้องกับแนวการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ระบุว่า เพื่อให้หลักสูตรบรรลุผลตามหลักการ จุดหมาย โครงสร้างกำหนด สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความคิด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยให้ผู้สอนนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการ

ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาและการรายงานผลการเรียนรู้ รวมทั้งการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 33-34) และการประเมินผลการเรียนตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 24-25) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาในหมวด 6 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก ตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรฐานด้านปัจจัย) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และแก้สถานการณ์ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 23-24) และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 10 ครู มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดให้ครูดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน ซึ่งการวิจัยมีความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการให้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนต้องเป็นกลไกในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และครูต้องมีศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ครูจึงจำเป็นต้องมีการคิดค้นหาวิธีและทดลองใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (สัมมา รณิธย์, 2546 : 9) โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างมีระบบและน่าเชื่อถือรวมทั้งเป็นการวิจัยที่เกิดจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน นับว่าเป็นการวิจัยที่ควบคู่ไปกับการสอน คือ สอนไปวิจัยไป วิจัยแล้วนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ซึ่งขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียนจะแตกต่างจากการวิจัยโดยทั่วไปตรงที่กลุ่มตัวอย่างและเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยปัญหาของนักเรียนในห้องเรียนโดยครูผู้สอน และมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (กาญจนา วัฒนา, 2545 : 23)

แนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 35) ได้กำหนดแนวทางดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สถานศึกษาดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

สรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาดำเนินการให้ครูศึกษาและจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการและสรุปผลการวิจัยสถานศึกษารวบรวมผลงานวิจัยแล้วเผยแพร่ให้หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานที่จัดการศึกษาและสถาบันอื่น ทราบเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ความสำคัญของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทสำหรับจัดการศึกษาของประเทศ เมื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวแล้วในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทของสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาจะพบว่า มีเนื้อหาสาระในหลายมาตรากล่าวคือจะเน้นการใช้สื่อการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามมาตรา 6 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามมาตรา 7 พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ตามมาตรา 22 บูรณาการความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ตามมาตรา 23 สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างระหว่างบุคคลตามมาตรา 24 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63 ต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และ ผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีด

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชนรวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยี ดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคมหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการผลิต การวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

วณิ ภูเสตว์ (2542 : 152-155) กล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การขาดแคลนนักวิชาการที่จะผลิตสื่อการสอนให้ได้คุณภาพที่ดี จำเป็นต้องพึ่งนักนวัตกรรมที่ช่วยในการผลิตสื่อ วางแผนการที่เป็นระบบ ในการผลิต พัฒนา ควบคุมประสิทธิภาพ และติดตามประเมินผล สื่อเหล่านี้พัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นนวัตกรรมเป็นแนวคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา แรงงาน และเงิน การนำนวัตกรรมมาใช้ในในวงการศึกษา เรียกว่านวัตกรรมการศึกษา ซึ่งช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียน ด้วยนวัตกรรมและประหยัดเวลาในการเรียน ปัจจุบันนวัตกรรมการศึกษาได้มีผู้นำมาใช้มากมายหลาย ชนิด เช่น การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่อหลายมิติและอินเทอร์เน็ต สำหรับนวัตกรรมกับเทคโนโลยี จะใช้ควบคู่กันอยู่เสมอ เพราะนวัตกรรมเป็นเรื่องของการคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นซึ่งอาจอยู่ในขั้นเสนอความคิด หรือในขั้นการทดลอง ยังไม่เป็นที่รู้จักคุ้นเคยของสังคม ส่วนเทคโนโลยีเน้นการนำเอาสิ่งต่างๆ รวมทั้งวิธีการเข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน หรือแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าหากพิจารณาว่านวัตกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เมื่อนำมาใช้ ก็จัดได้ว่าเป็นเทคโนโลยีด้วย และการใช้เทคโนโลยีถ้าทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นก็เรียกว่านวัตกรรม ดังนั้น คำทั้ง 2 นี้จึงควบกันไปเสมอ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากความข้างต้นแสดงว่าสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นสิ่งที่มีบทบาทมากในการถ่ายทอดเรื่องราวเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคล ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงผู้สอนกับผู้เรียน ทำให้เกิดความเข้าใจในความหมาย ที่ตรงกัน ไม่ว่าสื่อการเรียนการสอนนั้นจะมีรูปแบบใดก็ตาม ล้วนแต่เป็นทรัพยากรที่สามารถอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดก่อให้เกิดการรับรู้ได้ทั้งสิ้น ในการใช้สื่อนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาถึง ลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของสื่อการเรียนการสอนแต่ละชนิด เพื่อเลือกใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และสามารถจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการใช้ สื่อด้วยเพื่อให้กระบวนการถ่ายทอดดำเนินการไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการเรียน การสอน สื่อจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนครบบริบูรณ์ และ เป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในครั้งนั้น ๆ อีกด้วย เพราะสื่อจะเป็นตัวกลางสำคัญ ที่นำเอาความรู้และประสบการณ์ไปสู่การรับรู้ของผู้เรียนโดยการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ซึ่งการรับรู้นี้เองที่ผู้สอนจำเป็นต้องเลือกช่องทางให้ถูกต้อง มิฉะนั้นแล้วความรู้และ ประสบการณ์ทั้งหมดจะไม่สามารถเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนย่อมมีประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกัน ความสมบูรณ์ของกระบวนการเรียนการสอน จำเป็นต้องให้ความสำคัญสื่อการเรียนการสอนเพราะสามารถทำให้การเรียนการสอนที่เป็นนามธรรม ไปสู่รูปธรรม (ชนกฤต ทองกล้า, 2545 : 47 - 48)

แนวทางการดำเนินการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34 -35) ได้กำหนดแนวทางดำเนินการ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยต้องศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน วิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา งานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นและมีการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งเป็นตัวกลางที่ช่วยให้ การสื่อสารระหว่างบุคคลดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้สอนกับผู้เรียน ทำให้เกิดความเข้าใจ ในความหมายที่ตรงกัน ในการใช้สื่อนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของสื่อ การเรียนการสอนแต่ละชนิด เพื่อเลือกใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์และสามารถจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

และการบริหารงานวิชาการ โดยส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน และมีการประเมินผลการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมและประหยัดเวลาในการเรียน

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ความสำคัญของการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 25 ความว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 12) และหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้อย่างสร้างสรรค์รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทุก ประเภท (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 23) ปัจจุบันแหล่งการเรียนรู้มีอยู่มากมายแต่ยังไม่มีส่งเสริมอย่างจริงจัง ยังไม่มีการลงทะเบียนหรือข้อมูลของแหล่งการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งต่อไปจะต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าแหล่งการเรียนรู้แต่ละประเภทตั้งอยู่ที่ใด เป็นเครือข่ายของสถานศึกษาใดและที่สำคัญคือแหล่งการเรียนรู้นั้นจะมีบทบาทอย่างไรในการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รัฐต้องสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่าย เช่น แหล่งการเรียนรู้แต่ละแห่งต้องคำนวณว่าถ้าจัดการศึกษาในระบบ จะต้องใช้ค่าใช้จ่ายต่อหัวคนละเท่าใด เป็นการศึกษาในระบบคนละเท่าใด และการศึกษาตามอัธยาศัยเท่าใด เงินงบประมาณส่วนหนึ่งอาจจัดไปยังแหล่งการเรียนรู้เพื่อก่อสร้างหรือบูรณะ แต่ค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่งอาจจะแยกออกมา โดยตั้งเป็นแผนงาน โครงการโดยเฉพาะ เพื่อการจัดการการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ นั้น ซึ่งขณะนี้หน่วยงานหลายหน่วยงานได้เริ่มต้นจัดให้มีการเรียนรู้ในแหล่งการเรียนรู้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 101)

จากความข้างต้นแหล่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความรู้สากลรวมทั้งความรู้ที่เกิดจากท้องถิ่น ดังนั้นรัฐจะต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อในการสร้างและซ่อมแซม แหล่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกกระบวนการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นพลเมืองดี ทั้งเป็น

การให้ผู้เรียนได้ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากท้องถิ่น

แนวทางการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34-35) ได้กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สถานศึกษาศึกษาและสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง พร้อมจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

สรุปการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีความจำเป็นในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความรู้สากลรวมทั้งความรู้ที่เกิดจากท้องถิ่น ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสร้างและซ่อมแซม แหล่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นพลเมืองดี ทั้งเป็นการให้ผู้เรียนได้ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากท้องถิ่น นอกจากนั้นสถานศึกษาจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

7. การนิเทศการศึกษา

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ อันเป็นกระบวนการการทำงานที่มีขั้นตอน (Step) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (Interaction) มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศสามารถช่วยเหลือครูให้นำความรู้ความสามารถต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพของครู โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่คุณภาพของผู้เรียน (ดวงฤทัย คำทองเมือง และคนอื่นๆ, 2544 : 1)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน (กรรทอง จิระชากุล, 2550 : 4) มีดังนี้

- 7.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
- 7.2 ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
- 7.3 บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด
- 7.4 บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียนมีเทคนิควิธีการนิเทศได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกันแต่จะใช้รูปแบบใด เมื่อใดนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของโรงเรียนเป็นสำคัญ วิธีการที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ ได้แก่ การประชุม การสาธิต การสอน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การไปศึกษาดูงาน การไปทัศนศึกษา การสนทนาทางวิชาการ การฝึกงาน การจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทห้างร้านมาสาธิตในการนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการนิเทศ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะทางด้านวิชาการบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546 : 227) มีดังนี้

- (1) การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
- (2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- (3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
- (4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

(5) การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

(6) การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและสร้างความมั่นคงต่องานในอาชีพ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้ลึกภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการพัฒนาได้

จากความข้างต้นการนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ศึกษาปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา คิดหาวิธีการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม รวมทั้งจัดหาเครื่องวัสดุอุปกรณ์และเอกสารสำหรับการนิเทศภายในให้เพียงพอ มีการติดตามกำกับและประเมินผล นำผลจากการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการนิเทศภายในอนาคต

แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้กำหนดแนวทางดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษาจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปการนิเทศการศึกษา สามารถช่วยเหลือครูให้นำความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน สถานศึกษาจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

ความสำคัญของการแนะแนวการศึกษา

การแนะแนวการศึกษา เป็นการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในสังคมปัจจุบันการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นต้องช่วยเหลือให้นักเรียนให้รู้จักปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม กระบวนการแนะแนวจึงเป็นกลไกสำคัญในการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย เพราะจุดมุ่งหมายของการแนะแนวเป็นกระบวนการที่มุ่ง ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิตมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม รู้จักคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา วางแผน การศึกษาต่อ การพัฒนาสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำ รวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และ จิตใจ ให้เป็นบุคคลที่สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่ วิถีชีวิตไทยอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 205-210)

แนวทางการดำเนินการแนะแนวการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37) ได้กำหนดแนวทางดำเนินการแนะแนวการศึกษา สถานศึกษาจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบ คู่มือช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือ ของครูทุกคนในสถานศึกษาดูตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะ แนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปการแนะแนวการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและ สภาพแวดล้อม สามารถตัดสินใจ ปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมและตามสถานการณ์ และสามารถแก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการจัดบริการแก่ผู้เรียนทุกคนเพื่อป้องกันปัญหาและเสริมสร้าง ให้ผู้เรียนสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ และมีความเจริญงอกงามขึ้นในทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาจึง จัดระบบแนะแนวทั้งทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา และเชื่อมโยงระบบการคู่มือช่วยเหลือ ผู้เรียน ซึ่งสิ่งสำคัญคือครูต้องติดตามกำกับ ประเมินผลการจัดระบบการแนะแนวรวมทั้งประสาน ความร่วมมือกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่น ๆ

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ให้นหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่ง

ของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและรองรับการประกันภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 23)

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 1-6) ได้กำหนดให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบที่สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุน ของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูล หลักฐาน ที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนได้รับบริการด้านการศึกษาที่มี คุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2546 โดยกำหนดให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 9.1 การจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ
- 9.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 9.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 9.4 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 9.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- 9.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา
- 9.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
- 9.8 การผลุกระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการทั้ง 8 ข้อ ให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องโดยการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด

หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

- 1) ให้สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 2) ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- (2) กำกับ ติดตาม และให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- (3) เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 3) ให้สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 4) ให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษาท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้
 - (1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความจำเป็นอย่างเป็นระบบ และมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ
 - (2) กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
 - (3) กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีหลักวิชา หรือผลการวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ ให้ครอบคลุมการพัฒนาด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
 - (4) กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ
 - (5) กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนรวมทั้งผู้เรียนรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - (6) กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 - (7) กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ให้สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 7) ให้คณะบุคคลตามที่สถานศึกษาแต่งตั้งดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ

การศึกษาภายในสถานศึกษา ให้ใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม โดยให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) ให้สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนในทุกระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกระบวนการ และวิธีการที่ได้มาตรฐาน

9) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูลและ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

10) ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

- (1) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- (2) จัดให้มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้

ในวิชาแกนหลักของสถานศึกษาร่วมกันเป็นรายปีหรือเป็นรายภาค

(3) จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญ ด้วยกระบวนการและวิธีการที่ได้มาตรฐาน

11) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ สถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และรายงานผลให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ

12) ให้หน่วยงานต้นสังกัดศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับ รูปแบบและเทคนิควิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ประเมินผลและผลงประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา

จากความข้างต้นการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ

แนวทางการดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37) ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างองค์การ ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา และเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่ศึกษาดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

ความสำคัญการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 14)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม โดยการนำบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สำหรับกระบวนการเรียนรู้ ดังกล่าวเป็น การเรียนรู้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อให้ชุมชนมีการจัด การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวิธีการสนับสนุนให้มี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน นอกจากนั้นตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว มีเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชนโดยเป็น ทั้งผู้รับและผู้ให้ในฐานะผู้รับ สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรบุคคล เงินและภูมิปัญญาจากชุมชน มาใช้เพื่อจัดการศึกษา ขณะเดียวกันในฐานะผู้ให้ สถานศึกษาจะต้องร่วมมือกับบุคคลและสถาบันต่าง ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชน ได้พัฒนาไปพร้อม ๆ กัน (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 104)

แนวทางการดำเนินการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการศึกษา สํารวจ ความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริม ให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดย บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั ว ชุมชน ท้องถิ่น

สรุปการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งชุมชนเป็นหน่วยงานทางสังคม ที่เป็นที่ตั้งภูมิลำเนาอยู่ในอาณาเขตภูมิศาสตร์ที่ค่อนข้างหนาแน่นและติดต่อกัน และมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินชีวิตร่วมกัน สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่บุคคล ในชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนั้นการให้การศึกษาก่อให้เกิด เป็นการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษา

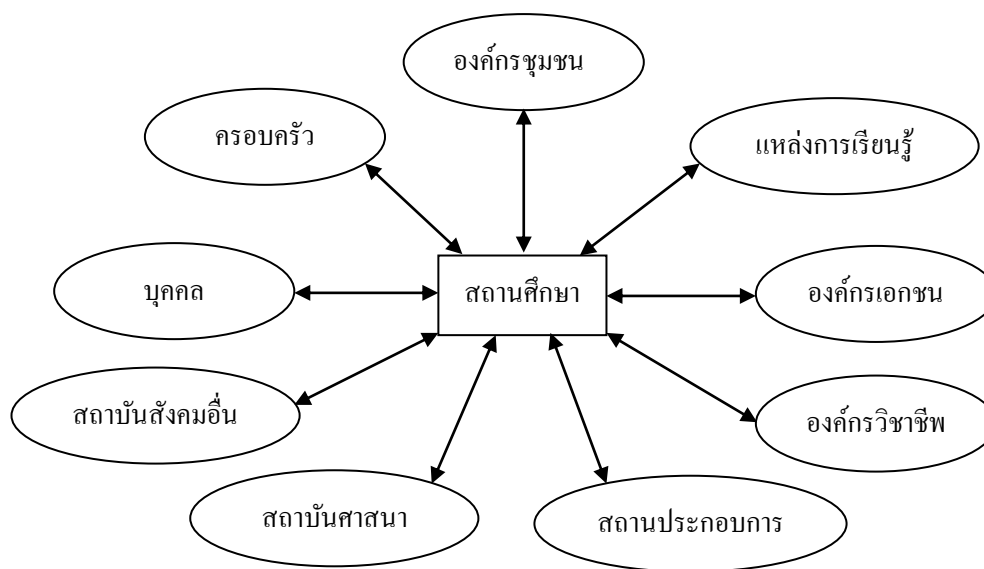
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรท้องถิ่น

ความสำคัญการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร ท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 12 กำหนดว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครั ว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 14) สถานศึกษามีเครือข่าย

ร่วมจัดการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย เช่น เครือข่ายบ้านเรือน เครือข่ายโรงเรียนในวัด เครือข่ายโรงเรียนในโรงงาน เป็นต้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 181-184) ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1 เครือข่ายผู้จัดการศึกษาหลากหลาย



(รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 181-184)

การบริหารองค์กรเครือข่าย (Networking Organization) เป็นเรื่องใหม่สำหรับสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารที่ทันสมัยและท้าทาย มีเครือข่ายที่มากมาย คนเรียนหลากหลาย ที่เรียนมีหลากหลาย สามารถแก้ปัญหการบริหารแบบเดิมที่เคยอิงอยู่กับระบบราชการ ซึ่งมีการทุจริตคอร์รัปชันและขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการศึกษากับเครือข่าย หมายถึง ผู้จัดไม่ใช่สถานศึกษาอย่างเดียวอีกต่อไป แต่เป็นการจัดการศึกษาที่ไม่มีสถานศึกษาเป็นองค์กรอยู่ตรงกลาง และยังเป็นส่วนราชการผู้จัดอื่น ๆ ที่มาร่วมเป็นเครือข่านั้นส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบราชการ และไม่ได้เป็นข้าราชการ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารเครือข่ายได้ ดังนี้

11.1 สถานศึกษาจะต้องประสานกับบุคคลและองค์กรในฐานะผู้เป็นส่วนส่วนกับโรงเรียนไม่ใช่คนนอกหรือผู้ได้บังคับบัญชาของสถานศึกษา ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันในระนาบที่เสมอกัน

11.2 แต่ละเครือข่ายมีบริบทแตกต่างกันไป ผู้บริหารต้องศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารเครือข่าย ทุกคนคือผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

11.3 การบริหารในระบบเครือข่ายยังแตกต่างจากการบริหารแบบเดิมที่มีผู้บังคับบัญชาคนเดียว แต่การบริหารแบบเครือข่ายมีผู้นำหลายคน จึงจำเป็นต้องกำหนด วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ แผน การติดตามประเมินผล และวิธีการทำงานร่วมกัน และจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

11.4 สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดองค์กรภายในสถานศึกษาใหม่ เพื่อให้ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) ลดลง ดังนั้นจากเดิมมีการบริหารสถานศึกษา 4 ระดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย ครู วรรลดให้เหลือ 3 ระดับ คือ ตัดผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาออก และแบ่งงานใหม่ในลักษณะของกลุ่มงานภารกิจ ในแต่ละกลุ่มภารกิจก็ให้มีหัวหน้าที่ทำหน้าที่เปรียบเหมือนรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา รูปแบบนี้จะทำให้ขั้นตอนการดำเนินงานสั้นลงและ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ไปทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แนวทางการดำเนินการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

สรุปการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถประสานความร่วมมือโดยจัดให้มีเครือข่ายร่วมกันจัดการศึกษาซึ่งการจัดการศึกษาในลักษณะของเครือข่าย และโรงเรียนหลักหรือแม่ข่ายไม่จำเป็นต้องมีนักเรียนมาก หรืออาคารเรียนหลังใหญ่อย่างในปัจจุบัน เพราะไม่มีความจำเป็นที่ทุกคนต้องเดินทางมาโรงเรียนแต่เข้าเพื่อเรียนหนังสือและกลับบ้านในตอนบ่าย ด้วยเหตุ การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 24 (6) กำหนดให้จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้นโรงเรียนหลักไม่ต้องขนาดใหญ่และมีหน้าที่ในเรื่องการวางแผน การบริหาร การจัดการ การประสานงาน ดูแลเรื่องหลักสูตร สื่อ การพัฒนาและการประเมินผล เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ

เครือข่ายให้ประสบความสำเร็จในการให้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจว่าผู้เรียนที่อยู่ในเครือข่ายเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารของสถานศึกษาที่ตน ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา

ความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังกัดอื่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3-5) ซึ่งจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นอกเหนือจากรัฐและเอกชนจัดการศึกษาแล้วสามารถสรุปการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังกัดอื่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 189-192) ดังนี้

12.1 การศึกษาโดยบุคคลและครอบครัว เป็นการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียน โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ให้กับเด็กจำนวนไม่มาก ซึ่งอาจจะน้อยกว่า 7 คน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน โดยต้องจดทะเบียนเช่นเดียวกับการศึกษาเอกชน เพื่อสิทธิในการได้รับ เงินอุดหนุน และการตรวจสอบคุณภาพ สำหรับการศึกษาโดยครอบครัวหรือที่เรียกว่า Home School ในช่วงแรกของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้จัดการศึกษารูปแบบ ดังกล่าว ต่อมาได้มีการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาดังกล่าว ดังนั้นในปัจจุบันได้มีการจัดตั้ง เป็นเครือข่าย หรือชมรม และจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น เข้าค่าย และพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แต่การจัดการศึกษารูปแบบนี้ในปัจจุบันยังจัดไม่ได้มีรูปแบบ

12.2 องค์กรชุมชน ปัจจุบันยังไม่มีการจัดการศึกษา ด้วยเหตุยังไม่ประกาศใช้ กฎกระทรวงว่าด้วยองค์กรชุมชน เมื่อประกาศกฎกระทรวงแล้วจะมีผลให้องค์กรชุมชนเป็นเครือข่าย หนึ่งของสถานศึกษา

12.3 องค์กรเอกชน (NGO) ต่าง ๆ ที่จดทะเบียนแล้วนั้นสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ถ้า NGO เข้ามาร่วม

เป็นเครือข่ายของสถานศึกษา จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาโดยบุคคลและครอบครัว

12.4สถาบันศาสนา สถาบันศาสนา ได้แก่ วัด มัสยิดและสถาบันทางศาสนาอื่น ๆ ซึ่งจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนเอกชน และมีสถาบันทางศาสนาอีกหลายแห่งที่จัดการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย เมื่อเข้มแข็งก็สามารถแยกออกเป็นโรงเรียนอิสระต่อไป

12.5สถานประกอบการ ที่จัดการศึกษาจะเน้นเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรม เพื่อจัดการศึกษาให้แก่คนงานของตนเองและบริเวณใกล้เคียง โดยจัดได้ทั้ง 3 รูปแบบ แต่ในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามีจำนวนไม่มากนัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำลังศึกษารวบรวมข้อมูล เพื่อให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ เนื่องจากการจัดการศึกษาไม่ใช่ภารกิจหลักของสถานประกอบการ ทำให้เป็นเรื่องยากที่จะให้ดำเนินการได้เอง หากให้สถานประกอบการเป็นเครือข่ายของสถานศึกษาและได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษา โอกาสที่สถานประกอบการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการจัดการศึกษาก็จะเป็นไปได้สูง

แนวการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาทุกอย่างลงไปที่สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องประสานและร่วมมือกับหลายองค์กร เช่น สถานจัดการศึกษาของบุคคล องค์กรชุมชน สถาบันศาสนาและสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจและความพร้อมที่จะจัดการศึกษาและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กัลยมน อินทุสุต (2547 : 121-126) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจจากการอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือผู้บริหารสตรีทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีบุคลิกภาพและลักษณะท่าทางเป็นที่น่าประทับใจ ทั้งในเรื่องของการพูด การแต่งกาย การมีคุณธรรม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหาร เคารพและศรัทธา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเอาแบบอย่าง รวมถึงความรู้สึกเป็นพวกพ้องหรือเป็นพวกเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อครู 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีมีมากทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละด้าน เนื่องมาจากผู้บริหารสตรีบริหารงานโดยให้ความสำคัญต่องานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานด้านอื่นๆ นั้นเป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม และส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนการสอน และการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีในด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลต่อการจัดหลักสูตร การใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน และการนิเทศการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญ งามดี (2547 : 93) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547 : 67-68) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับสูงสุด รองลงมาอำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสองด้าน ได้แก่ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความรู้สึกของการผูกมัด อยู่ในระดับปานกลางสามด้านเรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในทางบวก ความรู้สึกของการช่วยเหลือและความก้าวหน้า และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ การใช้อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกของการผูกมัด

และด้านความก้าวหน้า การใช้อำนาจการบังคับส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกรักของการช่วยเหลือ การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การใช้อำนาจการอ้างอิงส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การใช้อำนาจเชี่ยวชาญส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกรักผูกมัด

อุทัย โนภาส (2547 : 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเสริมประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีการใช้อำนาจในระดับมากถึงมากที่สุดคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจในระดับมากถึงปานกลางคือ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจเป็นรายด้าน ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

วินัย ศรีสุคนธ์รัตน์ (2548 : 95) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

ศุภิพร บุศราทิจ (2549 : 153-164) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้ง 18 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก

ดวง สุวรรณเกิดผล (2550 : 74) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สนทนา เจริญพันธ์ (2550 : 89-90) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเภท คือ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา การใช้อำนาจรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นโรงเรียนมัธยมศึกษา การใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละประเภท แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทที่ 1 และประเภทที่ 2 อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทที่ 1 และประเภทที่ 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทที่ 3 ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551 : 99-101) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปริมัสร์รอยแยตส่ววิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญบ่อยครั้ง โดยการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ ใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารในการปฏิบัติงาน และใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน และได้ใช้อำนาจการให้รางวัลบ่อยครั้งเช่นกัน โดยยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติตามที่สั่งการสำเร็จ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน บำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน และพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรม

งานวิจัยต่างประเทศ

เบฟเวอร์รี่ (Beverly, 1996 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันในวิทยาลัยชุมชน พบว่า การใช้อำนาจ 5 ฐานอำนาจของผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันระดับสูง ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันระดับล่าง ผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับสูง และผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับล่าง มีการใช้อำนาจทั้ง 5 ฐาน

อำนาจไม่แตกต่างกันและยังพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่มมีการใช้อำนาจอ้างอิงมากที่สุด และใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจบังคับน้อยที่สุด

คอปส์ (Copes, 1983 อ้างถึงใน อุทัย โนภาศ, 2547 : 35) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหาร ในโรงเรียน พบว่า ครู และอาจารย์ใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมรับตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชนเมือง ใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลทำให้ ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จาง (Jang, 2004 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง อำนาจ อิทธิพล และความขัดแย้งในสภา โรงเรียนเกาหลี พบว่า มีการเชื่อมโยงระหว่างการใช้ความขัดแย้ง อิทธิพลทางสังคม และฐานอำนาจ ของผู้บริหาร ซึ่งการใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหารส่งผลให้ความขัดแย้งของครูและผู้นักครองลดลง และความขัดแย้งภายในและภายนอกของครูลดลง การใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารส่งผลให้ ความขัดแย้งของครูและผู้นักครองเพิ่มขึ้น และความขัดแย้งภายในของครูเพิ่มขึ้น และการใช้อำนาจ จากความเชี่ยวชาญของผู้บริหารกับการเพิ่มอิทธิพลของครูทำให้ลดความขัดแย้งภายในของครูที่มีอายุน้อย

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995 อ้างถึงใน ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547 : 44) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาอำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และ เห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

ริงโรส (Ringrose, 1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียนและบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ครูยอมรับ คือ อำนาจ ความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล

เมอร์ฟี (Murphy, 2006 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์แห่งอำนาจ และการประชุม ปรึกษาหารือในกลุ่มเพื่อน : การแก้ไขการเขียนในห้องเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระบบของ อำนาจหมุนเวียนเหมือนการวนเวียนของใยแมงมุมภายใต้การจำกัดของกิจกรรมแก้ไขที่ร่วมกันทำ ในบทบาทการแก้ปัญหาย่อยๆของการแก้ไขในกลุ่มเพื่อนในห้องเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ฮอปปีง (Hopping, 2006 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การกระจายอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา และการได้มาซึ่งอำนาจ พบว่า ความเกี่ยวข้องกันของอำนาจแห่งภาวะผู้นำถูกรับรู้ขณะที่ต้องการ โดยผู้บริหารมากกว่า หากอำนาจแห่งภาวะผู้นำอื่น ๆ อำนาจแห่งภาวะผู้นำทั้งหมดที่รับรู้ได้ว่าได้รับมาในระดับที่สูงกว่าผลของการมีที่ปรึกษาดูแลอย่างเป็นทางการ พอ ๆ กับการค้านกันต่อเพียงมีที่ปรึกษาโดยตรงแต่ละข้อของความแตกต่างนี้ ยังถูกพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติอย่างเด่นชัดกับข้อยกเว้นของอำนาจการบังคับ การจับคู่หรือการไม่จับคู่เพศของผู้ดูแล หรือที่ปรึกษาโดยตรง ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างเด่นชัดในการรับรู้ที่ได้รับมาซึ่งอำนาจแห่งภาวะผู้นำใดๆ ทั้งชนิดอำนาจแห่งภาวะผู้นำแบบอ้างอิง และเชื่อมโยง เป็นเพียงอำนาจที่แสดงออกอย่างเด่นชัดเท่านั้น เมื่อจับคู่กับผู้ที่ให้การดูแลหรือพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาโดยตรงที่นำมาสู่การพิจารณา การยกย่องนับถือในตัวผู้ดูแลหรือที่ปรึกษาที่รับรู้กันไว้ คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจการเชื่อมโยง อย่างเด่นชัดในที่สุด ประสพการณ์ของผู้ดูแลหรือที่ปรึกษามีนั้นแหละเป็นผู้บริหารที่ไม่มีผลกระทบต่อระดับของการได้มาซึ่งอำนาจภาวะผู้นำเจ็ดชนิด ที่รับรู้กัน มีนัยอย่างแจ่มชัดในการใช้อำนาจร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการอ้างอิง จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เป็นงานพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ถึงแม้การบริหารงานวิชาการจะมีปัญหาและอุปสรรคผู้บริหารจะต้องเลือกใช้อำนาจในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 122 โรงเรียน ดังนี้

- | | | |
|------------------------|-------|----------|
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน | 138 คน |
| 1.2 ครูผู้สอน | จำนวน | 1,235 คน |
| รวมประชากรทั้งสิ้น | จำนวน | 1,373 คน |

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สุ่มโดยใช้การคำนวณตามสูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครูผู้สอน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 รวบรวมรายชื่อโรงเรียนและจำนวนประชากรในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยแบ่งโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ดังนี้

โรงเรียนเขตอำเภอเมือง จำนวน 36 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอทับสะแก จำนวน 26 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอบางสะพาน จำนวน 38 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 22 โรงเรียน

2.2 คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e แทน ความคลาดเคลื่อน = 5% หรือ 0.05

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1,373}{1 + 1,373(0.05)^2}$$

$$= 309.75$$

ดังนั้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

2.3 คำนวณสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์
ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

ชั้นภูมิ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	43	10	356	80
อำเภอทับสะแก	28	6	233	53
อำเภอบางสะพาน	46	10	413	93
อำเภอบางสะพานน้อย	21	5	233	53
รวม	138	31	1,235	279

2.4 สุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการอ้างอิง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ คือ ตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ ตามกรอบการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดการใช้อำนาจของ จอห์น เฟรนช์ และเบอร์ตเรนค์ ราเวน ดังนี้

- 1) อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 7 ข้อ
- 2) อำนาจการให้รางวัล จำนวน 7 ข้อ
- 3) อำนาจการบังคับ จำนวน 7 ข้อ
- 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำนวน 8 ข้อ
- 5) อำนาจจากการอ้างอิง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 50 ข้อ ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
- 3) การวัดผลประเมินผล จำนวน 6 ข้อ
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ข้อ
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
- 7) การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 8) การแนะแนวการศึกษา จำนวน 3 ข้อ
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน จำนวน 3 ข้อ

- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น จำนวน 3 ข้อ
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา จำนวน 3 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ

5.1 นายอาทร จันทร์แดง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

5.2 นางสาวรลักษ์ จันทร์ผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองระเวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

5.3 นายฐิติปกรณ์ ภคโล รองผู้อำนวยการชำนาญการวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

6. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ทั้งนี้คำนวณค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 113) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมการใช้อำนาจทุกด้าน เท่ากับ 0.9506 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

7.1 อำนาจตามกฎหมาย	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .8770
7.2 อำนาจการให้รางวัล	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .8804
7.3 อำนาจการบังคับ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .7571
7.4 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .8999
7.5 อำนาจจากการอ้างอิง	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .9181

7.6 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมทุกด้านเท่ากับ .9528 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

7.6.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8453

7.6.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.7168

7.6.3 การวัดผลประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.7894

7.6.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.7012

7.6.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8137

7.6.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8160

7.6.7 การนิเทศการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.9326

7.6.8 การแนะแนวการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8323

7.6.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8609

7.6.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8612

7.6.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.6554

7.6.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.8508

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้ครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และผู้อำนวยการ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อดำเนินการแล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งผู้วิจัยโดยตรงตามเวลาที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองและส่งทางจุดประสานของแต่ละอำเภอ ได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 303 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้ง 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.74

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970 : 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970 : 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน จำนวน 310 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_1 แทน อำนาจตามกฎหมาย

X_2 แทน อำนาจการให้รางวัล

X_3 แทน อำนาจการบังคับ

X_4 แทน อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

X_5 แทน อำนาจจากการอ้างอิง

X_{tot} แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

Y_1 แทน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Y_2 แทน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Y_3 แทน การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

Y_4 แทน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Y_5	แทน	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
Y_6	แทน	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
Y_7	แทน	การนิเทศการศึกษา
Y_8	แทน	การแนะแนวการศึกษา
Y_9	แทน	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
Y_{10}	แทน	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
Y_{11}	แทน	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
Y_{12}	แทน	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
Y_{tot}	แทน	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
T	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$\hat{Y}_{tot}$	แทน	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_{tot}$	แทน	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 310 คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9.20
ครูผู้สอน	275	90.80
รวม	303	100
2. เพศ		
ชาย	86	28.40
หญิง	217	71.60
รวม	303	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.30
ปริญญาตรี	261	86.10
ป.บัณฑิต	9	3.00
ปริญญาโท	26	8.60
ปริญญาเอก		
รวม	303	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 90.80 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.20 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.60 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.40 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.60 และจบการศึกษาระดับ ป. บัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. อำนาจตามกฎหมาย	4.07	0.52	มาก	1
2. อำนาจการให้รางวัล	3.83	0.67	มาก	5
3. อำนาจการบังคับ	3.86	0.57	มาก	4
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.04	0.62	มาก	2
5. อำนาจจากการอ้างอิง	4.02	0.72	มาก	3
เฉลี่ย	3.97	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.52$) รองลงมา คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.62$) และการใช้อำนาจจากการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.72$) ตามลำดับ ส่วนอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.67$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_1)

การใช้อำนาจตามกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.65	มาก	6
2. การสั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน	4.09	0.74	มาก	2
3. การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ	4.21	0.67	มาก	1
4. การออกระเบียบและแนวปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ	4.09	0.68	มาก	2
5. ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสมอ	4.07	0.65	มาก	4
6. ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร	4.07	0.77	มาก	4
7. พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบที่กำหนดไว้	3.97	0.78	มาก	7
เฉลี่ย	4.07	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.67$) รองลงมา คือ การสั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.74$) และ การออกระเบียบและแนวปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.68$) ตามลำดับ ส่วนการพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล (X_2)

การใช้อำนาจการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.89	มาก	6
2. ไว้ใจและเชื่อมั่นตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ	4.40	0.78	มาก	1
3. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.09	0.78	มาก	2
4. พิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	3.73	0.82	มาก	5
5. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ	3.91	0.85	มาก	3
6. ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาทางครอบครัวและเรื่องส่วนตัว	3.52	0.94	มาก	7
7. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.86	0.81	มาก	4
เฉลี่ย	3.83	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการไว้ใจและเชื่อมั่นตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.78$) รองลงมา คือ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.78$) และ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.85$) ตามลำดับ ส่วนการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาทางครอบครัวและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.94$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการบังคับ (X_3)

การใช้อำนาจการบังคับ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน	4.15	0.68	มาก	1
2. มีการตักเตือนหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่ามี การกระทำผิดเล็กน้อย	3.68	0.92	มาก	6
3. ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ	4.01	0.73	มาก	3
4. มีการดำเนินการทางวินัยทันทีในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิด	3.36	0.99	มาก	7
5. เร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตาม กำหนดเวลา	4.05	0.78	มาก	2
6. ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อย่างเข้มงวด	3.92	0.80	มาก	4
7. ในการบังคับบัญชาจะยึดมาตรการตามระเบียบกฎหมาย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.83	0.87	มาก	5
เฉลี่ย	3.86	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจการบังคับ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ เร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) และควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนการดำเนินการทางวินัยทันทีในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_4)

การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.06	0.72	มาก	3
2. มีทักษะในการบริหารงานตลอดจนสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดี	4.04	0.77	มาก	4
3. มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้	3.97	0.78	มาก	8
4. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.11	0.76	มาก	1
5. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.08	0.73	มาก	2
6. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.03	0.75	มาก	5
7. มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.76	มาก	7
8. มีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน	4.03	0.81	มาก	5
เฉลี่ย	4.04	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ

การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.06$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนการมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (X_5)

การใช้อำนาจจากการอ้างอิง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาชื่นชม	4.23	0.77	มาก	1
2. เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ	4.15	0.83	มาก	2
3. ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู	4.03	0.89	มาก	5
4. มีวิธีการพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจอย่างใกล้ชิด	3.79	0.98	มาก	8
5. ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม	3.82	0.95	มาก	7
6. สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่	4.10	0.80	มาก	3
7. แสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าจนได้รับความไว้วางใจ	4.08	0.76	มาก	4
8. ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชม ศรัทธา	4.00	0.87	มาก	6
เฉลี่ย	4.02	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้อำนาจจากการอ้างอิง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการมีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาชื่นชมอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.83) และ สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนมีวิธีการพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.98)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.17	0.56	มาก	3
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.21	0.54	มาก	1
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.20	0.54	มาก	2
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.90	0.62	มาก	10
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.96	0.65	มาก	7
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.97	0.71	มาก	6
7. การนิเทศการศึกษา	3.92	0.69	มาก	9
8. การแนะแนวการศึกษา	3.96	0.64	มาก	7
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.13	0.59	มาก	4
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	3.89	0.73	มาก	11
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.06	0.61	มาก	5
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา	3.89	0.68	มาก	11
เฉลี่ย	4.02	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.73) และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น	4.14	0.62	มาก	4
2. มีการประชุม อบรม สัมมนาครู เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.25	0.69	มาก	1
3. มีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร	4.18	0.67	มาก	3
4. มีการดำเนินการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้	4.22	0.61	มาก	2
5. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการเรียนการสอน	4.06	0.75	มาก	5
เฉลี่ย	4.17	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการประชุม อบรม สัมมนาครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ การดำเนินการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) และการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Y_2)

การพัฒนาระบบการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด	4.11	0.64	มาก	5
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.17	0.65	มาก	3
3. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.67	มาก	1
4. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน	4.28	0.68	มาก	2
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตลอดจนส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน	4.17	0.65	มาก	3
เฉลี่ย	4.21	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตลอดจนส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y₃)

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดผลและ ประเมินผลโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.18	0.68	มาก	3
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานและ ตัวบ่งชี้	4.17	0.68	มาก	4
3. ส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ตามสภาพจริง	4.21	0.66	มาก	2
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับ สถานศึกษาและระดับชาติ	4.15	0.68	มาก	6
5. มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบ การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	4.33	0.63	มาก	1
6. มีการรายงานผลการวัดผลการเรียนการสอนให้นักเรียน และผู้ปกครองทราบเป็นระยะ	4.17	0.65	มาก	4
เฉลี่ย	4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน
ระดับมาก โดยการจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของ
สถานศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูวัดผลและ
ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) และการจัดทำระเบียบและ
แนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

($\bar{X}=4.18, S.D.=0.68$)ตามลำดับ ส่วนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาและระดับชาติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.15, S.D.=0.68$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4)

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.16	0.65	มาก	1
2. สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิจัยกระบวนการจัดการ เรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน	3.84	0.77	มาก	2
3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้แก่องค์กร หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ทราบ	3.70	0.87	มาก	3
เฉลี่ย	3.90	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=4.16, S.D.=0.65$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ในการศึกษาวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.77$) และการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้แก่องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทราบ ($\bar{X}=3.70, S.D.=0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_3)

พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.00	0.73	มาก	2
2. ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ	4.07	0.69	มาก	1
3. มีการประเมินผลการผลิต พัฒนา และ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.95	0.79	มาก	3
4. มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ครูผลิต และพัฒนาให้เพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่ การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและ การพัฒนาวิชาชีพครู	3.85	0.80	มาก	4
เฉลี่ย	3.96	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) และการประเมินผลการผลิต พัฒนา และ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_6)

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษาและนอกสถานศึกษา	4.03	0.73	มาก	2
2. มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู	3.89	0.80	มาก	4
3. มีการประสานความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน	3.94	0.84	มาก	3
4. ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.16	0.75	มาก	1
5. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ ในสถานศึกษาและชุมชน	3.84	0.85	มาก	5
เฉลี่ย	3.97	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริมให้ครู และนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ การวางแผนเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) และการประสานความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อจัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_7)

การนิเทศการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ในสถานศึกษาทุกภาคเรียน	3.96	0.72	มาก	1
2. มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ	3.90	0.76	มาก	4
3. มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพของ สถานศึกษา	3.96	0.81	มาก	1
4. มีการนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.94	0.75	มาก	3
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดระบบการนิเทศภายใน กับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขต พื้นที่การศึกษา	3.86	0.82	มาก	5
เฉลี่ย	3.92	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษาทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) และการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.81) รองลงมา ได้แก่ การนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.75) และการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_8)

การแนะแนวการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลใน การวางแผนการแนะแนวการศึกษา	4.03	0.73	มาก	1
2. จัดบริการแนะแนวด้านวิชาการ และวิชาชีพแก่ผู้เรียน	3.93	0.68	มาก	2
3. มีการติดตาม ประเมินผลการแนะแนวการศึกษา	3.92	0.76	มาก	3
เฉลี่ย	3.96	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการแนะแนวการศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ การจัดบริการแนะแนวด้านวิชาการ และวิชาชีพแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.68) และการติดตาม ประเมินผลการแนะแนวการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y₉)

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการวางแผนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.07	0.67	มาก	5
2. มีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.18	0.65	มาก	1
3. มีการนำผลจากการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.13	0.69	มาก	3
4. มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.68	มาก	2
5. มีการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น พร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.13	0.68	มาก	3
เฉลี่ย	4.13	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) รองลงมา ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) การนำผลจากการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) และการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนการวางแผนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (Y_{10})

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ และ คุณภาพชีวิตของประชาชนตามความต้องการของ ชุมชน	3.91	0.78	มาก	1
2. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจ พัฒนาวิชาการของสถานศึกษา	3.86	0.80	มาก	3
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลในชุมชน	3.89	0.83	มาก	2
เฉลี่ย	3.89	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวม
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยการให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ
และคุณภาพชีวิตของประชาชนตามความต้องการของชุมชน อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.78)
รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลในชุมชน
($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.83) และการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจพัฒนาวิชาการของ
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (Y_{11})

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และ บุคคลในองค์กรต่างๆ ของชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียนตามศักยภาพ	4.05	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษา ชุมชน สถานศึกษาอื่น และองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสร้าง เครือข่ายพัฒนาการศึกษา	3.95	0.72	มาก	3
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่น ๆ	4.19	0.65	มาก	1
เฉลี่ย	4.06	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) รองลงมา ได้แก่ การสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในองค์กรต่างๆ ของชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษา ชุมชน สถานศึกษาอื่น และองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา (Y_{12})

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา และความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.89	0.76	มาก	1
2. มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.89	0.71	มาก	1
3. มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.89	0.75	มาก	1
เฉลี่ย	3.89	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา และความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.76) การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71) และการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ก่อนการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ดังตารางที่ 4.21 และตารางที่ 4.22 และแสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ไว้ในตารางที่ 4.23 และตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.21 ค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
1. อำนาจตามกฎหมาย (X_1)	0.459	2.178
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	0.308	3.248
3. อำนาจการบังคับ (X_3)	0.688	1.545
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_4)	0.329	3.042
5. อำนาจจากการอ้างอิง (X_5)	0.311	3.217

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.308 ถึง 0.688 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่าตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.545 ถึง 3.248 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
1. อำนาจตามกฎหมาย (X ₁)	1	-	-	-	-
2. อำนาจการให้รางวัล (X ₂)	.638**	1	-	-	-
3. อำนาจการบังคับ (X ₃)	.550**	.407**	1	-	-
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X ₄)	.605**	.729**	.371**	1	-
5. อำนาจจากการอ้างอิง (X ₅)	.478**	.766**	.276**	.767**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารทั้ง 5 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.276 ถึง 0.767 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่สูงมาก (ไม่ถึง 0.99) แสดงว่าตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่สูงจนเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	(R ²)	F	Sig
(X ₄)	0.631	0.398	199.411	.00*
(X ₄) (X ₁)	0.671	0.450	122.919	.00*
(X ₄) (X ₁) (X ₂)	0.685	0.469	87.939	.00*
(X ₄) (X ₁) (X ₂) (X ₃)	0.695	0.483	69.715	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ อำนาจจาก

ความเชี่ยวชาญ (X_4) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับถัดมา คือ อำนาจตามกฎหมาย (X_1) อำนาจการให้รางวัล (X_2) และอำนาจการบังคับ (X_3) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_4)	0.282	0.052	0.342	5.416	.00*
อำนาจตามกฎหมาย (X_1)	0.148	0.061	0.149	2.446	.00*
อำนาจการให้รางวัล (X_2)	0.154	0.050	0.199	3.051	.00*
อำนาจการบังคับ (X_3)	0.132	0.045	0.146	2.909	.00*
ค่าคงที่				1.178	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.695	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.483	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.476	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.3735	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_4) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับถัดมา คือ อำนาจตามกฎหมาย (X_1) อำนาจการให้รางวัล (X_2) และอำนาจการบังคับ (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.282, 0.148, 0.154, 0.132 ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 ประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 48.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 37.35 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากค่าต่างๆ สามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.178 + 0.282 (X_4) + 0.148 (X_1) + 0.154 (X_2) + 0.132 (X_3)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.342 (X_4) + 0.149 (X_1) + 0.199 (X_2) + 0.146 (X_3)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดการใช้อำนาจของจอห์น เพรนซ์ และเบอร์แทรนด์ ราเวน ตามแหล่งที่มาของอำนาจ 5 แหล่ง (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูลทิปะปาล, 2550 : 244-245) ซึ่งประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการอ้างอิง และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 32) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักครู องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สุ่มโดยใช้การคำนวณตามสูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครูผู้สอน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจการบังคับ และอำนาจการให้รางวัล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาตามลำดับ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.178 + 0.282 (X_4) + 0.148 (X_1) + 0.154 (X_2) + 0.132 (X_3)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.342 (X_4) + 0.149 (X_1) + 0.199 (X_2) + 0.146 (X_3)$$

ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจจากการอ้างอิง ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจจากการอ้างอิง การใช้อำนาจการบังคับ และการใช้อำนาจการให้รางวัล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้เลือกใช้อำนาจทั้ง 5 แหล่งที่มาผสมผสานกันในการบริหารงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจทั้ง 5 แหล่งในการออกคำสั่งมอบหมายงาน สั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงานใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารทั้งการออกคำสั่งโดยตรงหรือการสั่งผ่านผู้อื่น ใช้ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ในการบริหารงานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านบุคลิกภาพ การพูด การวางตัว รวมถึงการให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแจ้งระเบียบข้อบังคับ และโทษฝ่าฝืนให้ทราบ เร่งรัดการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา และควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ดังที่ อากุม วัดไชยสง (2547 : 12) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายแหล่งที่มา อำนาจแต่ละอย่างจะส่งผลต่อการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานการณ์ และกลุ่มบุคคล อำนาจทุกแหล่งมีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพียงแต่ต้องรู้จักเลือกใช้ผสมผสานให้เหมาะสม และตามที่ กัญญาณัฐ นาเคตะ (2551 : 108) กล่าวว่า อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานเคลื่อนที่ เพราะถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ

เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการและย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครู ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยมน อินทสุต (2547 : 121-126) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547 : 67-68) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โนนาศ (2547 : 80-81) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเสริมประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้อำนาจที่ได้รับอย่างเป็นทางการเมื่อดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชาในการบริหารสถานศึกษา โดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงาน สั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน ออกระเบียบและแนวปฏิบัติให้ครูถือปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารทั้งการออกคำสั่งโดยตรงหรือการสั่งผ่านผู้อื่น และพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงไปตรงมาตามระเบียบที่กำหนดไว้ ดังที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาล, 2550 : 244-245) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่บุคคลได้รับอันเกิดจากการดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และทั้งพนักงานก็จะต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้ สอดรับกับกัญญาณัฐ นาเคตะ (2551 : 43) ที่กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้มาโดยชอบธรรมตามระบบระเบียบผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังใช้อำนาจอย่างไม่เป็นทางการซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และการใช้อำนาจจากการอ้างอิง โดยใช้ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ ความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และทักษะในการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจนเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ได้บังคับบัญชา บุคลิกภาพดี วางตัวอย่างเหมาะสม น่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ รวมถึงการให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547 : 67-68) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารใช้อำนาจด้านอำนาจจากการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โนภาส (2547 : 80-81) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเสริมประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ศรีสุคนธ์รัตน์ (2548 : 95) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจ จากความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550 : 89-90) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเภท คือ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส โดยเฉพาะด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ แสดงว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เห็นว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกิจกรรมที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน เกิดผลด้านคุณภาพแก่ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง และมีความสุข จึงส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตลอดจนส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ครูกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติในการเรียนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ สรุปดังนี้ คือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ และมาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 12-14) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจริญ งามดี (2547 : 93) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สุทธิพร บุศราทิจ (2549 : 153-164) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวง สุวรรณเกิดผล (2550 : 74) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 4 ด้าน คือ การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่า การที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้ความสามารถพิเศษ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือ สามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับคณะครู และสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พินุล ทีปะปาล, 2550 : 244-245) ที่กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิด จากผู้บริหารที่มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกัน โดยทั่วไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม แหล่งอำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนางานและองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ยิ่งมีความเจริญด้านเทคโนโลยีมากความจำเป็น ที่จะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญก็มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยมน อินทสุต (2547 : 121-126) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีในด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญส่งผลต่อการจัดหลักสูตร และการใช้วิธีการสอน

การใช้อำนาจตามกฎหมาย ที่พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้คณะครู สังกัดตามขั้นตอนชัดเจนตาม สายงาน มีการออกระเบียบและแนวปฏิบัติให้ครูถือปฏิบัติ และใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของ ผู้บริหารทำให้การบริหารงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ มีความเป็นระบบระเบียบ และผลงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พินุล ทีปะปาล, 2550 : 244-245) ที่กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่บุคคลได้รับอันเกิดจากการดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับ คอปส์ (Copes, 1983 อ้างถึงใน อุทัย โนภาส, 2547 : 35) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาและระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตเมืองจะใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การใช้อำนาจการให้รางวัล ที่พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูรับผิดชอบ มอบหมายงานให้ตาม ความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ครู มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ทำให้ครูมีแรงจูงใจและขวนขวายกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พินุล ทีปะปาล, 2550 :

244-245) ที่กล่าวว่า อำนาจจากการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะจัดสรร แบ่งปันรางวัลตอบแทนบุคคลที่ยอมปฏิบัติตาม รวมทั้งการระงับลดถอนการให้รางวัลเพื่อเป็นการลงโทษ ผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการต่อการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และการอนุญาตให้ลาหยุดงาน การกำหนดวันลาพักผ่อน และการมอบหมายงานที่น่าสนใจให้ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547 : 67-68) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความรู้สึกรู้สึกของการผูกมัดและด้านความก้าวหน้า

การใช้อำนาจการบังคับ ที่พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งให้ครูทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน ควบคุม ดูแลให้ครูปฏิบัติตามข้อบังคับ เร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา และยึดมาตรการตามระเบียบกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและงานสำเร็จด้วยความราบรื่นและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาล, 2550 : 244-245) ที่กล่าวว่า อำนาจจากการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากการขู่ว่าจะลงโทษ การดำเนินคดี และขู่จะไล่ออก เป็นการเสริมแรงในทางลบเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่เขาถืออยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้จะมีความขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือโดยตรง ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจมาก แต่อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจในการขู่บังคับบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การเช่นเดียวกันจึงควรพิจารณาใช้อย่างรอบคอบ

ส่วนการใช้อำนาจจากการอ้างอิง จากผลการวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าอำนาจจากการอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับอำนาจการให้รางวัลและอำนาจจากความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับสูง แสดงว่าการใช้อำนาจจากการอ้างอิงอาจมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แต่ไม่ส่งผลเด่นชัดในภาพรวมของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีบุคลิกภาพและลักษณะท่าทางเป็นที่น่าประทับใจ ทั้งในเรื่องของการพูด การวางตัว การมีคุณธรรม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์

ที่ดีให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม ดังนั้นการใช้อำนาจจากการอ้างอิงจึงเป็นแหล่งที่มาของอำนาจแหล่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยมน อินทสุต (2547 : 121-126) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีบุคลิกภาพและลักษณะท่าทางเป็นที่น่าประทับใจ ทั้งในเรื่องของการพูด การแต่งกาย การมีคุณธรรม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหาร เคารพและศรัทธารวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเอาแบบอย่าง แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจจากการอ้างอิง ถึงแม้ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แต่ก็แหล่งที่มาของอำนาจที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเลือกใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของครูให้เป็นไปในทางที่ผู้บริหารต้องการ และทำให้ครูยอมรับ นับถือ เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถและพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งการออกคำสั่งหากไม่มีความชัดเจน ไม่มีเหตุผลในการออกคำสั่ง หรือใช้อำนาจเกินขอบเขตที่ตนเองมี ผลลัพธ์ก็คือทำให้บรรยากาศทางวิชาการ ความร่วมมือ ร่วมใจในสถานศึกษาหายไป อำนาจจึงเป็นเหมือนดาบสองคม ควรเลือกใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการแก่ชุมชน

และบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามงานวิชาการดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันควรส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียนรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษากิจการการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : ชุดการพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เมธิทิปส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2544). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2544). ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พุทธศักราช 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และ พระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์.
- _____. (2547). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- _____. (2550). ข้อมูลสถิติพื้นฐานการศึกษาโดยรวมของแต่ละปีการศึกษา. ค้นเมื่อ มีนาคม
2553, 20 จาก http://www.moe.go.th/datastat/Download_Exec/statistics2548.xls.
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปิ่นดำร่อยเกล็ด
วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัลยมน อินทสุต. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

เอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กาญจนา วัฒนาบุ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ชนพรการพิมพ์.

กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ชารอักษร.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
บุ๊คพอยท์.

เจริญ งามดี. (2547). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนิดา อินต๊ะปัญญา. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเมืองเชียงราย.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวง สุวรรณเกิดผล (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้ตรา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ดวงฤทัย คำของเมือง และคนอื่นๆ. (2544). การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษา
โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัด
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทองใบ สุดชาติ. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.

ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนกฤต ทองคล้าย. (2545). เทคโนโลยีการศึกษา. เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด.

_____. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด.

พิบูล ธีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์การ สมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์

- รุจิร ภู่อาระ. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2539). ภูมิศาสตร์อำนาจในการบริหารงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วินัย ศรีสุคนธ์รัตน์. (2548). ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- วาณี ภูเสดว. (2542). การพัฒนาระบบการเรียนการสอน. จันทบุรี : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- สันสนีย์ เครือชะเอม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพ
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุลีพร บุศราทิจ. (2549). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมา รณรัชย์. (2546). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: จากประสบการณ์สู่ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.
กรุงเทพมหานคร : วรรณเ็ดดูเคชั่น.
- สนทยา เจริญพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2552). สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา
ขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2551. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย กฏกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน.
- อภิชาติ แก่นน้อย. (2549). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาคม วัดไชสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานวย ศิริแพทย์. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 12.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย โนภาส. (2547). **การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเสริมประสิทธิผลของ การทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Best, John, W. (1970). **Research in Education.** 3th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Beverly L. Bower. (1996). **The social power of African American female administrators in the community college.** Community College Journal of Research and Practice 20.
- Hopping, P. (2006). **Power Hungry : A Study of middle school administrators, mentors, and the acquisition of leadership powers.** Ed. D. Dissertation, Graduate School, La Sierra University.
- Jang, D. (2004). **Power, influence, and conflict in Korean School Councils.** Dissertation Abstracts International, (UMI NO 13146732)
- Murphy, P. (2006). **Power relations and peer conferencing : Revising (in) the middle school Writing classroom.** Ed.D. Dissertation, Graduate School, Teachers College, Columbia University.
- Nelson, Debra L. and Campbell, Quick, J. (2006). **Organizational Behavior.** USA : South-Western, Thomson Corporation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๕๖



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอาทร จันทร์แดง ศิษยานุศิษย์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๕๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูรณ์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๒๔๕-๓๓๐๐ ต่อ ๑๒๐๐, ๑๒๐๑

โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๗

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๕๖



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววรลักษณ์ จันทร์ผา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองระแวง

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๔๑๕๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ดิยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๒๔๕-๓๓๐๐ ต่อ ๑๒๐๐, ๑๒๐๑

โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๓

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๕๖



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจิตติกรณ์ ฤคุโล รองผู้อำนวยการสำนักงานการวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๕๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ดิยะไพบุลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๒๔๕-๓๓๐๐ ต่อ ๑๒๐๐, ๑๒๐๑

โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๓

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๖๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๔๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยมี
รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังนั้นมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี จึงขออนุมัติจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๖๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตาเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๔๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยมี
รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังนั้นมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี จึงขออนุมัติจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๖๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๔๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา ๑ โดยมี
รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังนั้นมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี จึงขออนุมัติจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๖๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังวน (ชูชีพสนิทพลอยน้อยอุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๕๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยมี
รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังนั้นมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี จึงขออนุมัติจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑/ว๒๖๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๗๖๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง รหัสประจำตัว ๔๕๕๑๕๑๔๒๘ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยมาถึงขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบวิธีการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่แนบกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ตุมาลี พงศ์ติยะไพบุลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้วิจัยได้ผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

4. ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวทับทิม เอี่ยมแสง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ป.บัณฑิต

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับปฏิบัติ” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งได้กำหนดค่าระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
อำนาจตามกฎหมาย						
1	มีการออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม					
2	มีการสั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน					
3	มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ					
4	มีการออกระเบียบและแนวปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ					
5	ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสมอ					
6	ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร					
7	พิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงไปตรงมาตามระเบียบที่กำหนดไว้					
อำนาจการให้รางวัล						
8	เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
9	ไว้วางใจและเชื่อมั่นตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ					
10	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ					
11	พิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม					
12	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ					
13	ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาทางครอบครัวและเรื่องส่วนตัว					
14	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
อำนาจการบังคับ						
15	มีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน					
16	มีการตักเตือนหรือดำเนินผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าการกระทำผิดเล็กน้อย					
17	ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ					
18	มีการดำเนินการทางวินัยทันทีในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด					
19	เร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา					
20	ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด					
21	ในการบังคับบัญชาจะยึดมาตรการตามระเบียบกฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
อำนาจความเชี่ยวชาญ						
22	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
23	มีทักษะในการบริหารงานตลอดจนสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดี					
24	มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้					
25	สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
26	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
27	สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
28	มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
29	มีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน					
อำนาจการอ้างอิง						
30	มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาชื่นชม					
31	เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ					
32	ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู					
33	มีวิธีการพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจอย่างใกล้ชิด					

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34	ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยส่วนรวม					
35	สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่					
36	แสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าจนได้รับความไว้วางใจ					
37	ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ชื่นชม ศรัทธา					

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับปฏิบัติ” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งได้กำหนดค่าระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น					
2	มีการประชุม อบรม สัมมนาครู เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
3	มีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร					
4	มีการดำเนินการใช้หลักสูตรตามแผนที่กำหนดไว้					
5	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการเรียนการสอน					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด					

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
8	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
9	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
10	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงตลอดจนส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน					
การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน						
11	จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
12	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้					
13	ส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง					
14	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาและระดับชาติ					
15	มีการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา					
16	มีการรายงานผลการวัดผลผลการเรียนการสอนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบเป็นระยะ					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
17	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
18	สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน					
19	มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้แก่องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทราบ					

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						
20	ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
21	ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ					
22	มีการประเมินผลการผลิต พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
23	มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู					
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
24	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา					
25	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู					
26	มีการประสานความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน					
27	ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา					
28	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน					
การนิเทศการศึกษา						
29	มีการจัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษาทุกภาคเรียน					
30	มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
31	มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา					
32	มีการนำผลจากการนิเทศการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
33	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจากระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา					

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การแนะแนวการศึกษา						
34	มีการศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการแนะแนวการศึกษา					
35	จัดบริการแนะแนวด้านวิชาการ และวิชาชีพแก่ผู้เรียน					
36	มีการติดตาม ประเมินผลการแนะแนวการศึกษา					
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
37	มีการวางแผนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา					
38	มีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
39	มีการนำผลจากการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
40	มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
41	มีการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน					
การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน						
42	มีการให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนตามความต้องการของชุมชน					
43	สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาการของสถานศึกษา					
44	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลในชุมชน					
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น						
45	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ					
46	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษา ชุมชน สถานศึกษาอื่น และองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษา					

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
47	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่น ๆ					
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา						
48	มีการสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา และความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
49	มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
50	มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	ผลการพิจารณา
1	1	1	0	0.66	เหมาะสม
2	1	1	1	1.00	เหมาะสม
3	1	1	1	1.00	เหมาะสม
4	1	1	1	1.00	เหมาะสม
5	1	1	1	1.00	เหมาะสม
6	1	1	1	1.00	เหมาะสม
7	1	1	1	1.00	เหมาะสม
8	1	1	1	1.00	เหมาะสม
9	1	1	1	1.00	เหมาะสม
10	1	1	1	1.00	เหมาะสม
11	1	1	1	1.00	เหมาะสม
12	1	1	1	1.00	เหมาะสม
13	1	0	1	0.66	เหมาะสม
14	1	0	1	0.66	เหมาะสม
15	1	1	1	1.00	เหมาะสม
16	1	1	1	1.00	เหมาะสม
17	1	1	1	1.00	เหมาะสม
18	1	1	1	1.00	เหมาะสม
19	1	1	1	1.00	เหมาะสม
20	1	1	1	1.00	เหมาะสม
21	1	1	1	1.00	เหมาะสม
22	1	1	1	1.00	เหมาะสม
23	1	1	1	1.00	เหมาะสม
24	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	ผลการพิจารณา
25	1	1	1	1.00	เหมาะสม
26	1	1	1	1.00	เหมาะสม
27	1	1	1	1.00	เหมาะสม
28	1	1	1	1.00	เหมาะสม
29	1	1	1	1.00	เหมาะสม
30	1	1	1	1.00	เหมาะสม
31	1	1	1	1.00	เหมาะสม
32	1	0	1	0.66	เหมาะสม
33	1	1	0	0.66	เหมาะสม
34	1	1	1	1.00	เหมาะสม
35	1	1	1	1.00	เหมาะสม
36	1	1	1	1.00	เหมาะสม
37	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผลการพิจารณา
1	1	1	1	1.00	เหมาะสม
2	1	1	1	1.00	เหมาะสม
3	1	1	1	1.00	เหมาะสม
4	1	1	1	1.00	เหมาะสม
5	1	1	1	1.00	เหมาะสม
6	1	0	1	0.66	เหมาะสม
7	1	1	1	1.00	เหมาะสม
8	1	0	1	0.66	เหมาะสม
9	1	1	1	1.00	เหมาะสม
10	1	1	1	1.00	เหมาะสม
11	1	1	1	1.00	เหมาะสม
12	1	1	1	1.00	เหมาะสม
13	1	1	1	1.00	เหมาะสม
14	1	1	0	0.66	เหมาะสม
15	1	1	1	1.00	เหมาะสม
16	1	1	1	1.00	เหมาะสม
17	1	1	1	1.00	เหมาะสม
18	1	1	1	1.00	เหมาะสม
19	1	1	1	1.00	เหมาะสม
20	1	1	1	1.00	เหมาะสม
21	1	1	1	1.00	เหมาะสม
22	1	1	1	1.00	เหมาะสม
23	1	1	1	1.00	เหมาะสม
24	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผลการพิจารณา
25	1	0	1	0.66	เหมาะสม
26	1	1	1	1.00	เหมาะสม
27	1	1	1	1.00	เหมาะสม
28	1	1	1	1.00	เหมาะสม
29	1	1	1	1.00	เหมาะสม
30	1	1	0	0.66	เหมาะสม
31	1	1	1	1.00	เหมาะสม
32	1	1	1	1.00	เหมาะสม
33	1	1	1	1.00	เหมาะสม
34	1	1	1	1.00	เหมาะสม
35	1	1	1	1.00	เหมาะสม
36	1	1	1	1.00	เหมาะสม
37	1	1	1	1.00	เหมาะสม
38	1	1	1	1.00	เหมาะสม
39	1	1	1	1.00	เหมาะสม
40	1	1	1	1.00	เหมาะสม
41	1	1	1	1.00	เหมาะสม
42	1	1	1	1.00	เหมาะสม
43	1	1	1	1.00	เหมาะสม
44	1	1	1	1.00	เหมาะสม
45	1	1	1	1.00	เหมาะสม
46	1	1	1	1.00	เหมาะสม
47	1	1	1	1.00	เหมาะสม
48	1	1	1	1.00	เหมาะสม
49	1	1	1	1.00	เหมาะสม
50	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

อำนาจตามกฎหมาย

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X11	24.4333	9.1506	.6671	.8589
X12	24.2333	8.9437	.8442	.8417
X13	24.3333	8.6437	.6022	.8690
X14	24.4000	9.1448	.7245	.8534
X15	24.4667	9.5678	.4991	.8785
X16	24.5667	8.7368	.5857	.8711
X17	24.5667	7.9782	.7944	.8399
N of Cases =		30.0	N of Items =	7
			Alpha =	
.8770				

อำนาจการให้รางวัล

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X21	24.0000	12.2069	.7160	.8567
X22	23.4333	13.7023	.5352	.8782
X23	23.4000	12.7310	.6820	.8618
X24	23.7333	11.1678	.8017	.8441
X25	23.6667	12.1609	.6430	.8668
X26	24.2000	12.2345	.7452	.8534
X27	23.5667	12.7368	.5571	.8776
N of Cases = 30.0		N of Items = 7		Alpha =
.8804				

อำนาจการบังคับ

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X31	20.7333	16.8230	-.0640	.8061
X32	21.8000	13.0621	.3327	.7654
X33	21.3333	11.6092	.7479	.6677
X34	22.1667	12.0057	.5448	.7112
X35	21.1667	12.2126	.5390	.7127
X36	21.4333	11.8402	.6497	.6875
X37	21.3667	12.8609	.5830	.7076
N of Cases =		30.0	N of Items =	7
			Alpha =	
.7571				

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y11	16.7000	3.3897	.5263	.8446
Y12	16.5667	3.0126	.7715	.7895
Y13	16.6333	2.7230	.7663	.7812
Y14	16.6000	2.8690	.7594	.7863
Y15	16.8333	2.6954	.5441	.8643
N of Cases = 30.0		N of Items = 5		Alpha =
.8453				

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y21	17.1000	2.9897	.2804	.7402
Y22	17.1333	2.9471	.3368	.7187
Y23	16.6667	2.5057	.5465	.6398
Y24	16.9333	2.4092	.5916	.6196
Y25	16.9667	2.2402	.6342	.5965
N of Cases = 30.0		N of Items = 5		Alpha =
.7168				

การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y31	21.3333	3.6782	.4417	.7789
Y32	21.3333	3.4023	.5035	.7660
Y33	21.1000	2.9897	.6779	.7209
Y34	21.2667	3.1678	.5768	.7484
Y35	21.1333	3.2230	.5505	.7552
Y36	21.1667	3.5230	.4927	.7684
N of Cases = 30.0		N of Items = 6		Alpha =
.7894				

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y41	7.3000	1.0448	.4796	.6601
Y42	7.7333	.9609	.5995	.5024
Y43	8.0333	1.1368	.4803	.6552
N of Cases = 30.0		N of Items = 3		Alpha =
.7012				

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y51	11.4333	2.3920	.5882	.7929
Y52	11.3000	2.3552	.4918	.8258
Y53	11.6333	1.6885	.7910	.6821
Y54	11.7333	1.7195	.7105	.7299
N of Cases = 30.0		N of Items = 4		Alpha =
.8137				

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y61	15.7667	4.1161	.5284	.8028
Y62	16.1000	3.7483	.7636	.7343
Y63	15.9000	3.9552	.6232	.7750
Y64	15.4333	3.9092	.6806	.7590
Y65	15.8667	4.0506	.4717	.8248
N of Cases = 30.0		N of Items = 5		Alpha =
.8160				

การนิเทศการศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y71	15.0667	5.8575	.7472	.9309
Y72	15.2667	5.5126	.8624	.9091
Y73	15.2333	5.7713	.8797	.9077
Y74	15.2333	5.8402	.8511	.9127
Y75	15.3333	5.4023	.7915	.9254
N of Cases = 30.0		N of Items = 5		Alpha =
.9326				

การแนะแนวการศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y81	8.1000	1.2655	.5886	.8647
Y82	8.3000	1.1828	.8158	.6686
Y83	8.3333	.9885	.7089	.7628
N of Cases = 30.0		N of Items = 3		Alpha =
.8323				

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y91	16.7667	3.4954	.6752	.8366
Y92	16.5333	3.1540	.7331	.8183
Y93	16.7667	3.0816	.6892	.8295
Y94	16.6333	3.2057	.6713	.8338
Y95	16.6333	3.0678	.6517	.8413
N of Cases = 30.0		N of Items = 5		Alpha =
.8609				

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y101	7.4000	.8690	.8539	.6878
Y102	7.3333	1.1264	.7278	.8163
Y103	7.4000	1.1448	.6485	.8835
N of Cases = 30.0		N of Items = 3		Alpha =
.8612				

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y111	8.4000	.5931	.6943	.2326
Y112	8.4333	.8057	.4223	.6163
Y113	8.0333	.7230	.3312	.7631
N of Cases = 30.0		N of Items = 3		Alpha = .6554

การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ๗

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y121	7.8000	.9931	.6767	.8333
Y122	7.7000	.8379	.7889	.7243
Y123	7.9000	.8517	.7054	.8097
N of Cases = 30.0		N of Items = 3		Alpha = .8508

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

Statistics for				N of Variables
SCALE	Mean 201.6000	Variance 247.4897	Std Dev 15.7318	50

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 50

Alpha = .9528