

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.3 ความหมายของการบริหารงานทางวิชาการ
 - 3.4 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.6 ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
4. หลักการและแนวคิดของโครงการเตรียมความพร้อมด้านทหาร
 - 4.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
 - 4.2 ด้านการเรียนการสอน
 - 4.3 ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
 - 4.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล
 - 4.5 ด้านแหล่งการเรียนรู้
 - 4.6 ด้านการแนะแนว
5. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวินิตศึกษาฯ
 - 5.1 ประวัติโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ
 - 5.2 ข้อมูลบุคลากร
 - 5.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ

- 5.4 นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- 5.5 โครงการเตรียมความพร้อมทางด้านทหาร
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

มณี โพธิเสน (2543 : 32) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการของคนทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543 : 46) สรุปความหมายความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่ดี หรือความประทับใจ หรือความมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคล

กชกร ชาลิต (2544 : 34) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545 : 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เมื่อมีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าหมาย

กู๊ด (Good. 1973 : 384) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของตน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 252 – 253) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ว่าทัศนคติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันเกี่ยวข้องกับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom. 1985 : 83) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับประโยชน์ที่ได้รับ

มอร์ส (Morse. 1990 : 27) อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง สภาพของภาวะจิตปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการ

ตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ณ ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ความเครียด และความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ซีคอร์ด, และแบ็คแมน (Secord , & Backman. 1991 : 391) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจเกิดจากความต้องการและความต้องการนั้นๆ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน บางคนพึงพอใจเพราะงานประสบผลสำเร็จ บางคนอาจพึงพอใจเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel. 1991 : 392) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า หมายถึงความรู้สึกต่องาน เพื่อนร่วมงาน และผลที่เกิดกับงาน

จากความหมายของความพึงพอใจข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายความว่าความรู้สึก รัก ชอบ สุขใจ เต็มใจ ยินดี หรือมีทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละอุทิศแรงกาย มีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

สุรทิน นาลาก (2544 : 10-11) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นด้านการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น

ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (power) ความภาคภูมิใจ (prestige) สถานะ (status) และ ความเชื่อมั่นในตนเอง (self - confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self – actualization) มาสโลว์
คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมี
ศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังภาพ 2.1

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	การจัดการตอบสนองความต้องการ โดยองค์กร
ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญเติบโต (growth) self – actualization ความก้าวหน้า (advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity	ความท้าทาย (challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion)
การยกย่อง (esteem) การยกย่อง (self – esteem) ความภาคภูมิใจ (prestige) สถานภาพ (status)	การยกย่อง (recognition) ตำแหน่ง (title) สถานะ (status)
สังคม (social) ความรัก (love) ความรู้สึกที่ดี (affection) ความรู้สึกที่ดี (affection) การยอมรับ (senses of belonging)	ทีมงาน (teamwork) การจัดการด้านมนุษย สัมพันธ์ (friendly management)
ความปลอดภัย (safety) ความปลอดภัย (safety) ความมั่นคง (security) ความถาวร (stability)	ความมั่นคง (job security) ความปลอดภัยในการ ทำงาน (safety on the job)
ร่างกาย (physiological) อาหาร (food) น้ำ (water) ที่อยู่อาศัย (shelter)	ความร้อน (heat) อากาศ (air) ค่าตอบแทนที่ เพียงพอ (adequate pay)

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs)
ที่มา : สุรทิน น้าลาภ. 2544 : 10-11

สนใจ ลักษณะ (2549 : 65 – 67) กล่าวถึงมาสโลว์ (Maslow, 1970) ว่า มนุษย์มี
แรงจูงใจที่มาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของตน 5 ประการ มีลำดับความต้องการที่จำเป็นที่สุด
ลำดับที่ 1 เรียงไปหาความต้องการที่มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ลำดับถัดไปเป็นลำดับที่ 2 มาสโลว์
ค้นพบจากการศึกษาวิจัยว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับต่อเนื่องจาก 1 ถึง 5 ในลักษณะที่มนุษย์

จะพยายามสนองความต้องการในลำดับต้นก่อน เมื่อความต้องการลำดับต้นๆ ได้รับการตอบสนอง
จึงจะเกิดความต้องการลำดับต่อไปโดยสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : สมใจ ลักษณะ. 2549 : 66

จากภาพที่ 2.2 อธิบายลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตรอด (survival) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น มนุษย์จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการ ความสำเร็จสูงสุด ความพอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการด้านอื่นที่อยู่เหนือกว่าขั้นนี้จะไม่ได้ผลถ้าบุคคลยังมีความต้องการทางด้านร่างกายเหล่านี้

ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายพอเพียงเป็นที่พอใจแล้วจะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) เมื่อความต้องการลำดับ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ทั้งในลักษณะที่ต้องการรักผู้อื่น

และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ (belongingness) ทั้งในแง่ต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และมีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร ต้องการมีครอบครัว ต้องการมีมิตรสหาย ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่นิยมชมชอบ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ต้องการความโกรธเคืองเกลียดชัง

ลำดับที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) จัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ (recognition) ต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (esteem)

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (self – actualization needs) หรือเรียกว่าสัจการแห่งตน จัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์คือความต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ที่ดีของตน ได้พบความสำเร็จสูงสุดเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพของตนไปในแนวทางที่ตนเองถนัด สนใจ และปรารถนาจะได้รับในชีวิตบุคคลที่ก้าวถึงความต้องการลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระที่จะทำสิ่งใดๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ตนยึดถือ มักจะเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมไทยโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เป็นการทำงานเพื่อให้ได้ทำ

ความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น บุคคลจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ฮอว์กินส์, เบสท์, และ โคนีย์ (Hawkins, Best, & Coney. 1998 : 367) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ว่าเป็นทฤษฎีที่ยึดถือข้อสมมติฐาน 4 ประการดังต่อไปนี้คือ 1) มนุษย์ทุกคนมีรูปแบบการรับแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน โดยผ่านมาจากแหล่งกำเนิดภายในร่างกายและจากปฏิกริยาสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) 2) แรงจูงใจบางอย่างมีความจำเป็นในขั้นพื้นฐานและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น 3) แรงจูงใจจำเป็นขั้นพื้นฐานมากกว่าต้องได้รับการตอบสนองให้ได้รับความพอใจก่อน จึงจะสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจด้านอื่นได้ 4) เมื่อแรงจูงใจขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนได้รับความพอใจแล้ว แรงจูงใจขั้นสูงกว่าก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่

โฮเยอร์, และแม็คคินนิส (Hoyer, & Macinnis. 1997 : 39) อธิบายว่ามาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับคือ



1. ระดับความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ได้แก่ความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงจึงจะเกิดขึ้น

2. ระดับความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว และมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดเจนในเด็กเล็กซึ่งต้องการความอบอุ่นจากพ่อแม่

3. ระดับความต้องการทางสังคม (social needs) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความต้องการความรัก และการเป็นเจ้าของ (love and belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรัก ความผูกพันกับผู้อื่น ความรักดังกล่าวมีความหมายรวมถึงการให้ และการรับความรักด้วย

4. ความต้องการมีเกียรติยศศักดิ์ศรีในสังคม (esteem needs หรือ egoistic needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ขอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีด้วย

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization หรือ self-fulfillment needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิดและตั้งความมุ่งหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกันจึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่ายๆ ก็จะได้ว่าความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนอยากจะทำให้ตนเองเป็นในชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

โรบบินส์ (Robbins. 1993 : 214) ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ระดับของมาสโลว์ออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. ความต้องการขั้นต่ำ (lower-order needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการขั้นสูง (higher-order needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลังเพื่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีในสังคมและความต้องการสมหวังในชีวิต



2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

พิภพ วังเงิน (2547 : 169) กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลัง หลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้นสังขรณ์คนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคง ปลอดภัย ความยุติธรรม

2. ความต้องการความก้าวหน้า (growth needs) ต้องการได้รับการยกย่องความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จโดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs) มิมีตรไมตรีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ องค์การควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคีมีทัศนคติที่ดีต่อกันทุกลำดับ สถานภาพแม้กระทั่งบุคคลภายนอก

ลีโอบิน (Robbins. 1993 : 211 – 212) กล่าวถึง ข้อแตกต่างระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ ERG กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์คือ ประการแรกทฤษฎี ERG กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่สามารถมีได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน และไม่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เช่น มนุษย์อาจทำงานโดยมุ่งหวังความก้าวหน้า ในขณะที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองด้านการดำรงชีพและสัมพันธภาพอย่างเพียงพอ หรือมนุษย์อาจทำงานโดยคาดหวังความก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับความต้องการดำรงชีพ และความต้องการสัมพันธภาพ เป็นต้น ประการที่สองทฤษฎี ERG นี้จะถูกนำเข้าไปเกี่ยวข้องกับมิติ “ความผิดหวัง – ความถดถอย” (frustration – regression) โดยหากความต้องการในระดับสูง (high – level need) ไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์อาจหันมาให้ความสนใจหรือเพิ่มความต้องการในระดับต่ำแทน (low – level need) กล่าวอีกนัยหนึ่งหากบุคคลผิดหวังจากการไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการระดับหนึ่งอาจถดถอยกลับไปหาความต้องการในอีกระดับหนึ่งที่ต่ำกว่าได้ เช่น เมื่อไม่พอใจในสัมพันธภาพของบุคคลในองค์การ บุคคลเหล่านั้นอาจหันไปเพิ่มความสนใจในการทำรายได้เข้ากระเป๋าตัวเองมากขึ้นโดยไม่สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกอีกต่อไป

2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

พิภพ วังเงิน (2547 : 167) กล่าวว่า การจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูง โดยการนำทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ จะต้องดำเนินการดังนี้

1. สร้างความพอใจ ในขณะที่ทำงานให้แก่พนักงานทุกคน ด้วยปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง เช่น จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ยุติธรรม เหมาะสม
2. จะต้องป้องกัน ไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อการ จัดระบบสื่อสารให้ดีที่สุด สามารถสื่อสารได้ทั่วถึง มีลักษณะสองทาง (two ways) คือ ผู้บริหารถึงพนักงาน และพนักงานก็ติดต่อถึงผู้บริหารได้
3. สร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน มีหลักประกันดี รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ค่าตอบแทนดี สภาพของงานดี
4. ให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผู้มีผลงานดี ผู้บริหารยุติธรรม มีการวางแผน มีโครงการ มีกรอบอัตราค่าจ้าง

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2548 : 25-27) กล่าวถึงเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ว่าเป็น นักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งเน้นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ.1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำ ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงาน ทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ หรือตัวกระตุ้น” (motivators) และ “ปัจจัยค้ำจุน หรือการบำรุงรักษา” (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม และธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงานแต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผล

ดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก จึงให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการงาน (achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด

1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการงาน

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การบังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงมากขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร ความยุติธรรมในการบริหาร การให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (factors of personal life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

2.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory)

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 276-277) กล่าวถึง แมคเคลแลนด์ (McClelland) ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคน แต่ความต้องการเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาหรือเรียนรู้ผ่านช่วงชีวิตและประสบการณ์ของแต่ละคน และแต่ละคนจะมีความโน้มเอียงที่จะแสวงหาความต้องการที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เน้นหนักความต้องการ 3 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ยากและท้าทาย ก้าวถึงความสำเร็จในระดับสูง เป็นเลิศในสิ่งที่ซับซ้อนยากที่คนอื่นจะทำได้ คนที่มีความต้องการความสำเร็จมากๆ จะเป็นคนที่ชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและกระตือรือร้นที่จะรู้ถึงผลงานของตัวเองที่ทำได้ สำหรับคนประเภทนี้ความ

พอใจเกิดจากการได้บรรลุถึงความสำเร็จในงาน เงินหรือรางวัลใดๆ ที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยาน ความสำเร็จไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สำหรับคนที่ต้องการความสัมพันธ์สูงๆ มักจะชอบทำงานที่ได้พบปะสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับคนอื่น ๆ

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ต้องการรับผิดชอบคนอื่นและมีอำนาจหน้าที่เหมือนคนอื่น คนที่มีความต้องการอำนาจมากๆ มักประสบความสำเร็จในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงในองค์กร และมีแนวโน้มจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ ความต้องการอำนาจส่วนตัว (need for personal power) หมายถึงความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น เพียงเพื่อให้ได้แสดงว่าตนสามารถใช้อำนาจนั้นได้ และความต้องการอำนาจเพื่อองค์กร (Need for Institutional Power) หมายถึงความต้องการที่จะมีอำนาจเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร และทำให้องค์กรได้รับผลตามเป้าหมายที่ตั้งกว้างไกลมากขึ้น

โมเวน, และ ไมเนอร์ (Mowen, & Minor. 1998 : 167-168) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ ว่าเป็นทฤษฎีที่ยึดถือความเชื่อว่าความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจจากเหตุผลที่สำคัญมี 3 ประการคือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement : nach) บุคคลจะแสวงหาทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. ความต้องการความรักความผูกพัน (need for affiliation : nach) บุคคลกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จบุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูงจะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

3. ความต้องการอำนาจ (need for power : npow) บุคคลกลุ่มนี้จะปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้กำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและคลบคลานใจผู้อื่นยอมรับยอมจำนนด้วยหรือในทางลบเป็นความปรารถนาต้องการให้มีความเด่นเหนือผู้อื่นและผู้อื่นยอมรับยอมจำนนด้วย

สรุปหลักสำคัญของทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ คือ เป็นการเรียนรู้ความต้องการของคนที่ได้เผชิญกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีแนวโน้มที่

จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญของการให้ผลตอบแทนต่อความต้องการทั้ง 3 ด้าน ผลจากกระบวนการเรียนรู้ คนจะพัฒนาลักษณะภายนอกให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ความต้องการเป็นผลมาจากพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งบางคนมีความต้องการที่มั่นคงถาวรและบางคนมีความต้องการแต่ละชนิดจะแตกต่างกันตามช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และความต้องการจะแตกต่างกันแล้วแต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและความต้องการบางอย่างสำหรับคนบางคนสามารถเรียนรู้จากการฝึกอบรม และจากโปรแกรมการพัฒนาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และความต้องการอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารจึงควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตลอดไป

โดยสรุปแล้วทฤษฎีในกลุ่มที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลเลนด์ต่างพยายามศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่จะมีผลลงใจให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากอะไร ทำให้ผู้บริหารสามารถออกแบบงาน ตลอดจนปรับปรุงรางวัลและสิ่งตอบแทนในงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานต่อไป

	มาสโลว์	แอลเดอร์เฟอร์	เฮอริชเบิร์ก	แมคเคลแลนด์
ความต้องการระดับสูง	ความต้องการความสำเร็จสูงสุด	ความต้องการความเติบโต (growth)	ปัจจัยจูงใจ (motivators)	ความต้องการความสำเร็จ (achievement)
	ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง			ความต้องการอำนาจ (power)
ความต้องการระดับล่าง	ความต้องการทางด้านสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness)	ปัจจัยอนามัย (hygiene factors)	ความต้องการความสัมพันธ์ (affiliation)
	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการที่จะอยู่รอด (existence)		
	ความต้องการด้านร่างกาย			

ภาพที่ 2.3 เปรียบเทียบทฤษฎีต่างๆ ในกลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
ที่มา : วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546 : 278

2.5 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's X Theory and Y Theory)

พิภพ วังเงิน (2547 : 170-171) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎีดังกล่าวสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้จูงใจบุคลากรให้ทำงานตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร แมคเกรเกอร์ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด โดยใช้ทฤษฎี X และการควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎี Y สองทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ตรงกันข้าม ฉะนั้นการจูงใจจะใช้ทฤษฎีใดต้องแล้วแต่สถานการณ์

ทฤษฎี X มีข้อเสนอว่า

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้

2. โดยปกติคนไม่ชอบทำงาน การจะให้คนทำงานจึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับมีการควบคุม การสั่งการใช้ให้ทำ แนะนำ ชี้นำ ข่มขู่ และต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้ เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว คนจึงจะทำงานนั้นให้ และใช้เทคนิคการจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. คนเรามักจะพยายามหลีกเลี่ยง พยายามที่จะปิดความรับผิดชอบ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ จะทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น ปราศจากความทะเยอทะยาน กระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ก็ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ความจริงที่ปรากฏโดยทั่วไปเห็นเป็นรูปธรรมว่าบุคคลไม่ชอบทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สั่งให้ทำงานโดยมีกำหนดชัดเจน ควบคุมอย่างใกล้ชิด คนที่ทำงานไม่ดีต้องจูงใจในรูปแบบของการลงโทษ ส่วนพนักงานที่มีคุณภาพสูง ควรให้รางวัล มอบหมายความรับผิดชอบได้บ้างเล็กน้อย ยึดหยุ่นตามเห็นสมควร การจูงใจควรตอบสนองความต้องการในระดับต้นเท่านั้น คือความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ให้ค่าแรงเพิ่มขึ้น มีสวัสดิการที่ดี และความมั่นคง

ฉะนั้น ทฤษฎี X เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานต้องใช้การบังคับให้กลัว มนุษย์เห็นแก่ตัวชอบเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ลักษณะการบริหารองค์การจึงถือเป็นประเพณีนิยม

ทฤษฎี Y มีข้อเสนอดังนี้

1. การใช้ร่างกายและสมองทำงานถือเป็นเรื่องธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน เพราะการทำงานอาจเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจหรือการลงโทษก็ได้ โดยทั่วไปคนเรามีความขยันหมั่นเพียรไม่เกียจคร้าน

2. คนเราย่อมมีความรับผิดชอบและเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยพื้นฐานมนุษย์เราให้ความร่วมมือสนับสนุน

3. การควบคุม หรือการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่ดี สำหรับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มนุษย์ทุกคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. บุคคลที่อยู่ในองค์การมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น ปกติคนเราพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพยายามพัฒนาวิธีทำงานอีกด้วย

6. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหาองค์การและมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังอีกด้วย

ทฤษฎี Y มีแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยา มองพฤติกรรมในองค์การจากสภาพความเป็นจริง แมคเกรเกอร์ เสนอทฤษฎี Y ขนมา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในทฤษฎี X ซึ่งมองมนุษย์อย่างผิวเผิน ไม่รอบคอบพอ โดยเชื่อหลักความจริงที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะรู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีเหตุมีผล ต้องเข้าสังคม อยู่ร่วมกัน ร่วมมือเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ให้ดีที่สุด

ผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจว่าพนักงานของตนควรใช้ทฤษฎี X หรือ Y ดีกว่ากัน เพราะไม่มีหลักตายตัวว่าทฤษฎีใดดีกว่า ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของบุคคล ขนาดขององค์การ สภาพแวดล้อม แม้จะมีการวิจัยพบว่า การใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

2.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

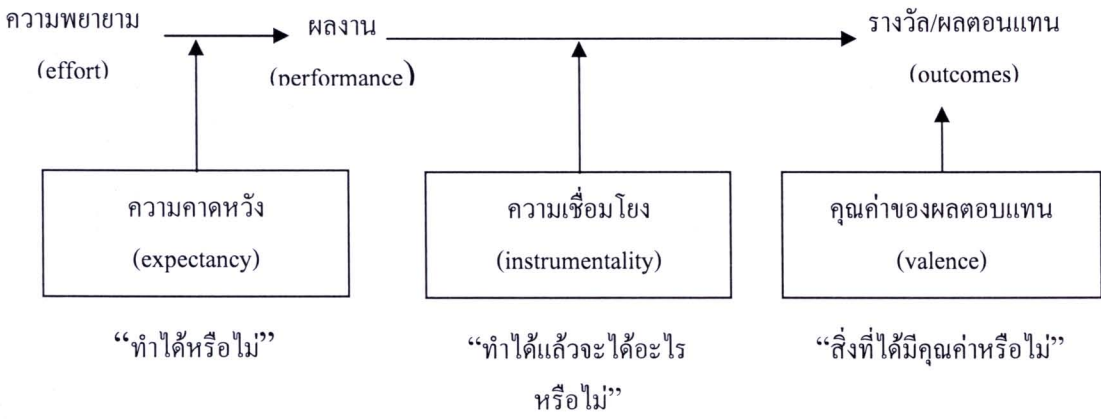
วิทยา ดำนธำรงกุล (2546 : 280-281) กล่าวถึงทฤษฎีของวรูม (Vroom) ว่าทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีพื้นฐานอยู่บนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความ

พยายามของพนักงาน (effort) ผลงาน (performance) และผลตอบแทนจากงาน (outcomes) เข้าด้วยกัน วรูม ได้พยายามตอบคำถามที่ว่า “อะไรเป็นตัวกำหนดความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร” คำตอบของทฤษฎีนี้ก็คือ “พนักงานจะทำในสิ่งที่คิดว่าทำได้และในเวลาที่ต้องการจะทำเท่านั้น” วรูม ระบุว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวัง 3 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (expectancy-E) คือความเชื่อของคนที่ว่าหากทุ่มเทกำลังความพยายาม (effort) ลงไปแล้วจะสามารถทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จลงได้ หรือเป็นการตอบตัวเองในคำถามที่ว่า “ทำได้หรือไม่”

2. ความเชื่อมโยง (instrumentality-I) คือความเชื่อที่ว่าหากทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จเป็นผลงาน (performance) ได้จะโยงไปสู่การได้รางวัลหรือผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการตอบตัวเองในคำถามที่ว่า “ทำได้แล้วจะได้อะไรหรือไม่”

3. คุณค่าของสิ่งตอบแทน (valence-V) คือคุณค่าที่คนๆ นั้นให้กับรางวัลหรือผลตอบแทน (outcomes) ที่จะเกิดจากการทำงานว่ามีคุณค่าสำหรับตนเองเพียงใด



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง
ที่มา : วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546 : 280

ทฤษฎีความคาดหวังระบุว่าแรงจูงใจ (motivation-M) ความคาดหวัง (expectancy-E) ความเชื่อมโยง (instrumentality-I) และคุณค่าของผลตอบแทน (valence-V) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงทวิคูณตามสมการ $M = E \times I \times V$

ผลในเชิงทวิคูณดังกล่าวชี้ให้ผู้บริหารตระหนักว่าหากค่าของตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งทางขวามือของสมการเป็นศูนย์ จะส่งผลให้แรงจูงใจไม่เกิดขึ้นหรือมีค่าเป็นศูนย์ด้วย ผู้บริหาร

ที่ต้องการให้พนักงานเกิดแรงจูงใจสูงๆ จึงต้องพยายามทำให้ตัวแปรทั้งสามมีค่าสูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ความคาดหวัง (E) สูงสุด คือทำให้พนักงานเชื่อว่าเขาจะทำงานสำเร็จได้หากเขาใช้ความพยายาม พยายาม ทำให้เชื่อมโยง (I) สูงสุดด้วยการให้พนักงานเข้าใจว่างานที่ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งผลตอบแทนอย่างแน่นอน และทำให้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สูงสุดด้วยการให้สิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความคาดหวังไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของคน แต่เน้นที่กระบวนการคิดของคนที่ใช้ในการทำงานเพื่อผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเข้าใจในความพยายาม (effort) ผลงาน (performance) รางวัล/ผลตอบแทน (outcomes) ความคาดหวัง (expectancy) ความเชื่อมโยง (instrumentality) คุณค่า (valence) “ทำได้หรือไม่” “ทำได้แล้วจะได้อะไรหรือไม่” “สิ่งที่ได้มีคุณค่าหรือไม่”

2.7 ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner's reinforcement theory of motivation)

ดูตามหาพสุธานนท์ (2545 : 235-236) กล่าวถึง การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานว่า ในการทำงานที่มุ่งหวังความสำเร็จนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถทั้งพลังกายและพลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เราสามารถนำความรู้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเกิดผลดีกับองค์กร ซึ่งจะต้องศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญหลายๆ ด้าน ดังนี้

1. บุคคลหรือพนักงานที่จะจูงใจนั้นเป็นพนักงานระดับใด มีความสามารถเพียงใด ความต้องการของพวกเขาคืออะไร พวกเขามีทัศนคติและค่านิยมเป็นอย่างไร
2. งาน (task) ที่พวกเขาทำมีปริมาณ คุณภาพ ความยากง่ายเพียงใด รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติ และผลที่จะกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างไร
3. บรรยากาศในการทำงาน อันเกี่ยวเนื่องด้วยการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ฯลฯ เป็นอย่างไร

พิภพ วังเงิน (2547 : 171) กล่าวถึงทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) สกินเนอร์เชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน ผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่กำหนดระดับแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้น



ปัจจัยเสริมแรงมี 2 ประเภท

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (positive reinforcers) เป็นการให้สิ่งที่พอใจ เช่น ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ขอมรับนับถือ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ประกาศเกียรติคุณ จัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบาย มีวันหยุด

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (negative reinforcers) การตำหนิ ตี ดึง ชู่ ลงโทษ ตัดเงินเดือน ไม่เลื่อนยศ ขึ้น ตำแหน่ง ย้ายไปที่ที่ไม่ต้องการ ไล่ออก ฯลฯ

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรศึกษาข้อมูลองค์ประกอบเหล่านี้ให้ละเอียดนำมาวิเคราะห์เลือกใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการพิจารณาด้วยความรอบคอบ เพื่อให้เกิดความขัดแย้งหรือทัศนคติเชิงลบของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อองค์การ อันจะนำไปสู่ความล้มเหลวของระบบการจูงใจต่อไป

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ พบว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอรัสบีร์ก ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของสกินเนอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของมาสโลว์มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไชยชนะบุตร (2542 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความฉลาด เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีส่วนต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544 : 38) กล่าวถึงการบริหารการศึกษา คือ การทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครู ภายใต้งบค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการโดยรัฐ โดยให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษานิกนัยหนึ่งว่า หมายถึง การใช้อิทธิพล (influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่งนั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญ งามอยู่ด้วยดีประสงคที่ได

กำหนดโดยการใช้องค์กรกลุ่มคนที่สอง ซึ่งได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน (agent) ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

หวน พันธุพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรม ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิก ของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน และได้กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการ ของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคน เช่น ครู ชุมชน นักเรียน ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้า นำไปสู่เป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. 2542 : 10)

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) ของ

เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียง

วิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอ ระบบการจ้างงาน(จ่ายเงิน)บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ สรุปง่ายๆประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)
2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ(Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ(Formal Organization Theory) ของ อังรี

ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวนิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไชยชนะบุตร. 2542 : 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวดิ่ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- 3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่าระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง(Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ โทณะบุตร. 2542 : 10)

1. ‘ Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนอก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ) นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร”

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น(Hawthon Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษยสัมพันธ์”*

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร(Administrative Theory)หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน

ความสัมพันธ์ของคน พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้ (ภาวिका ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. 2542 : 11)

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือ องค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสดำเนินพัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้คำสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโกง และหลอกลวง

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อุชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ‘การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1. หลักการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 35) กล่าวว่า วิชาการศึกษาเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มุ่งกระจายอำนาจให้การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมนจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือความเป็นเลิศทางวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ควรมีการวางแผนก่อนการดำเนินงาน การจัดดำเนินการ ส่งเสริมและควบคุมงานด้านวิชาการ อย่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาที่ชัดเจน มีเทคนิควิธีการในการบริหารงานวิชาการ มีการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 9-18) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผล การเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา 7) การบริหารโครงการวิชาการ 8) การบริหารระบบข้อมูลและ สารสนเทศ และ 9) การบริหารงานการประเมินผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 111) แบ่งขอบข่ายการ บริหารงานวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียน การสอน 3) การนิเทศภายใน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา และ 5) การประกันคุณภาพการศึกษา

อรพรรณ พรสีมา (2546 : 24) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียน 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และ 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 88 –105) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนว่าเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ กำหนดขอบข่ายไว้ 9 ประการ คือ 1) ศักยภาพสมองกับการเรียนรู้ 2) สาระ แห่งการเรียนรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) หลักสูตรของสถานศึกษา 5) สื่อเพื่อการเรียนรู้ 6) การ ประเมินผลการเรียนรู้ 7) การจัดการศึกษาในแหล่งเรียนรู้ 8) การวิจัยในสถานศึกษา และ 9) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 3-4) กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดการบริหาร เกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล

คณะกรรมการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 34-38) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนนิติบุคคล ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 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 และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจากการศึกษาจากนักการศึกษาหลายท่าน มีขอบข่ายดังนี้ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 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 และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ศิริพรรณ จินดาทอง (2540 : 10) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา รวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม สามารถประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2543 ก : 2) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดหมายของการศึกษาที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การบริหารงานวิชาการได้แก่งานควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ การวัดผลการศึกษา

การวิจัยการศึกษา การประเมินมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

วินิจ เกตุขำ (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการคือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

พิเชฐ คุ้มปัทมา (2544 : 12) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีคุณธรรมและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนึกน โยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 93) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงานวิชาการ คือการผสมผสานทรัพยากรและกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

รุจิร ภู่อาระ และ จันทราณี สงวนนาม (2545:56) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

มานพ วงษ์สะอาด (2547 :29) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด อันได้แก่ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคม และรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ การเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับงานหลักสูตร การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผลและการนิเทศการสอน

สนิท ไทยกล้า (2549 : 21) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด และทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จุดหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพให้ได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร สนองต่อความต้องการของสังคมชุมชนและชาติ



กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จุดหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพให้ได้มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร สนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชนและชาติ

4. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 34) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน และมีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวัง หมายถึงคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกายและจิตและคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตร คาดหวังโดยชุมชนและสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเอง และคาดหวังโดยตัวผู้เรียนด้วยเหตุที่มีภารกิจดังกล่าว โรงเรียนจึงต้องพยายามดำเนินงานให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่คาดหวัง การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ อาศัยการทำงานที่เป็นระบบ มีความตระหนักว่าต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความตั้งใจจริง

ปัญญา แก้วกิยूर (2545 : 17) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32-38) กล่าวว่าการบริหารหมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากที่สุด อันได้แก่ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลัก ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม รวมไปถึงการอบรมด้านศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนด้วย

สนธิ์ ไทยกล้า (2549 : 23) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษามีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีงานต่างๆ ซึ่งสนับสนุนให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์โดยทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและ

มาตรฐานของการศึกษาที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการยังมีความสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการการศึกษา ของผู้บริหาร และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

สมิท, และคนอื่นๆ (Smith, et al., 1969 : 170) ได้ทำการศึกษาถึงการบริหารสถาบันทางการศึกษาและพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรมีความรับผิดชอบในงาน 8 ด้านและให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากที่สุดโดยให้ความสำคัญในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 40

จากที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษามีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีงานต่างๆ ซึ่งสนับสนุนให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์โดยทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมาตรฐาน ของการศึกษาที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการยังมีความสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการของผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 100-101) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้.

1. การจัดทำแผนงานวิชาการต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบาย
2. การบริหารงานวิชาการที่ให้ความสำคัญของความร่วมมือในการทำงาน
3. การมีเอกภาพของจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องสัมพันธ์และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
4. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติ
5. การส่งเสริมผู้ร่วมงานในการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการ
6. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานวิชาการ
7. การเสริมสร้างวินัยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ
8. การใช้เทคนิคในการส่งเสริมคนมากกว่าการสอนคน
9. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
10. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิชาการ
11. การให้ครูตั้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนในวิชาที่รับผิดชอบ

12. การประสานงานการสร้างสามัคคี การมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี จะทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

13. การติดตามและประเมินผลในการพัฒนางานวิชาการ

14. การบริหารงานวิชาการต้องใช้ศาสตร์ ศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหาร

พิเชฐ คุ้มปัดดา (2544 : 14) กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียนโดยแบ่งขั้นตอนกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ 3 ขั้นตอนนี้คือ 1) ขั้นตอนวางแผนก่อนดำเนินการ 2) ขั้นตอนดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นส่งเสริม ควบคุมและติดตามผลงานวิชาการ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 47) กล่าวว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนและบริหารงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หลักสูตรการศึกษาและนโยบายพิเศษอื่นๆของกระทรวงศึกษาธิการ

สนิท ไทยกล้า (2549 : 27) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ต้องใช้กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์ ศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหารซึ่งมีหลักการในการดำเนินต่างๆ เช่น หลักการจัดทำแผนงานวิชาการ หลักการทำงานเป็นทีม หลักการกระจายอำนาจ หลักการสร้างวินัย หลักการสร้างขวัญกำลังใจ หลักการประสานสัมพันธ์และหลักการควบคุม ตรวจสอบ และการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นจะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนวางแผนก่อนดำเนินการ ขั้นตอนดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ขั้นส่งเสริม ขั้นควบคุม และขั้นติดตามงานวิชาการเป็นอย่างน้อย

เฟเบอร์, และ เชียร์รอน (Feaber, & Shearron. 1970 : 212) ได้กำหนดงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดอุปกรณ์การสอน การนิเทศการสอน และการส่งเสริมครูประจำการ

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovenni, et al.. 1980 : 267-268) ให้ความเห็นว่า ขอบข่ายงานวิชาการมี 5 ส่วน ได้แก่ การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น การจัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง และการจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

คิมบร็อก, และนันเนอรี (Kimbrough, & Nunnery. 1988 : 58) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้านดังนี้คือ ขอบข่ายด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ขอบข่ายด้านงานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ด้านงานประเมินผล และ ด้านจัดหาสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ต้องใช้กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปทักษะและเทคนิคในการบริหารซึ่งมีหลักการในการดำเนินต่างๆ เช่น หลักการจัดทำแผนงานวิชาการ หลักการทำงานเป็นทีม หลักการกระจายอำนาจ หลักการสร้างวินัย หลักการสร้างขวัญกำลังใจ หลักการประสานสัมพันธ์และหลักการควบคุม ตรวจสอบ และการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอน ของกระบวนการบริหารงานวิชาการ 5 ขั้นตอนคือ ขั้นวางแผนก่อนดำเนินการ ขั้นดำเนินการ ตามแผนที่กำหนดไว้ ขั้นส่งเสริม ขั้นควบคุม และขั้นติดตามงานวิชาการเป็นอย่างน้อย

6. ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

ทิมสคัลด์ อินทรรักษ์ (2547 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างทักษะในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานวิชาการ ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ Henri Fayol เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นผู้นำคนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ฟาโยล ทำงานอยู่ในโรงงานแร่และโลหะ เขาได้รับความสำเร็จอย่างงดงามในการบริหารงาน ฟาโยล ได้ช่วยกอบกู้สถานการณ์อันสิ้นหวังของบริษัท จนทำให้มีผลกำไรงดงาม แนวคิดของ ฟาโยล อยู่ที่ว่าแสวงหากฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การ ฟาโยล ได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์การ (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control)

นอกจากนี้ ฟาโยล ยังได้เสนอหลักการสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปใช้ ในการบริหารงานอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าภาระหน้าที่นั้นจะได้มอบหมายให้แก่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติจัดทำก็ตาม ข้อพึงระลึกในการมอบหมายงาน คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องได้สัดส่วนกัน
2. เอกภาพในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารจะต้องสนใจ และจัดให้มีขึ้น ในหน่วยงานของตน หน่วยงานใดที่ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาจะเกิด ความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานขององค์การจะต้องจัดให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ แม้ว่าองค์การนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตาม แต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์การย่อมตรงกัน และนักบริหารต้องจัดให้ หน่วยงานทุกหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบปฏิบัติสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การเสมอ
4. นักบริหารต้องเสาะแสวงหา วิธีการที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดต่อการบริหาร

ฟาโยล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Gangplanks อันเป็นแนวบริหารที่จะ ช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นเข้า การติดต่อรายงานให้การดำเนินงานไปตามสายการบังคับบัญชา บางกรณีเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ สิ้นเปลืองและก่อให้เกิดความชักช้าในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี ข้อเสนอที่น่าสนใจอันเกิดจากแนวคิดของ ฟาโยล คือ หลักการเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ได้แก่

1. การแบ่งแยกการทำงาน (Divison of work)
2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority)
3. วินัยจรรยา (Discipline)
4. เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)
5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)
6. ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์การ (Sumordina of individul to general interest)
7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
8. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (Centraliztion)
9. สายการบังคับบัญชา (Chain of command)
10. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order anregulation)

11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personel)
13. ความดำริริเริ่มในการทำงาน (Initiative)
14. ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (Esprit de corps)

ข้อที่น่าสังเกต จากทฤษฎีและหลักเกณฑ์การจัดการของ ฟาโยล จะมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารที่จะมีลักษณะเป็นสากล สามารถนำไปใช้ได้ทุกองค์การ ฟาโยล มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล มีความเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ในการบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหารงานที่มุ่ง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฟาโยลได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร เป็นภาระหน้าที่และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น
2. การจัดองค์การ เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย คน (people) หน้าที่การงาน (Function) และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ (Physical Factors) ขององค์การ หรือการบริหารงานวิชาการ
3. การบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานวิชาการตามอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบแบบแผน วิธีการ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยศิลปะการเป็นผู้นำ หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การประสานงาน เป็นเรื่องของการร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระทางใจที่สำคัญ ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการประสานใจที่มีส่วนสำคัญ ในการส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้
5. การควบคุม เป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความก้าวหน้าในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล ซึ่งเป็นกระบวนการ ในการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีความเหมาะสม

ในการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากล มีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการขององค์กรในที่สุด

หลักการและแนวคิดของโครงการเตรียมความพร้อมด้านทหาร

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 ความหมายของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

วิชย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542 : 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนกำหนดไว้ในเอกสารเพื่อเป็นแม่บทในการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544 : 14) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดเตรียมมวลประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างกว้างๆ และจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน

กรมวิชาการ (2545 ก : 5) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเองมีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

ชาติรี สำราญ (2545 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์แห่งชีวิตในชุมชนทุกชุมชนล้วนแล้วแต่เป็นหลักสูตร ถ้าหากครูสามารถหยิบฉวยนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนอย่างเป็นระเบียบ โดยมีทั้งเรื่องราวการสอน กิจกรรมและเป้าหมายที่ชัดเจน มวลประสบการณ์ทั้งหมดนั้นต้องหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวทั้งนี้ต้องสอดคล้องคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

สำลี รักสุทธี (2545 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนอันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางอันพึงประสงค์

ณัฐจิรา วอแพง (2548 : 17) กล่าวว่า หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน โดยมีการวางแผนล่วงหน้าไว้อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลง

พฤติกรรม ทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่างๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

ทักษิณ อารยะจารุ (2548 : 20) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางในการจัดการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ รวมถึงการประมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมที่ช่วยให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยความร่วมมือจากทุกฝ่าย จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการการใช้หลักสูตร นิเทศ ติดตามและประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

1.2 ขอบข่ายของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

นิภา เพชรสม (2542 : 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร สามารถพิจารณาทั้งในแง่ของการนำไปใช้ และองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร กล่าวคือ

1. องค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำไปใช้ ได้แก่ การพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรตั้งแต่พื้นฐานในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้แก่ พื้นฐานของสังคม พื้นฐานทางปรัชญาการศึกษา พัฒนาการของผู้เรียน เป็นต้น จนกระทั่งมาเป็นหลักสูตรแม่บทและจากหลักสูตรแม่บทและยังมีเอกสาร และวัสดุประกอบหลักสูตร แผนการสอนประจำบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียน ตลอดจนการวัดผลและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นการพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรในแง่ของการนำไปใช้ เริ่มตั้งแต่พื้นฐานการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรจนกระทั่งงานหลักสูตร ซึ่งรวมกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนวัสดุและเอกสารประกอบหลักสูตรทั้งมีการประเมินหลักสูตรว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2. กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในส่วนของกระบวนการเรียนการสอน คือ การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ครูจึงมีส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน

และจุดเน้นสำคัญในหลักสูตร ครูจึงควรมียุทธวิธีในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลคือ ครูต้องพยายามคิด ค้นคว้า ศึกษาหาวิธีการต่างๆ และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับจุดเน้นสำคัญในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ได้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนการสอนไว้ว่า ควรยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และจัดให้เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี ตลอดจนกลุ่มผู้เรียนซึ่งสามารถสรุปกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ดังนี้

2.1 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนเนื้อหาในแต่ละบทเรียน ควรให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ตามสภาพท้องถิ่น และตามความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประสบการณ์มากที่สุด

2.2 ผู้สอนควรใช้วิธีสอนที่จะให้ผู้เรียนรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ฝึกคิดให้เป็น แก้ปัญหาเป็น และรู้จักนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และควรจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

2.3 ผู้สอนควรคำนึงถึงการที่ให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ ซึ่งมีผลส่งเสริมคุณลักษณะแต่ละบุคคล

2.4 ในการจัดการเรียนการสอน ให้โรงเรียนกำหนดช่วงเวลาเรียนเอง โดยจะกำหนดครั้งละกี่คาบ เป็นช่วงสั้นหรือยาวได้ตามความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ตลอดจนลักษณะเนื้อหาและกิจกรรม

2.5 การวัดผลและการประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียน และเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและครูมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องทำการทดสอบตามลักษณะการจัดประสบการณ์และเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ แล้วนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน

นิคม ชมพูหลง (2545 : 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

1. หลักการเป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายแสดงความคาดหวังของหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือรายวิชา
4. โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของหลักสูตร
5. เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



7. แนวทางการใช้หลักสูตร

ณัฐิกา วอแพง (2548 : 20) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและจุดหมาย โครงสร้างเวลาเรียน กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้สามารถสร้างแบบจำลองในการจัดทำหลักสูตรได้ อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำหลักสูตรนั้นจะต้องตอบคำถามให้ได้ คือ หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายอะไร มีเนื้อหาสาระอะไร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร และจะประเมินผลการเรียนการสอนอย่างไร

กรมวิชาการ(2545 ก : 7-11) กล่าวถึงงานหลักสูตรจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้การสร้างความตระหนักให้กับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นความสำคัญความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ สถานศึกษา พื้นฐาน พ.ศ. 2544 และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น การจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค การจัดทำคำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการกำหนดสื่อการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้การกำหนดการวัดผลและประเมินผล และการบริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรมีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหา เลือกใช้ทำและพัฒนาสื่อ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล การแนะแนว การวิจัยเพื่อพัฒนาและการนิเทศกำกับ ติดตาม

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร) ดำเนินการใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามภารกิจที่ 2 และภารกิจที่ 3 ซึ่งสถานศึกษาได้กำหนดไว้

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลมีกระบวนการในการดำเนินการ คือ การนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและงานวิชาการภายใน และการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและงานวิชาการจากภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาดำเนินการดังนี้ นำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในระดับโรงเรียน ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องนำเอาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรที่หน่วยงานระดับชาติจัดไว้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

กนกวรรณ โตแถม (2547 : 35) กล่าวถึงขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม และเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา และ 4) ติดตามประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่

ทักษิณ อารยะจารุ (2548 : 30) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา การศึกษาจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญในอันที่จะทำให้หลักสูตรมีคุณภาพกล่าวคือ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และจะต้องมีความสามารถในการจัดการหลักสูตร โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหลักสูตร คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการ บริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการด้านงานหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรให้แก่ นักเรียนผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ 2) ครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปกครองนักเรียนร่วมกันศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร 3) ครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปกครองนักเรียนร่วมกันวางแผนงานหลักสูตรในการเรียนการสอน 4) ติดตามงานหลักสูตรในการเรียนการสอน 5) ประเมินผลงานหลักสูตรในระดับชั้นต่างๆ 6) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรในด้านตัวผู้สอนและกิจกรรมการเรียนการสอน 7) พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 8) ครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปกครองนักเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540 : 81) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน หมายถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบและบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กรมวิชาการ (2542 : 6) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆ ด้าน 2) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีควรแรงให้ผู้เรียนได้แสดงออก และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีควรให้โอกาส และเห็นความสำคัญของผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน และ 4) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรฝึกฝนวิธีการแสวงหาความรู้และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองของผู้เรียน

สุมาลี จันทร์ชล (2543 : 11) กล่าวว่า การเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการจัดประสบการณ์โดยใช้รูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดโดยที่การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนเป็นอย่างดีและดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

อรรถัย มูลคำ, และสุวิทย์ มูลคำ (2544 : 12) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะลำดับขั้นตอนของรูปแบบวิธีการสอนแบบต่างๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยกิจกรรมสองลักษณะ คือ กิจกรรมของครูและกิจกรรมผู้เรียน โดยกิจกรรมครูได้แก่การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของการเรียน การจัดกิจกรรมในห้องเรียน และเทคนิควิธีการสอนของครู ส่วนกิจกรรมของผู้เรียน ได้แก่ การลงมือปฏิบัติขณะที่มี

การเรียนการสอนซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มภายใต้การควบคุม ดูแลหรือการแนะนำของครูผู้สอน

ปรียาพร วงศ์นุตร์โรจน์ (2544 : 53) ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้เป็น 2 คำ คือ การสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่การเรียนการสอนมีความหมายกว้างกว่าการเรียน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ

ทักษิณ อารยะจารุ (2548 : 32) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความพยายามของคนหนึ่งหรือหลายคน ที่จะจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้จัดต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาความสามารถทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า งานการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนได้จัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนเป็นอย่างดี ประกอบด้วยการจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนการสอนตามแนวทางการดำเนินการของหลักสูตร เนื้อหาวิชา ทักษะ กระบวนการ การประเมินผลและมืองค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการสอน วัตถุประสงค์ของวิชา เอกสารประกอบการสอน ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนโดยวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และต้องมีการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงและวางแผนการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

2.2 ขอบข่ายของการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 ก : 8) กล่าวถึง ภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

1. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
2. จัดห้องเรียนรายวิชา
3. จัดครูเข้าสอนประจำชั้นประจำวิชา
4. ตรวจสอบการจัดตารางสอน ให้มีเวลาเรียนให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนด
5. จัดทำเอกสาร คู่มือครู ให้เพียงพอต่อทุกระดับชั้น ทุกวิชา

6. ตรวจสอบการเตรียมการสอน บันทึกการสอนและแผนการสอนของครู
7. กำกับ ควบคุม การปฏิบัติหน้าที่ของครูให้เต็มเวลา เต็มความสามารถ
8. ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
9. เยี่ยมห้องเรียน
10. จัดครูเข้าสอนแทน

นิพนธ์ กิณาวาส (2541 : 69-71) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดการเรียนการสอนอาจแยกได้คือการจัดแบ่งกลุ่มของนักเรียน การจัดตารางสอน การกำหนดแบบเรียน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 12 – 13) ได้กล่าวถึง บทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดไว้ดังนี้ 1) การเตรียมการ ประกอบด้วยการศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่จะสอนการเตรียมแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้ ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า จัดทำแผนการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ไว้อำนวยความสะดวก เตรียมการวัดผลและประเมินผลให้ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้และครอบคลุมกระบวนการ 2) บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะที่ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วยการเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ติดตามตรวจสอบการทำงานให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและ 3) บทบาทด้านการประเมินผล ผู้สอนจะต้องดำเนินการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัด และประเมินผลทุกครั้งและการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริงจากการปฏิบัติและจากแฟ้มสะสมงาน โดยอาจกำหนดผู้ประเมินเป็นผู้เรียนหรือผู้ปกครองร่วมด้วยก็ได้

สุบิน จันทะนันท์ (2543 : 27) กล่าวว่า ขอบข่ายของผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่ ส่งเสริมการสอนให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการอบรมครู และรับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ได้แก่ จัดหาครูมาทำการสอน จัดครูให้ทำหน้าที่ต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การปกครอง การสร้างน้ำใจ หรือขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ ความถนัดหรือความต้องการ ส่งเสริมนักเรียน

ปริยาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544 : 17-18) กล่าวว่าขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมี

การจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ คือ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการฝึกงาน

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 147) กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี 3) นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลายแห่งและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน 4) เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี 5) เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด มากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว 7) ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 8) ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า งานจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนและครูผู้สอนร่วมมือกันวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 1) มีการกระตุ้นให้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกชั้น ทุกรายวิชาและติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ นั้น 2) ติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมให้ครูประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมให้มีการหาวิธีการที่จะสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน 5) ส่งเสริมนักเรียนปกติและนักเรียนเก่งด้วยวิธีที่เหมาะสม 6) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 7) ประชุมเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนจัดกิจกรรมการสอนตามหลักสูตร และ 8) จัดให้มีการทดลองการสอน หรือวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

3.1 ความหมายของสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

กิดานันท์ มะลิทอง (2540 : 79-99) ได้ให้ความหมายของงานสื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นเทปบันทึกเสียง สไลด์ วิดยู โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุอุปกรณ์ทางกายภาพ ที่นำมาใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการสอนของผู้สอนส่งไปถึง ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้ได้เป็นอย่างดี งานสื่อการเรียนการสอนจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อผู้สอนได้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ดังนั้นก่อนที่จะนำสื่อแต่ละอย่างไปใช้ผู้สอน จึงควรจะได้ศึกษาถึงลักษณะและคุณสมบัติของงานสื่อการเรียนการสอน ข้อดีและข้อจำกัดอันเกี่ยวกับตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่างตลอดจน

การผลิต และ การใช้สื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมการสอนบรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กรมวิชาการ (2545 ค : 6) กล่าวว่า สื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกร่วมกันทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน

สรุป งานสื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้จากบทเรียนไปสู่ผู้เรียน ให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้เร็ว ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่ก็ตาม อันจะส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนครั้งนั้น

3.2 ขอบข่ายของสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2545 ค : 7-9) แบ่งสื่อการเรียนการสอนออกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งได้แสดงหรือจำแนกหรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่าง ๆ โดยใช้หนังสือที่เป็นตัวเขียน หรือตัวพิมพ์เป็นสื่อเพื่อแสดงความหมายสื่อสิ่งพิมพ์หลายประเภท เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จุลสาร จดหมาย จดหมายเหตู บันทึก รายงาน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ สื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เช่น แถบบันทึกภาพพร้อมเสียง (วีดิทัศน์) แถบบันทึกเสียง สไลด์ สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้สื่อเทคโนโลยี ยังหมายรวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อการเรียนการสอน การศึกษาผ่านดาวเทียม

3. สื่ออื่น ๆ นอกจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยีแล้ว ยังมีสื่ออื่น ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสื่อ 2 ประเภทดังกล่าวเพราะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ท้องถิ่นที่ขาดแคลนสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยีโดยแบ่งเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

3.1 สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถทำหน้าที่ถ่ายทอดสาระความรู้ แนวคิด เจตคติ และวิธีปฏิบัติตนไปสู่บุคคลอื่น อาจเป็นบุคลากรที่อยู่ในระบบโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน ตัวผู้เรียน นักการภารโรง หรืออาจเป็นบุคลากรนอกระบบโรงเรียน เช่น บุคลากรในท้องถิ่น ที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เช่น พืชผัก ผลไม้ สัตว์ ชนิดต่างๆ ปรากฏการณ์ต่างๆ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการแห่งวิทยบริการ หรือแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด ชุมชน สังคม วัฒนธรรม ฯลฯ

3.3 สื่อวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ ตาราง กราฟ สถิติ ฯลฯ นอกจากนี้ยังรวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ทดลอง วิทยาศาสตร์ เครื่องมือวิชาช่าง เป็นต้น

สรุปได้สิ่งที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้จากบทเรียนไปสู่ผู้เรียน ให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) ส่งเสริมบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและงานสื่อการเรียนการสอน 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต ใช้ และบำรุงรักษาสื่อที่ตรงกับเนื้อหาและ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของ โรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งผลิตและบริการสื่อ 4) ส่งเสริมให้มีการคิดค้น สร้างสรรค์สื่อ และวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการสอน 5) ส่งเสริมให้มีการนำแหล่งวิทยาการในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน และ 6) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการผลิตและการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการวัดผลและประเมินผล

4.1 ความหมายของการวัดผลและประเมินผล

สุบิน จันทะนันท์ (2543 : 28) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลการศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา หรือกระบวนการเรียนการสอน เพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การจัดการเรียนการสอน ได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ เพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 199) ได้กล่าวว่า การวัด (measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับ วัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ ส่วนการประเมินผล (evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูล หรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

ทักษิณ อารยะจารุ (2548 : 49) การวัดเป็นกระบวนการเชิงปริมาณในการกำหนดค่าเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัดโดยอาศัย กฎเกณฑ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ในส่วนของการประเมินผลเป็นกระบวนการในการในการตัดสินคุณค่าของ สิ่ง

หนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้นดี เลว ปานใด โดยอาศัยข้อมูล หรือรายละเอียดจาก การสังเกต การตรวจงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

สรุปได้ว่า งานวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวน หรือปริมาณใดปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การตรวจ ผลงาน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น แต่การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่นำเอาผลของการวัดผลมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใด อย่างหนึ่งแล้ว ตัดสินออกมาว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์หรือเก่ง อ่อนปานกลาง เป็นต้น

4.2 ขอบข่ายของการวัดผลและประเมินผล

กรมวิชาการ (2545 ข : 24-25) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดผลและประเมินผล ไว้ว่าสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดผลและ ประเมินผลทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติตลอดจน การประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยจำแนกการประเมินผลเป็น 3 ระดับ คือ

1. การประเมินผลระดับชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายของการประเมินระดับชั้นเรียน คือ มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยม อันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ดังนั้น การวัดผลและ ประเมินผลจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการ เรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจาก โครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้ใช้ผลการประเมินในระดับชั้นเรียนที่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายวิธีการและค้นหาข้อมูลเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้สะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผล ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน ครูผู้สอนจะ เข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่มสามารถให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง จะได้ ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียนสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็น

แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ทักษิณ อารยะจารุ (2548 : 52-53) ในการวัดผลและประเมินผลซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน และสถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดผลและประเมินผลทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติตลอดจนการประเมินภายนอก

สรุปได้ว่า งานวัดผลและประเมินผล คือ กระบวนการที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวน หรือปริมาณใดปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ส่งเสริมให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนร่วมกันวางแผนการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำหรือปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินผลการเรียน 3) ส่งเสริมให้มีการเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการวัดผลและประเมินผล 5) ส่งเสริมให้มีการนำผลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การเรียนไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6) ส่งเสริมให้มีการประเมินผลด้านคุณภาพนักเรียนเกี่ยวกับความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนด และ 7) สนับสนุนให้ครูสร้างแบบทดสอบมาตรฐานและแบบวินิจฉัยปัญหาการเรียนการสอน

5. ด้านแหล่งการเรียนรู้

5.1 ความหมายของแหล่งการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545 : 43-48) ให้ความหมายของแหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่

เรียนรู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้

กนกวรรณ โดแฮม (2547 : 7) ให้ความหมาย การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

เจริญ งามดี (2547 : 12) กล่าวว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้หมายถึง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

‘ฉัฐพล คำหารพล (2549 : 9) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสำรวจแหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้

5.2 บทบาทผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545 : 55) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) ให้มีการวางแผนจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้แก่ครู 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งสื่อของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และชุมชน และ 5) นิเทศ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เกี่ยวกับการผลิต จัดหา ใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) การสำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตใกล้เคียง 2) การจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครูและสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง 3) การ

จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน และ 4) การส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

กนกวรรณ โตแย้ม (2547:50) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการดำเนินการที่ดีและมีประสิทธิผลนั้น ต้องดำเนินการดังนี้ 1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตใกล้เคียง 2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูและสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง 3) จัดตั้ง จัดหา และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และ 4) ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกันส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.3 ปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

กนกวรรณ โตแย้ม (2547 : 84) กล่าวถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่มีปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาขาดการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

เจริญ งามดี (2547 : 101)กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่มีปัญหามาก ได้แก่ 1) ครูผู้สอนบางส่วนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และ 2) ครูรับผิดชอบงานมาก

นุมนวล กะตะศิลา (2549 : 74) กล่าวถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่มีปัญหามาก ได้แก่ สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

ถาวร บัวทอง (2549 : 142) กล่าวถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่มีปัญหามาก ได้แก่ 1) การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) การส่งเสริมให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง 1) สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา

และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง 2) การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

6. ด้านการแนะแนว

6.1 ความหมายการแนะแนว

สนธิ ศรีธินันท์ (2540 : 7) ได้ให้ความหมาย การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองในทุกด้านสามารถใช้ความสามารถของตนในการคิดแก้ปัญหา รู้จักเลือกตัดสินใจ รับผิดชอบและนำตนเอง พัฒนตนเองให้มีความก้าวหน้าในชีวิต

พงษ์ หนูคปิน (2543 : 13) ได้ให้ความหมาย การแนะแนว ว่าเป็น กระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองรู้จักและเข้าใจโลกรอบตัว ด้วยกระบวนการ กลวิธีและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการ ที่จะเผชิญปัญหา และปรับตัวได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมผลลดาครอบรอบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี

เจริญ งามดี (2547 : 13) กล่าวว่า การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การจัดระบบแนะแนวทั้งวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีระบบโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่จะช่วยให้นักบุคคลรู้จักตนเองและเข้าใจตนเองในทุกด้านสามารถใช้ความสามารถของตนในการคิดแก้ปัญหา รู้จักเลือกตัดสินใจ รับผิดชอบและนำตนเอง พัฒนตนเองด้วยกระบวนการ กลวิธีและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการ ที่จะเผชิญปัญหา และปรับตัวได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมผลลดาครอบรอบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี

6.2 บทบาทผู้บริหารเกี่ยวกับการแนะแนว

สนธิ ศรีธินันท์ (2540 : 43) กล่าวว่า การแนะแนวในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม ซึ่ง จะทำการช่วยเหลือไปพร้อมๆกัน โดยนำมาจัดเป็นบริการแนะแนว ซึ่งโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล



กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการแนะแนวการศึกษาไว้ดังนี้ 1) การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน 2) การแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา 3) การติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา และ 4) การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รัตน (2547 : 7) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสถานศึกษา ในด้านการแนะแนวการศึกษา ไว้ดังนี้ สถานศึกษาต้องจัดระบบการจัดการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยร่วมมือกับครูทุกคนในสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, นิทยา นวลนั่ม, ไชยา ภาวะบุตร, และวาโร เฟื่องสวัสดิ์ (2547) กล่าวถึงบริการแนะแนว ที่สำคัญ คือ 1) บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยมีข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว ผลการศึกษา สุขภาพอนามัย สถิติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ เป็นต้น 2) บริการสนเทศ เป็นข้อสนเทศด้านการศึกษา ด้านอาชีพส่วนตัว และสังคม เช่น การปฐมนิเทศ การแนะแนวเป็นกลุ่ม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 3) บริการให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลผู้มีปัญหาหรือมีความต้องการ 4) บริการจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการที่พยายามช่วยเหลือนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วประสบความสำเร็จในการหางานทำ รวมทั้งให้ความสนใจในการหางานให้นักเรียนที่ออกกลางคัน ตลอดจนนักเรียนที่เรียนอยู่ปัจจุบันหางานทำพิเศษนอกเวลา และ 5) บริการติดตามผล เป็นบริการแก่นักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากการแนะแนวไปแล้ว ข้อมูลต่างๆจะย้อนกลับมาปรับปรุงงานแนะแนวและทำกิจกรรมอื่นๆที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานแนะแนวการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการดำเนินการที่ดีและมีประสิทธิผลนั้น ต้องดำเนินการดังนี้ 1) การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน 2) การแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา 3) การติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว

การศึกษาในสถานศึกษา และ 4) การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

6.3 ปัญหาการแนะแนว

ถาวร บัวทอง (2549 : 142) กล่าวถึง การแนะแนวการศึกษา ที่มีปัญหามาก ได้แก่ 1) การจัดระบบการจัดการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน 2) การประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) การดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกับครูทุกคนในสถานศึกษา

‘ นุมนวล กะตะศิลา (2549 : 79) กล่าวถึง การแนะแนวการศึกษา ที่มีปัญหามาก ได้แก่ การประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัญหาการแนะแนวการศึกษา หมายถึง 1) การจัดระบบการจัดการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน 2) การประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) การดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือกับครูทุกคนในสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวินิตศึกษาฯ

1. ประวัติโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ

พระเดชพระคุณหลวงพ่อดุสิตพรหมญาณ (กิตติ บัวอ่อน ปธ.8) อดีตเจ้าคณะจังหวัดลพบุรีกับคณะศิษย์ 4 คน ได้จัดตั้งโรงเรียนวินิตศึกษาขึ้น ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2489 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เยาวชนได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการฝึกอบรมคุณธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ให้สามารถประกอบสัมมาอาชีพได้ และดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยคุณธรรมอันดี เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียน 120 คน ครู 7 คน ใช้ศาลาวัคกวิสรา ราม และอาคารสถานที่ของวัดเป็นที่เรียน โดยท่านเป็นผู้อำนวยการ และมีครูประพันธ์ ผลฉาย เป็นครูใหญ่

พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล ภายหลังจากได้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษา ได้เพียง 3 ปี และได้ย้ายสถานที่

เรียน มาสร้างอาคารถาวรด้านหลังวัด ซึ่งเป็นอาคารเรียนปัจจุบัน โดยมี อาจารย์ประพัฒน์ ตรีณรงค์ เป็นครูใหญ่คนที่ 2 (ต่อจากอาจารย์ ประพันธ์ ผลาย) พร้อมกันนี้ได้เปิด สอนชั้น ม.4 - ม.6 (มศ.1 - มศ.3 ปัจจุบัน) ในนามโรงเรียน วิทยาประสิทธิ์ (เพราะการจะเปิดชั้นเรียนเพิ่มสูงขึ้นนั้น เปิดในโรงเรียนเดิมซึ่งได้รับการรับรองวิทยฐานะแล้วไม่ได้ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น) มีอาจารย์ชั้น ปานบัว เป็นครูใหญ่ โรงเรียนนี้เปิดทำการสอนไม่นาน กระทรวงศึกษาธิการก็รับรองวิทยฐานะ เทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2495 และหลังจากนั้นก็ยุบเป็น "วินิตศึกษา" แต่เพียง โรงเรียนเดียว โดยหลวงพ่อบุญพุกธรรมญาณรักษาการตำแหน่งครูใหญ่อยู่ 2 ปี

ต่อจากนั้น อาจารย์จันทร์ บัวสนธิ์ ก็ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ต่อมาจนสิ้นสุด ปีการศึกษา 2538 ชั้นเรียนเดิม ซึ่งเคยมีตั้งแต่ ชั้นมัธยมปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมปีที่ 6 ก็เปลี่ยน เป็นตั้งแต่ชั้นประถมปีที่ 5 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงใหม่ และได้เปิดชั้น ม.ศ. 4 ม.ศ. 5 และ ม.ศ. 6

ปัจจุบัน โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รับทั้งนักเรียนชาย และนักเรียนหญิง มีครู-อาจารย์ 145 คน มีนักเรียนทั้งหมด 4,469 คน และครูชาวต่างประเทศ 6 คน และครูพิเศษจากภายนอกมาสอน 15 คน และได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาดังนี้

1. โครงการประกอบอาชีพอิสระระหว่างเรียนของกรมวิชาการ
2. โรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรปรับปรุงมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายของกรม วิชาการ
3. โรงเรียนนำร่องประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา

2. ข้อมูลบุคลากร

ปัจจุบันในปีการศึกษา 2553 โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 173 คน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรของโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)			
	สมณเพศ	ชาย	หญิง	รวม
1. ผู้บริหาร				
1.1 ผู้รับใบอนุญาต / ผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ	1			1
1.2 รองผู้อำนวยการ				
1.2.1 ฝ่ายวิชาการ			1	1
1.2.2 ฝ่ายกิจการนักเรียน		1		1
1.2.3 ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน		1		1
2. ฝ่ายสนับสนุนการสอน				
2.1 ฝ่ายสำนักผู้จัดการและผู้อำนวยการ		3	8	11
2.2 ฝ่ายวิชาการ		1	4	5
2.3 ฝ่ายทะเบียนและวัดผล		-	5	5
2.4 ฝ่ายแนะแนว		-	3	3
2.5 ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์		2	1	3
2.6 ฝ่ายศูนย์วิทยบริการ		2	4	6
2.7 ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ		3	1	4
2.8 ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน		2	3	5
2.9 ฝ่ายปกครอง		2	3	5
3. ฝ่ายการสอน				
3.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย		-	11	11
3.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์		2	9	11
3.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์		5	15	20
3.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		8	9	17
3.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา		3	4	7
3.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ		5	1	6
3.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี		2	11	13

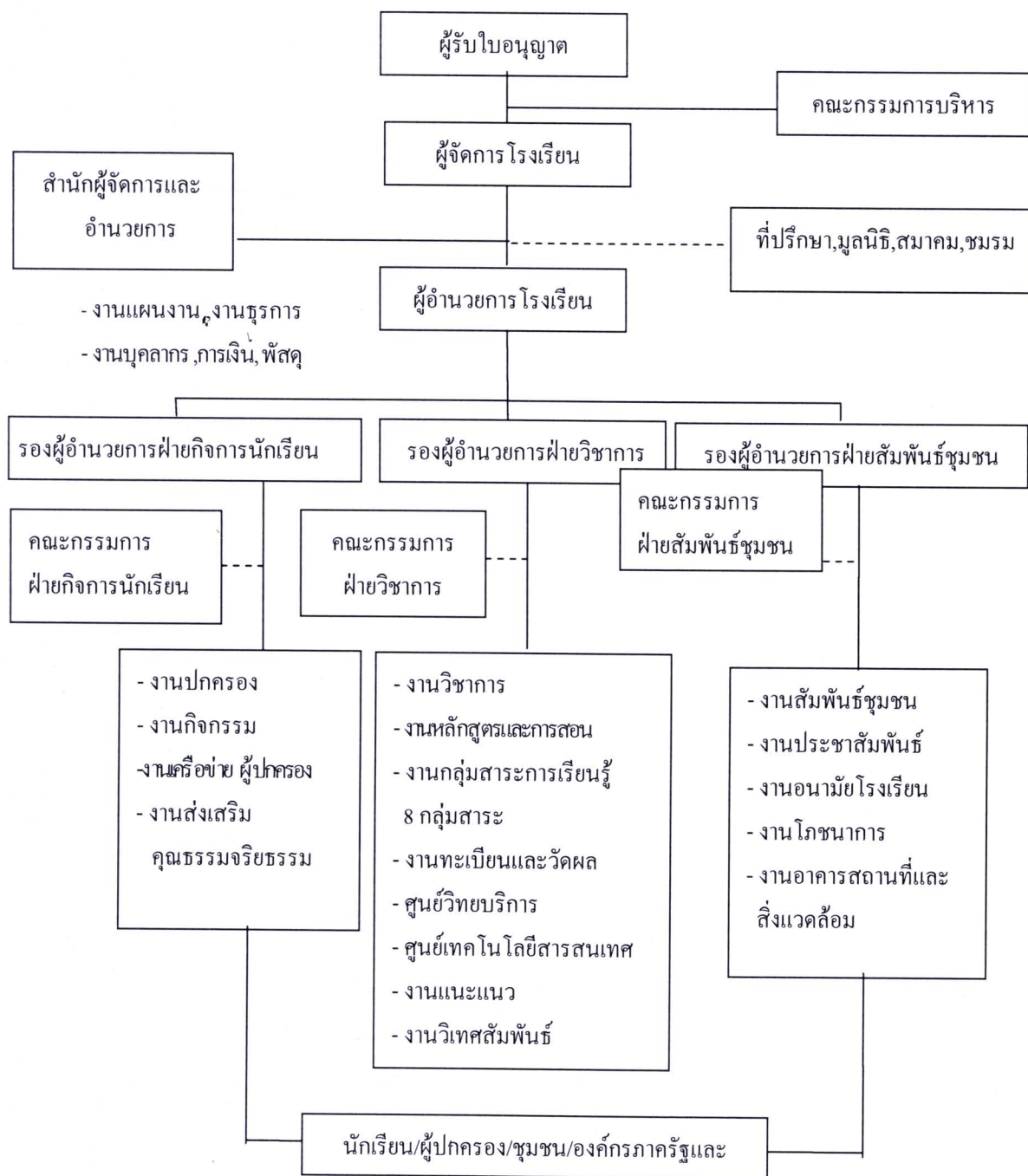
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)			
	สมณเพศ	ชาย	หญิง	รวม
3.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ		1	17	18
4. นักการภารโรง		10	9	19
รวม	1	53	119	173

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียนโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามชั้นเรียน

ระดับชั้น	จำนวน (คน)			จำนวน ห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	614	744	1,358	26
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	516	669	1,185	23
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	502	700	1,202	23
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	89	162	251	6
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	79	171	250	5
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	53	170	223	5
รวม	1,853	2,616	4,469	88

3. โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์

จากภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ประกอบด้วย พระราชพุทธรักษาภรณ์ ผู้รับใบอนุญาต / ผู้จัดการ / ผู้อำนวยการโรงเรียน นายอภิวิชญ์ ภูทับทิม รองผู้อำนวยการฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน นางสุภาวรรณ คำนสกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และนายเทียนไทย ทองบันเทิง รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน



4. นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มุ่งที่จะพัฒนานักเรียน ให้มีความสำเร็จในชีวิต ดังต่อไปนี้

1. ให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ สามารถที่จะศึกษาต่อในระดับสูงได้อย่างอย่างดี
2. มีวินัย มีความกตัญญูกตเวที เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีและยึดมั่นในหลักจริยธรรม

ของพระพุทธศาสนาในการดำรงชีวิต

3. ขยัน เป็นนักสู้และมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบสัมมาชีพมั่นคง
 4. เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมและรับใช้สังคมด้วยความเต็มใจ
- วิสัยทัศน์

โรงเรียนวินิตศึกษาฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียน “มีวินัย ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม เลิศล้ำวิชาการ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

พันธกิจ

1. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในความเป็นไทย
2. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะการใช้ภาษาเพื่อการ

สื่อสาร และใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นคนดีของ

สังคม

2. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. แผนพัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(ปรับปรุง 2545)

3. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
5. พัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม
6. ส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชนและร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์โรงเรียนวินิตศึกษาฯ ปีการศึกษา 2552

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจของนักเรียนให้สมบูรณ์ครบถ้วน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมนำความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติสร้างสรรค์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเข้าถึงบริการชุมชนตามกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

5. โครงการเตรียมความพร้อมทางด้านทหาร

หน่วยงาน ฝ่ายวิชาการ

แผนงาน

ชื่อ งาน / โครงการ โครงการพิเศษเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อวิชาการทหาร

ลักษณะโครงการ โครงการต่อเนื่อง

สนองนโยบาย

1. หลักการและเหตุผล

2. วัตถุประสงค์

2.1. เพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกลุ่มเรียนดีที่มีความสนใจหรือเป้าหมายมุ่งสู่โรงเรียนเตรียมทหาร ให้มีความสามารถมากขึ้น

2.2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการแข่งขันความสามารถทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับสูง

2.3. เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับนักเรียนและสถานศึกษา

2.4. เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. เป้าหมาย

3.1. ด้านปริมาณ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าร่วมโครงการ 180 คน

3.2. ด้านคุณภาพ นักเรียนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้มากขึ้นทางด้านวิชาคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, ภาษาอังกฤษ, ภาษาไทย และสังคมศึกษา

4. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ตลอดปีการศึกษา

6. วิธีดำเนินการ

6.1 กิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงาน

6.1.1. ประชาสัมพันธ์

6.1.2. สอบคัดเลือก

6.1.3. ดำเนินการจัดการเรียนการสอน

6.1.4. สรุปผลการจัดการเรียนการสอนต่อภาคเรียน

6.1.5. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

6.1.6. สรุปผลการจัดการเรียนการสอน

- 6.2 ระยะเวลาดำเนินงาน ช่วงพฤษภาคม 2553 – มีนาคม 2554
 - 6.3 งบประมาณ รับผิดชอบจากผู้ปกครอง 3,000.-บาท/คน/ภาคเรียน
 - 6.4 ผู้รับผิดชอบ อ.พลวัตร และอาจารย์ประจำชั้น ม.1/15, ม.2/15, และ ม.3/15
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝ่ายวิชาการ

ตารางที่ 2.3 สรุปผลการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมทางด้านทหาร ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 – ม.3) ตั้งแต่ปี 2548 -2553

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ				จำนวนนักเรียนที่ไปสอบต่อทางด้านทหาร	
	ม.1	ม.2	ม.3	รวม	คน	ร้อยละ
2548	-	-	58	58	8	13.79
2549	55	55	56	166	14	7.84
2550	55	56	53	164	23	12.19
2551	55	55	56	166	13	7.28
2552	55	55	58	168	8	4.64
2553	57	55	55	167		-
รวม	277	276	336	889	66	9.14

จากตารางที่ 2.3 แสดงสรุปผลการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมทางด้านทหาร ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 – ม.3) ตั้งแต่ปี 2548 -2553 พบว่ามีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 889 คน ในปีการศึกษา 2548 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 58 คน มีนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อทางทหารได้จำนวน 8 คน (ร้อยละ 13.79) ในปีการศึกษา 2549 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 166 คน มีนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อทางทหารได้จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.84) ในปีการศึกษา 2550 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 164 คน มีนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อทางทหารได้จำนวน 23 คน (ร้อยละ 12.19) ในปีการศึกษา 2551 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 166 คน มีนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อทางทหารได้จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.28) ในปีการศึกษา 2552 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 168 คน มีนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อทางทหารได้จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.64)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อภิรักษ์ นานา (2545, บทคัดย่อ) การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 653 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ F-test และทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ Least Significant Difference ผลการวิจัย สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาได้ปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ "มาก" ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร และการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนปัญหา และความต้องการในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรพรรณ เจริญชัย (2546, บทคัดย่อ) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 186 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 38 คน ครูผู้สอน 148 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ มีค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุญเลิศ รอดเชื้อ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล 4 วัดเมืองใหม่ ในทรรณะของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน ผู้ปกครองนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล 4 วัดเมืองใหม่ในทรรณะของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน ผู้ปกครองนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 และผู้ปกครองนักเรียน ช่วงชั้นที่ 4 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

อำพร จันทร์เพ็ญแข (2548 : 85) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านดังนี้ คือ 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และ 5) ด้านการนิเทศภายใน และ การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระหว่างผู้บริหารระดับนโยบายและผู้บริหารระดับปฏิบัติการ พบว่า ผู้บริหารระดับนโยบายและผู้บริหารระดับปฏิบัติการ มีการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ทักษิณ อารยะจารุ (2548, บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดของสถานศึกษา และเพื่อนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 198

คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในการทดสอบและทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe/) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/for Windows version 10.0 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารในภาพรวมและ ทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุดและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้ ปัญหาในขั้นตอนการวางแผน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางแก้ปัญหา คือ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และการศึกษาดูงาน ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการวัดผลและประเมินผล ทำให้ไม่สามารถจัดทำเอกสารการวัดผลประเมินผลได้ แนวทางแก้ปัญหา คือ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม นิเทศ กำกับ ติดตาม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และ จัดหาเอกสารให้ศึกษาด้วยตนเอง ปัญหาในขั้นตอนการตรวจสอบ คือ ไม่มีการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางแก้ปัญหา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยงานระดับเหนือควรช่วยเหลือในการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาในขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางแก้ปัญหา คือ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และหน่วยงานระดับเหนือควรช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กีก้อง ค้วงชนะ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน อยู่ในระดับมาก

สมชาย ปัญญาทิพย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พิสุจน์ วันละคำ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวทาง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทาง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 284 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t – test ผลการวิจัย มีดังนี้ 1) การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า แนวทางประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าประสงค์ การกำหนดเป้าหมายผลผลิตหลัก การกำหนดกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและการนำแผนสู่การปฏิบัติ 2) การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม 3) การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้

รุ่งทิพย์ ตั้งพานิชวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิงห์บุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านงานสื่อการเรียนการสอน ระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานห้องสมุด ด้านงานการจัดการเรียนการสอน ด้านงานนิเทศภายใน ด้านงานหลักสูตร และด้านงานวัดผลและประเมินผล 2) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ขนาดของโรงเรียน และกลุ่มผู้มีส่วนร่วม ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อจำแนกตามอายุของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียน พบว่า มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ในด้านงานหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านงานห้องสมุด และด้านงานนิเทศภายใน ส่วนขนาดของโรงเรียนของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองนักเรียน พบว่า มีส่วนร่วมแตกต่างกันในด้านงานหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านงานห้องสมุด และกลุ่มผู้มีส่วนร่วมพบว่า มีส่วนร่วมแตกต่างกันในด้านงานหลักสูตร ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานวัดผลและประเมินผล และด้านงานนิเทศภายใน เมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มินูดิน (Minudin. 1987 : 2403-A) ได้ทำการศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐซาบ่าห์ ประเทศมาเลเซีย และพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นหลัก ในการประเมินโครงการของโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น กำหนด

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่นๆทั้งหมด รู้และเข้าใจข้อกฏบังคับในการเรียนรายวิชาต่างๆ

มู (Moore. 2000 : 1437) ได้ศึกษาเรื่องครูกับการเข้าร่วมสัมมนาการเรียนรู้ในขั้นพื้นฐานด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร พบว่าครูมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการใช้โครงสร้างและนวัตกรรมใหม่ๆ ทางด้านวรรณกรรม วรรณคดี คุณลักษณะ กลยุทธ์และทักษะตามความต้องการการพัฒนาหลักสูตร เหล่านี้ เพื่อส่งเสริมการเป็นครูมืออาชีพและเพื่อเป็นการพัฒนาบทบาทของครู ซึ่งได้มีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และการวิจัยเหล่านี้ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการออกแบบหลักสูตรที่จะใช้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ ทำให้สรุปได้ว่า งานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญที่สุดที่จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการที่จะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามและประเมินผล และประการสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการ จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและข้าราชการครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีตามขอบข่ายภาระงานการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีใน 6 ขอบข่ายงาน ได้แก่ 1) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การเรียนการสอน 3) สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน 4) การวัดผลและประเมินผล 5) แหล่งการเรียนรู้ และ 6) การแนะแนว