



การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



รัตติยา วงศ์อินตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2565

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



รัตติยา วงศ์อินตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2565

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION  
BASED ON 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER  
ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2



RATTIYA VONGINTA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริส  
ธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต ๒

ชื่อนักศึกษา : รัตติยา วงศ์อินตา  
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา  
ปีพุทธศักราช : 2565  
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

  
.....  
(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :


ประธานกรรมการ

  
.....  
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)


กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

  
.....  
(ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ

  
.....  
(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

  
.....  
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ

  
.....  
(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Participation of Personnel in Academic Administration  
Based on 7 Principles of Sappurisadhamma of Schools  
under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2  
Student's Name : Rattiya Vonginta  
Degree Sough : Master of Education  
Program : Educational Administration  
Anno Domini : 2022  
Advisor : Dr.Kittayakorn Ladawan

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education

*P. J. Boonma*

(Phramaha Boonna Thānaviro, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee :  
Chairman

*Phrakhruvichitpanyaphorn*

(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member (Advisor)

*K. Ladawan*

(Dr.Kittayakorn Ladawan)

Member

*Chumnian Pollaharn*

(Asst. Prof. Dr.Chumnian Pollaharn)

Member

*Phrakruchairattanakorn*

(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member

*Vimonporn*

(Dr.Vimonporn Suwanseantawee)

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	:	รัตติยา วงศ์อินตา
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร.กฤษฎากร ลดาวัลย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 341 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่า t-test, F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### ผลการวิจัยพบว่า :

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้ว่า ควรจัดทำหลักสูตรต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพของปัญหา เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนชุมชน และท้องถิ่นสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธีจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้และผลการวิจัย

คำสำคัญ การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, หลักสัปปุริสธรรม 7



## ABSTRACT

Thesis Topic : Participation of Personnel in Academic Administration based on 7 Principles of Sappurisdhamma under Roi-Et Primary Education Service Area Office 2

Student's Name : Rattiya Vonginta

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2022

Advisor : Dr.Kittayakorn Ladawan

---

The objectives of the research were 1) to study participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisdhamma under the Roi Et Primary Education Service Area Office 2., 2) to compare participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisdhamma of schools in mention classified by positions, educational level and working experiences and, 3) to find out the guidelines for participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisdhamma of the said schools. Samples were the administrators and teachers, totally 341 in number and 5 interviews. The research instrument for collecting the data was the questionnaire, with its reliability value at 0.98 and quality-verified interview. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, F-test and content analysis.

### **The research results were as follows:**

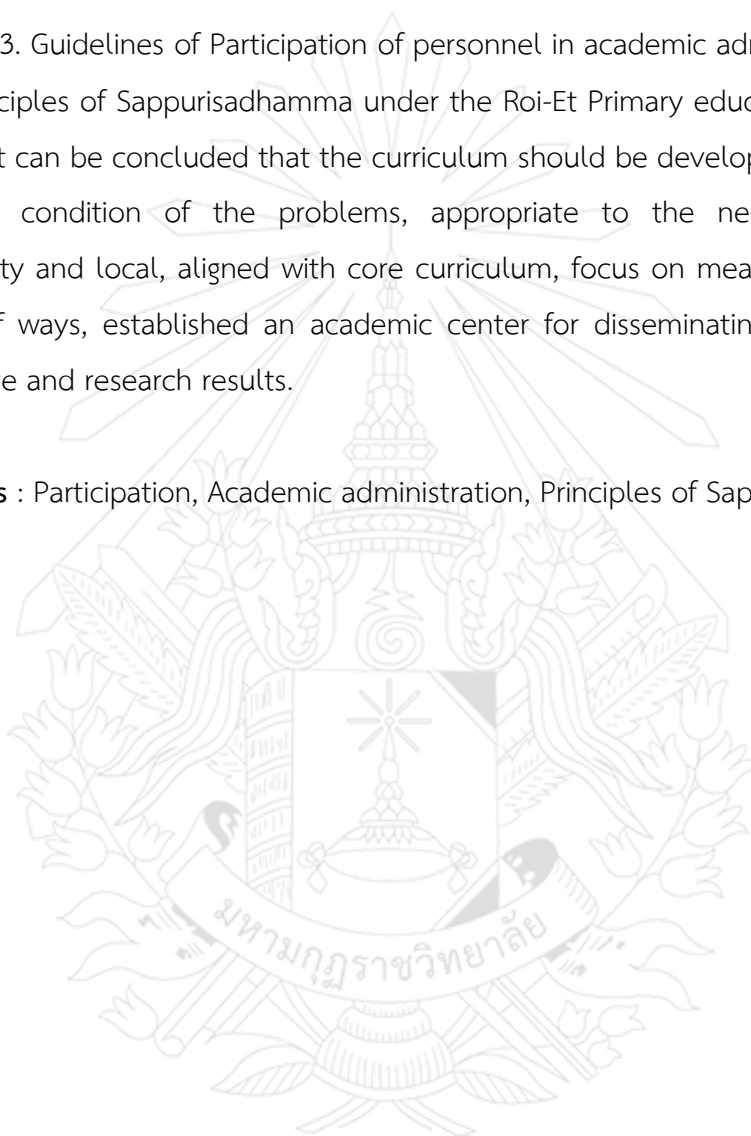
1. The level of Participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisdhamma under the Roi-Et Primary education service area office 2 was overall at a high level. The aspect with the highest average was Supervision in educational institutions, followed by the preparation of educational institutions' curriculum. The side with the lowest mean was learning resource management.



2. The results of the comparison of the level of opinion towards the Participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisadhamma under the Roi-Et Primary education service area office 2, classified by position, education level and work experience by overall and each aspect were no difference.

3. Guidelines of Participation of personnel in academic administration based on 7 Principles of Sappurisadhamma under the Roi-Et Primary education service area office 2. It can be concluded that the curriculum should be developed in accordance with the condition of the problems, appropriate to the needs of students, community and local, aligned with core curriculum, focus on measuring results in a variety of ways, established an academic center for disseminating and exchanging knowledge and research results.

**Keywords :** Participation, Academic administration, Principles of Sappurisadhamma



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย อันประกอบไปด้วย ที่ปรึกษาหลัก ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ปรับปรุง แก้ไขงานวิจัยเล่มนี้จนสำเร็จด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร. อาจารย์ประจักษ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย และ นางจันทร์เพ็ญ จันทร์วิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยดงสวนผึ้ง (สุชนาธรรม) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา ที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเรื่องมีอวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่เมตตาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

คุณงามความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ตลอดทั้งพี่น้องทุกท่าน และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุน จนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

รัตติยา วงศ์อินตา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ.....	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม.....	17
2.3 หลักสัปปุริสธรรม 7.....	30
2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7.....	37
2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	61
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	85
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	86
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	90
<b>4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>91</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>108</b>
5.1 สรุปผล.....	108
5.2 อภิปรายผล.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	114
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>115</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>120</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อการวิจัยและขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์.....	135
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของแบบสอบถาม...	145
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์.....	149
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	<b>151</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ.....	40
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	92
4.2	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	93
4.3	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.....	94
4.4	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	95
4.5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	96
4.6	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	97
4.7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา.....	98
4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายใน.....	99
4.9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้.....	100

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง.....	101
4.11	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน วิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	102
4.12	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	103
4.13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	105



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	83



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงควรมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่คิดเป็น ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้องและใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้งการนำทักษะการเรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน อันเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน มีเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาที่จะต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้กับนักเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการ ด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของโรงเรียน ร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษาหลาย ๆ ประการ เช่น หลักสูตร ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยให้เกิดผลผลิต คือนักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

การจัดการศึกษาของโรงเรียน ถูกกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553) ที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้การบริหารวิชาการถือเป็น งานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (จันทราณี สงวนนาม, 2551; ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่ระบุว่างานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และ



ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเริ่มจากการร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาคือการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีหลายลักษณะ เช่น การมีส่วนร่วมในทางวิชาการ การมีส่วนร่วมทางการบริหาร การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และลงมือทำเป็นต้น ทั้งนี้การมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะ มีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554) สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทางวิชาการนั้น สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2547) เสนอว่า การมีส่วนร่วมในทางวิชาการ เป็นแนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าว กระทำได้โดยผ่านทางหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และการจัดการแหล่งเรียนรู้

การบริหารวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากร ต้องมีส่วนร่วม ในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้ง จากแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมทางวิชาการ ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมทางวิชาการ เป็นแนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การจะสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ทุก ๆ คนต้องมีส่วนร่วม นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของโรงเรียนให้เต็มกำลังความสามารถ และเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553) กำหนดไว้ ครูผู้สอนคือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน โดยครูผู้สอนมีหน้าที่หลัก คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ ส่งสอนอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ รวมทั้งให้การดูแลและเอาใจใส่นักเรียน เป็นสำคัญ หรืออาจจะเรียกได้ว่า อยู่ในสายงานปฏิบัติการสอน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจจะเรียกได้ว่า อยู่ในสายงานการบริหารจัดการ

ดังนั้น จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า ครูผู้สอนซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนมากกว่า มีหน้าที่บริหารจัดการ จะมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการมากน้อยเพียงใด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย 1) เมืองเกษตรวิสัย 2) ปทุมรัตน์ 3) พนมไพร 4) สุวรรณภูมิ 5) เมืองสรวง 6) โพนทราย 7) อาจสามารถ และ 8) หนองฮี ในเขตร้อยเอ็ด มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 333 โรงเรียน (สารสนเทศปี การศึกษา 2563) จากข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2564 พบว่าผลจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีด้านที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่เกิด จากการขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อยในการบริหาร ทั้งนี้อาจ เป็นสาเหตุให้การประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 2.26 และเมื่อเปรียบเทียบกับ ระดับชาติ พบว่าโดยรวมความสามารถทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่า 4.26 (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ในการ จัดการศึกษาและมีการมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงไม่สามารถมีส่วนร่วม ในการตัดปัญหาต่างๆได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ มากกว่าที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

การใช้หลักธรรมในการบริหารก็ถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ได้ เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานวิชาการ ก็ตาม หมวดธรรมที่ ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรม ได้แก่ สัปปริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรม ของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) ธัมมัญญตา ความรู้จักธรรมรู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา ความรู้ จักจรรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้ จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6) ปริสัญญตา รู้จักชุมชนและ รู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ 7) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหาร การศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและ การตัดสินใจ

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านด้านเนื้อหา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 7 ด้าน โดยได้มาจากการทำตารางสังเคราะห์ คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายใน และด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.4.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,986 ประกอบด้วยผู้บริหาร

261 คน และครูผู้สอน 2,725 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2)

#### 1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง(Samples)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 341 คนและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) (เทคนิคการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างและการประมาณค่า, กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติ แห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงาน วิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1. ตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหาร
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา
  - 2.1 ปริญญาตรี
  - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ทำงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 3.2 5-10 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริส ธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 สังเคราะห์สรุป ออกมาได้ 7 ด้าน คือ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและ ประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา 6) การประกันคุณภาพภายใน 7) ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อัน ได้แก่

- 1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ
- 2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล
- 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน
- 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ
- 5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล
- 6) ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน
- 7) ปุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2

#### 1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในระหว่างปีการศึกษา 2564

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้การบริหารงานโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.5.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถนำ ข้อค้นพบไปประยุกต์และปรับปรุง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7

1.5.3 ข้อค้นพบจากการศึกษาจะเป็นฐานความรู้เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการศึกษาเชิงลึกต่อไป

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในด้านแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย

1.6.2 การบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ซึ่งนับเป็นหัวใจ

สำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการปฏิบัติงานด้านการเตรียมความพร้อมการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร การสรุปผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการเลือกตำราเรียนการจัดทำแผนการสอน การจัดทำตารางสอนการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การจัดทำประมวลผลการสอน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

3) การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการพัฒนาและตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนการสอน ตลอดจนการนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

4) การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการปฏิบัติงานที่มุ่งให้ผู้บริหารและครูทำการวิจัย และนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

6) การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือหน่วยงานต้นสังกัด และการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา

7) การจัดการแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดการแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ทั้งในและนอก

สถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือหน่วยงานต้นสังกัด

1.6.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวง ศึกษาธิการที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย 1) เมืองเกษตรวิสัย 2) ปทุมรัตน์ 3) พนมไพร 4) สุวรรณภูมิ 5) เมืองสรวง 6) โพนทราย 7) อาจสามารถ และ 8)หนองฮี

1.6.4 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.6.5 ตำแหน่ง หมายถึงระดับในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.6 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่ 1)ปริญญาตรี 2)สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.7 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ 1)ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี 2) ระยะเวลา 5-10 ปี และ 3)ระยะเวลา มากกว่า 10 ปี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม
- 2.3 หลักสัปปุริสธรรม 7
- 2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7
- 2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

##### 2.2.1 ความหมายของงานวิชาการ

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคม ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและเข้าใจในหลักการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยวิธีการหลากหลาย ในอันที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายงานวิชาการ ไว้ดังนี้

กนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดี บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



**วิเชียร ยอดจักร์ (2555, หน้า 13)** ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้มากที่สุด

**พนัส ดั่งเอก (2555, หน้า 9)** ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน ไปจนถึง การวัดการประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งเป็นงานหลักของงานวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

**จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 30)** ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้นการบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือมีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่าง ๆ จะมีผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะเรียกชื่อต่าง ๆ กันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

**ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556, หน้า 35)** กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ ได้รับประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มาบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

**จรุณี แก้วเอี่ยม (2557, หน้า 4)** ได้กล่าวสรุปว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

**จิตติมา วรรณศรี (2557, หน้า 3)** กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่การพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลและประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนใหม่คุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

**อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557, หน้า 34)** กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและถือเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและความรับผิดชอบ และต้องเป็นผู้นำทางวิชาการแก่คณะครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญงานวิชาการยังเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข

**ปรีศนา สำเนียงแจ่ม (2558, หน้า 16) b** ได้สรุปว่างานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรการนิเทศงานสอนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

**สัมมา รณิธย์ (2560, หน้า 38)** กล่าวถึงความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า เป็นกระบวนการ ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน

**เฟอเรสต์ และกินเซอร์ (Forest and Kinser, 1983, pp. 158-164)** ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการและการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้

**กอร์ตัน (Gorton, 2002, p.3)** กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียน ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและ ประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

**วิกค์เฟอร์ลอง และไฮเออร์เกอร์ (Vick, Furlong and Heiberger, 2002, p.1)** ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การวางแผนงาน ที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่างานบริหารทั่ว ๆ ไป และเป็นสิ่งที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กร

**ฟราย, เคทเทอร์ริดจ์ และ มาร์แชล (Fry, Ketteridge and Marshall, 2009, p. 3)** ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่าเป็นงานที่กำกับติดตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการเรียนการ

สอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม การบริหารงานวิชาการ และการจัดการ ตลอดจนการรักษา ความเป็นมืออาชีพทางการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลัก ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อบริการประโยชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียน

### 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาคุณภาพผู้เรียน และมาตรฐานของ สถานศึกษา จึงอยู่ทางด้านวิชาการเพื่อเป็นการสร้างเสริมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักการศึกษาที่กล่าวไว้ ดังนี้

**จุฑาณัฐ สุภาพ (2555, หน้า 19)** ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งาน วิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการ พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวอยู่กับสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ จะต้องสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 1 - 2)** ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ ว่า การใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความ รับผิดชอบของผู้บริหารโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากรร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียนร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและงานบริหารทั่วไปแต่ละงานคิดเป็น ร้อยละ 5 จากงานเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และ กำหนดสัดส่วนไว้มากที่สุดเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ

**ปรารณา ตันติกุลไพบูลย์ (2555, หน้า 33)** ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการของ สถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในสาระสำคัญตามขอบข่ายงานวิชาการ เป็นอย่างดีอันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

**จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 3)** การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และ

เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารเพราะการบริหารเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็น กระบวนการทำกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือ การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนการฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลประเมินผล การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

**อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557, หน้า 34)** กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและถือเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและความรับผิดชอบ และต้องเป็นผู้นำทางวิชาการแก่คณะครูให้ความร่วมมือให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญงานวิชาการยังเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข

**ปริศนา สำเนียงแจ่ม (2558, หน้า 16)** ได้สรุปว่างานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศงานสอนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

**สมิธ(Smith, 1961, p.176)** การบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

- งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40
- งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20
- งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20
- งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5
- งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5
- งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5
- งานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5

**มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175)** งานบริหารวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน และการปฏิบัติตามโปรแกรมรวมทั้งการวัดผล และการจัดบริการในการสอน

**แบรดเลย์ (Bradley, 1983, p. 21)** มีแนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการว่า “การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน เน้นให้ครูเป็นผู้ที่มีทักษะและความชำนาญทางการสอน (งานวิชาการ) เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนงานธุรการอื่น ๆ ถือเป็นงานอันดับรอง”

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดั่งนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นหลักว่าจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการเพียงใด เพื่อให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคมและการบริหารงานวิชาการยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย

### 2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยนักการศึกษาหลายคนได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

**กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7)** ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดการระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

**กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 4)** ได้กำหนดขอบข่ายงาน วิชาการโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

**กนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 29)** ได้สรุปถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่า การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากรครอบครัว

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 3-4)** ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลในด้านวิชาการ

**วิเชียร ยอดจักร์ (2555, หน้า 26)** ได้สรุปถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่า การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

**กิตติยา กาเร็ว (2556, หน้า 16)** ได้สรุปถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

**สงวนพงศ์ ชวนชม (2557, หน้า 62)** ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามี 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและการประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
6. การนิเทศภายในสถานศึกษา
7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

**จรุณี แก้วเอียน (2557, หน้า 21-22)** ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการซึ่งเป็นขอบข่ายที่กว้างและเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการงานประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาและงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

**มิลเลอร์ (Miller, 1965, pp. 175-180)** กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การจัดโปรแกรมการสอน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรมการสอน 3) การติดตามการเรียนการสอน 4) การจัดบริการการสอน

**เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Sherron, 1970, pp.122-128)** ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การจัดอุปกรณ์การสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้

**Kimbrough and Nunery (1998, pp. 51-58)** กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์การของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง เป็นการบริหารงานทุกอย่างของโรงเรียนครอบคลุมทุกกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ และมุ่งหวังให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) โดยทั่วไปจะมีความหมายที่หลากหลายสำหรับความหมายที่พูดถึงในด้านการพัฒนาหรือการจัดการศึกษาจะหมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเช่นผู้ปกครองนักเรียนบุคลากรในสถานศึกษาประชาชนคณะกรรมการสถานศึกษาบุคคลทั่วไปองค์กรของรัฐองค์กรเอกชนและสถาบันทางสังคมต่างๆ การมีส่วนร่วมอาจมีหลายระดับหรือหลายลักษณะตั้งแต่การมีส่วนร่วมระดับองค์กรไปจนถึงระดับบุคคลโดยที่การมีส่วนร่วมนี้ได้มีนักวิชาการสาขาต่างๆให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายดังนี้

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 16)** ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

**ลลิตา ปวะบุตร (2555, หน้า 8)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุนตัดสินใจ กำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกันนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

**จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228)** ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่



**สุดโชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 34)** ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

**นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560, หน้า 174)** ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคล ในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการ การตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลใน องค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของ การบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิง วิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการ สื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความ ขัดแย้ง

**Arnstein (1969, p. 219)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมที่มี คุณภาพนั้นผู้เขาไปร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริง ในอันที่จะกระทำการอย่างใด อย่างหนึ่ง ให้บังเกิดผลขึ้นมามีใจเพียงแต่เขาไปมีส่วนร่วมเฉยๆ

**Douglah (1970, p. 90)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมใน เหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมาย ของการเขาร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่นการออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สวนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ

**Reeder (1973, p. 72)** ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเข้าไปร่วมพบปะ สัมผัสทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและของกลุ่มด้วย

**Berkley (1975, p. 200)** ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้นำ อนุญาตให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

**Cohen and Uphoff (1977, p. 6)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการ พัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 ประการได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่า จะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนิน โครงการตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรม

เป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ มีส่วนในการประเมินโครงการ

**Whang (1981, pp. 91-92)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงกระบวนการ เขาไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

**United Nation (1981, p.5)** ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเขามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเขามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

**White (1982, p. 11)** ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติด้วยกัน มิติที่หนึ่ง คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอะไรควรทำ และทำอย่างไร มิติที่สองมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สาม มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและยังมีอีกมิติหนึ่งที่น่าจะพิจารณาเป็นมิติที่สี่ คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่การส่งเสริมให้ประชาชนหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเขามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่การสร้าง ความตระหนักร่วมกัน การร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมมือติดตามประเมินผล ร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาาร่วมกัน ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์ โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่

### 2.2.2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

**กรมสามัญศึกษา (2543, หน้า 6)** ได้สรุปขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

**จินตวิโร เกษมสุข (2554, หน้า 4)** เสนอลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ร่วมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไข ปัญหา
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

**สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554, หน้า 282)** ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุด คือ การกำหนดความต้องการ และ จัดลำดับความสำคัญแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจัดทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้าน ทรัพยากรและการประสานงาน เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) นอกจากจะพิจารณาถึงผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง (expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ

**Cohen และ Uphoff (1980, pp. 7-10)** กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องกระทำก็คือการกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายและ

ประโยชน์ในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้ จะรวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations)ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการมีมติริเริ่มและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมวางแผน การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลและการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

### 2.2.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบในการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่าแบบแผนการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ หมายถึง วิธีการในการบริหารที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านหลายแนวทาง ได้แก่

**จินตวิทย์ เกษมศุข (2554, หน้า 3)** เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ดำเนินอยู่โดยทั่วไปสามารถสรุปได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การรับรู้ข่าวสาร (public information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการ แจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การได้รับ แจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ (public consultation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือ ระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (public meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้นได้ใช้เวที สาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่นั้น ซึ่งมีหลาย รูปแบบ ได้แก่

3.1 การประชุมในระดับชุมชน (community meeting) โดยจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ โดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วม เพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบถึง ลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถาม

3.2 การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (technical hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายและให้ความเห็น ต่อโครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

3.3 การประชาพิจารณ์ (public hearing) เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการและฝ่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ ซึ่งจะต้องมี องค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และ แจ่มแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน

4. การร่วมในการตัดสินใจ (decision making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม ของ ประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของ คณะกรรมการที่ เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่

โจเซฟ พุดติ (Joseph Putti, 1981, pp.162-167) ได้เสนอวิธีการส่งเสริมการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ 7 วิธี คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นวิธีการของ โจเซฟ สแกนลอน (Joseph Scanlon) ที่เขาใช้ในโรงงานเหล็กที่เขาทำอยู่ ซึ่งเขาใช้วิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ พัฒนาวิธีการลดต้นทุนการผลิต แล้วนำเอาส่วนที่ประหยัดได้มาแบ่งให้เป็นโบนัสแก่พนักงาน จึงนับว่า Scanlon ใช้การบริหารแบบมีการมีส่วนร่วม โดยใช้ระบบค่าจ้างเป็นแรงจูงใจ

2. การจัดการตนเอง (jishuKanri) หรือมีชื่อย่อว่า เจเคกรุป (JK Group) เป็นกลุ่ม กิจกรรมในโรงงานเหล็กในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อคิดหา แนวทางในการสร้างสรรค์และคลี่คลายปัญหา ผู้นำกลุ่มจะหมุนเวียนกันไปเรื่อย ๆ สมาชิกของกลุ่มจะ มาจากงานโครงการต่างๆ มาปรึกษาหารือให้คำแนะนำกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในบริษัทการแบ่งกลุ่มคณะกรรมการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 กลุ่มผู้แทน (The representative Committees)

3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (The Work Council)

3.3 คณะกรรมการบริหาร (Executive Committees)

4. ทีกรุป (T-Group Training or sensitivity) เป็นการอบรมที่พยายามทำให้บุคคล ตระหนักถึงตัวเองและผลกระทบของตัวเขาที่มีต่อบุคคลอื่น กล่าวคือ ให้มีความไวต่อการรับรู้ถึง ความรู้สึกของตัวเองไวต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่าง เหมาะสม ซึ่งการอบรมนี้จะช่วยส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. คิวซีซี (QCC) ย่อมาจาก Quality Control Circle เป็นเรื่องของการให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการบ่งชี้และแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้พนักงานทุกคนค้นหาปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหาและ

นาวิธีแก้ไขปัญหานั้นไปดำเนินการ โดยพนักงานริเริ่มตัดสินใจดำเนินการมากกว่าเพียงคอยตอบสนองต่อ ข้อเสนอของฝ่ายบริหาร

6. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (Multiple Management) ริเริ่มโดย ชาร์ลส แมคคอร์มิค (Charles McCormick) ซึ่งเห็นความสำคัญของแต่ละคนที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การจัดการของเขาจึงเปิดโอกาสให้บุคคลที่หลากหลาย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และกระตุ้นความสำนึกให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

7. Matrix or Collegial Approach and Team Building การบริหารแบบ Matrix หรือบางครั้งเรียกว่า การบริหารแบบโครงการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้ จะกำหนดโครงการเฉพาะงานขึ้นมาให้ผู้อำนวยการประสานงานกับพนักงานจากส่วนต่างๆ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยวิธีการแบบนี้เป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโครงการ

Davis และ Newstrom (1989, pp. 243-248) ยังได้เสนอรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Conductive Management : CM)
2. การที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management : DM)
3. การปรับสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle : QC)
4. การกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานซึ่งจะเน้นการแก้ไขปัญหาไปที่บุคลากรแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยรวม (Suggestion Programs : SP)
5. การใช้กลไกของกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การระดับสูง (Middle Management Committee : MMC)
6. การกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วมได้หลายระดับในองค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy : ID)
7. การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employer Ownership Plans : EOP)

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร หรือคณะกรรมการ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน/ดำเนินงานการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2.4 ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดลักษณะของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ดังนี้

อาร์นสไตน์ (1969, pp. 216-224) ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอก การมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

### 1. การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นจัดฉาก (Manipulation) เป็นการเข้ามาบีบบังคับในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมิได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงออกหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดฉากแสดง บางท่านเรียกว่าขั้นหุ่นเชิด

ขั้นที่ 2 ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ คล้ายกับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและให้พักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว

### 2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน ได้แก่

ขั้นที่ 3 ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดประชุม ซึ่งจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น ไม่มีการเสวนากันไปมากกว่านี้

ขั้นที่ 4 ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร

ขั้นที่ 5 ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจ กระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอของผู้ตาม หรือคล้ายกับการปลอบและให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกมิได้เห็นด้วยกับข้อเสนออื่นๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้

### 3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือมีอำนาจและบทบาทมาก

ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ซึ่งคล้ายกับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

ขั้นที่ 7 ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตามปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุก

ประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น

ขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในองค์กรมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าขั้นอำนาจและควบคุม (Power and control)

**โคเฮนและอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977, pp. 219-220)** ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นของกิจกรรมและต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ด้านการเข้าร่วมบริหารและการร่วมมือร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) เป็นการควบคุมและการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแสดงถึงการปรับปรุงการมีส่วนร่วมต่อไปด้วยความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจุดสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

### 2.2.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ดังนี้ **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 17)** ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้เราทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น



6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

**ประกาศพรณ รักเลียง (2554, หน้า 124)** ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์การ
4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น

**จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228)** กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้
3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

**ประสาร พรหมณา (2559, หน้า 32)** ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว
2. ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**แอนโทนี (Anthony, 1978, pp. 27-29)** สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่างๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

**เดวิส (Davis, 1981, p. 160)** สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ คือ

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. มีแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกรับซึ่งกันและกัน
6. ทำใ้หันบถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
13. ลดการขาดงาน
14. มีการสื่อสารกันดีขึ้น

**กอร์ดอน (Gordon, 1987, p. 627)** สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ ลง
6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

**สวานส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 399)** ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลงตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจและทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
16. ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการส่งเสริมให้ประชาชนหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เริ่มตั้งแต่การสร้างความตระหนักร่วมกัน การร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมมือติดตามประเมินผล ร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์โดยการสร้างจิตสำนึกให้ทุกๆ คนเป็นผู้รับผิดชอบหลักส่งผลให้การบริหารงานมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายฝ่ายมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น

## 2.3 หลักสัปปุริสธรรม 7

สัปปุริสธรรม 7 นั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างกััน ก่อนที่จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรมจึงควรที่จะทำความเข้าใจหลักสัปปุริสธรรม 7 และนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการบริหารจัดการเข้ามาสนับสนุนองค์กรอื่ทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมานานแล้วจึงมีแนวคิดในการใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารหากเราทำให้คนนั้นเป็นคนดีที่ถูกต้องแล้วเชื่อแน่ว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมประสงค์คนดีที่ถูกต้องนี้คือต้องเป็นทั้งคนดีและคนเก่งด้วย ซึ่งสัปปุริสธรรมเป็นธรรมของสัปปุริสชนคือคนดีหรือคนที่แท้ซึ่งมีคุณสมบัติความเป็นคนที่สมบูรณ์และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ในการนิยามความหมายของหลักสัปปุริสธรรมได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

### 2.3.1 ความหมายหลักสัปปุริสธรรม 7

พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมิมณี (ศิริพันธ์) (2550, หน้า 9) อ่างถึงการศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัปปุริสชน คือคนดีหรือคนที่แท้ซึ่งมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ 7 ประการดังนี้

1. ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุผล คือเมื่อผู้นำตำแหน่ง จะทำหน้าที่อะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ และจำให้ความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองได้อย่างไร และการช่วยเหลือตั้งตนอยู่ในหลักการนั้น
2. อัตถัญญตา รู้จักจุดมุ่งหมายและผล คือรู้จักจุดมุ่งหมายที่ตนกระทำว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรในการปกครอง คือปรารถนาให้ผู้ใต้ปกครองมีความสุขเป็นหลักในการปกครอง
3. อัตตัญญตา รู้จักตน คือรู้ตามความเป็นจริงว่า โดยชาติ โดยตระกูล โดยหน้าที่โดยคุณธรรมและความรู้ที่ตนมีอยู่แล้ว จะประพัตตนให้สมกับที่เป็นผู้ปกครองว่าสิ่งที่ตนกระทำไปนั้นให้อะไรแก่ผู้ใต้ปกครอง

4. มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือรู้จักประมาณในการลงทุน และการเก็บเกี่ยวภาษีอากรแต่พอควร รู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองให้ทั่วถึง

5. กาลัญญูตา รู้จักกาล คือรู้กาลอันควรในการทำกิจต่างๆ เวลาไหนควรจะทำอะไร

6. ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน คือรู้จักิริยาที่พึงประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าแต่ละชุมชนมีความต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไรจึงเหมาะสม

7. ปุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล คือรู้จักจริตของแต่ละบุคคลว่ามีความโน้มเอียงไปด้านใด ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว ย่อมสามารถช่วยให้สามารถทำงานกับบุคคลที่มีความหลากหลายได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

**วราภส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550, หน้า 76)** กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 ธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือธัมมัญญูตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ อตถัญญูตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล อตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณกาลัญญูตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ปริสัญญูตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้จักิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ปุคคลัญญูตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณฑ์) (2555, หน้า 40)** กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มี 7 ประการ ด้วยกันได้แก่

1) ธัมมัญญู คือ รู้จักเหตุ รู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น เห็นเหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ก็จะรู้ได้ว่าเกิดจากเหตุอะไรเช่น ทำไม่ฝนจึงตก สาเหตุมาจากอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุแบบนี้ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการนั้น ๆ

2) อตถัญญู คือ รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง

3) อตตัญญู คือ รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม

4) มัตตัญญู คือ รู้จักประมาณ เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณ ในการลงทุนอาชญา และในการเก็บภาษี เป็นต้น

5) กาลัญญ คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกรรมทำหน้าที่การงาน เช่น แบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

6) ปริสัญญ คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

7) บุคคลปโรปริญญ คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอหยาศัย ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

**พระมหาภานุวัฒน์ แส่นคำ (2558, หน้า 875)** กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ที่มี 7 ประการดังนี้คือ 1) อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักธรรมคือเหตุผลเช่นรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ 2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักธรรมคือผลเช่นรู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำความดีทุกขเป็นผลแห่งการทำความชั่ว 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนคือต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่าเรามีชาติมีเพศมีตระกูลยศศักดิ์สมบัติบริวารความรู้ความสามารถกำลังความถนัดและคุณธรรมแค่ไหนเพียงไรแล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณคือรู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม 5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาคือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกรรมทำหน้าที่การงานต่างๆ 6) ปริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบริษัทประชุมและสังคมว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วยต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม 7) บุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกคบบุคคลรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอหยาศัยความสามารถคุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล

สรุปได้ว่า สัปปริสธรรม 7 คือ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษหรือเป็นคนดีมีคุณธรรม มี 7 ประการได้แก่ อัมมัญญคือรู้จักเหตุ ด้วยกันรู้หลักความจริงและรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล อตถัญญคือรู้จักผลรู้ความหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์คือรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ อตตัญญคือรู้จักตัวตนของเราเองว่าโดยฐานะภาวะ เพศ ความสามารถและความถนัด มัตตัญญคือรู้จักประมาณกาลัญญคือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ปริสัญญคือ รู้จักชุมชน รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ บุคคลปโรปริญญ คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าเป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัย ความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกต้อง ถูกงาน ถูกความสามารถ และเหมาะสม

### 2.3.2 องค์ประกอบของสัปปริสธรรม 7

สัปปริสธรรม 7 คือคุณธรรมคุณงามความดีเป็นตัวคอยกำหนดให้ผู้บริหารในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาสมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลากรอื่นและจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงามมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. ฉัมมัณฺณุตตา คือ การรู้จักเหตุ

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา) (2555, หน้า 44)** ได้ให้ความหมายและความสำคัญไว้ว่า การที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้งานอย่างถูกต้อง แล้วตั้งตนอยู่ในหลักการที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและถูกต้องตามหลักฉัมมัณฺณุตตา ผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็จะสามารถนำพาหมู่คณะมวลชนหรือสังคมไปสู่ความปลอดภัย ความสงบสุขและเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายที่วางไว้ได้

**วันทนา เมืองจันทร์ (2556, หน้า 22)** ให้ความหมายของการรู้จักเหตุคือสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้คือต้องศึกษาความรู้ว่าในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรเพื่อการศึกษาและต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนจะต้องทำอะไรอย่างไรเพื่อเป็นการเตรียมการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุถึงผลสำเร็จ

สรุปได้ว่าการรู้จักเหตุคือรู้จักเหตุ รู้หลักความจริง และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เป็นผู้ที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุและมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นสิ่งที่นักบริหารควรพึงมีในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องโดยพิจารณาหลักการและกฎเกณฑ์แห่งเหตุผลมาใช้ในบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลภายในองค์กร

#### 2. อัถถัณฺณุตตา คือ รู้จักผล

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา) (2555, หน้า 46)** ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย เป้าหมายนั้นตามหลัก อัถถัณฺณุตตา ผู้บริหารนั้นก็จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่งสามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชน และองค์กรไปสู่ความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้ได้

สรุปได้ว่าการรู้จักผลคือรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นเพราะการบริหารที่ดีจะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนงานที่ดีและวิเคราะห์แผนที่อาจมีผลกระทบต่างๆด้วยหลักการเหตุและผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ และสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานต่างๆ ตามแผนอย่างถูกต้อง



### 3. วัตถุประสงค์ คือ การรู้จักตน

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณฑ์) (2555, หน้า 48)** ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้ตนอยู่เสมอ เป็นผู้มีความรู้คุณธรรม อารยวุฒิ 5 คือ ศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา ตามหลักวัตถุประสงค์ผู้บริหารนี้ก็จะเป็นผู้บริหารที่ดีมีการ พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทั้งด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างถูกต้อง และคุณภาพด้านจิตใจที่ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามจนเป็นที่ยอมรับนับถือ ยกย่องจากบุคคลทั้งหลายและด้วยคุณสมบัติ ทั้ง 2 ประการนี้ย่อมทำให้ผู้บริหารนั้นสามารถนำพามวลชน หมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความสงบ สุข และเจริญก้าวหน้าตลอดไป

**วันทนา เมืองจันทร์ (2556, หน้า 23)**ให้ความหมายของการรู้จักตนเองคือการรู้จักตน ว่าต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่าโดยฐานะภาวะกำลังความรู้ความสามารถและคุณธรรมมีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตนเป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

สรุปได้ว่าการรู้จักตนคือรู้จักรับผิดชอบตนรู้จักวางตนให้เหมาะสมรู้จักประพฤติดนรู้จักปรับปรุงตนรู้จักการที่ตนบริหารอยู่เป็นอย่างดีว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรและรู้จักการปรับปรุงตนให้ เข้ากับองค์การและให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้ องค์การมีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวรเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามเป้าประสงค์

### 4. มัตต์สัญญา คือ การรู้จักประมาณ

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณฑ์) (2555, หน้า 50)**ได้แสดงทัศนะไว้ว่าการ รู้จักประมาณอีกประการหนึ่ง คือ ทางสายกลาง ซึ่งเป็นหนทางในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องไม่ตึงและไม่หย่อนเกินไป ดังเช่น พระพุทธเจ้าได้ทรงทดลองปฏิบัติเคร่งครัดก็ไม่ประสบ ผลสำเร็จ ต่อเมื่อพระองค์หันมาปฏิบัติทางสายกลาง จึงประสบผลสำเร็จ ดังที่พระองค์ได้ตรัสไว้ใน ธรรมจักกัปปวัตตนสูตร มีข้อปฏิบัติที่ไม่ควรดำเนินอยู่ 2 อย่าง คือ

1. กามสุขัลลิกานุโยค เป็นข้อปฏิบัติหย่อนยานที่ยึดติดในกามคุณ ความพอใจในอารมณ์ ของตน เป็นหลักการกระทำที่ไม่เกิดประโยชน์ไม่เป็นไปเพื่อการบรรลุธรรม
2. อัตตakilมัตถานุโยค เป็นข้อปฏิบัติที่ตึงเกินไปการทรมานตนให้ได้รับความทุกขเวทนา ด้วยประการต่างๆ ดังนั้น พระองค์จึงตรัสถึงทางปฏิบัติสายใหม่ขึ้นมา นั่นคือ มัชฌิมาปฏิปทา ได้แก่ มรรค 8 หรือ ศีล สมาธิปัญญา อันเป็นทางแห่งความพอประมาณนั่นเอง

**วันทนา เมืองจันทร์(2556, หน้า 23)** ให้ความหมายของการรู้จักประมาณคือผู้บริหาร รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพุดรู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับตัวผู้เรียนโดยการมุ่งพัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตัวผู้เรียน

สรุปได้ว่าการรู้จักประมาณคือความรู้จักพอดีความรู้จักพอเพียงความพอประมาณความรู้จักความสมเหตุสมผลในการบริหาร มีความพอดีในการปฏิบัติงานความรู้จักขีดความสามารถของทรัพยากรในองค์การรวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์การ

#### 5. กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณฑ์) (2555, หน้า 52)** ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีตามหลักกาลัญญตานั้นจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม รู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้องผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็ย่อมจะสมารถนำหมู่คณะมวลชนและสังคม ไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

**วันทนา เมืองจันทร์ (2556, หน้า 23)**ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวางแผนการเตรียมการว่าขณะนี้ในฐานะที่ตนเป็นผู้บริหารนั้น มีการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

สรุปได้ว่า การรู้จักเวลา คือรู้จักขั้นตอนในการทำงาน รู้จักการกำหนดเวลา รู้จักรับผิดชอบต่อเวลา รู้จักว่าอะไรควรทำก่อนหรือหลัง รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวางแผนการเตรียมการว่าขณะนี้ในฐานะที่ตนเป็นผู้บริหารนั้น รู้จักการสร้างโอกาสขององค์การจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ควรจะดำเนินการอย่างไร เวลาใดเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

#### 6. ปริสัญญตา คือ รู้จักชุมชน

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณฑ์) (2555, หน้า 53)** ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีตามหลักปริสัญญตา จะต้องรู้ชุมชน รู้สังคม อย่างถูกต้องในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านกฎเกณฑ์ ประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามสังคมนั้นๆ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าต่อไปนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดียังควรเข้าใจหลักทศทั้ง 6 เพื่อให้สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมหรือองค์กรนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง ทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นด้วย

**วันทนา เมืองจันทร์ (2556, หน้า 23)** ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือ การรู้จักถิ่นที่ปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่า ชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรม

ประเพณีอย่างไร ผู้บริหารควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความต้องการสงเคราะห์ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

สรุปได้ว่า การรู้จักชุมชน คือ รู้จักกริยาที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะทำเนิการอย่างไร ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรบำเพ็ญประโยชน์ การบริหารจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตรกับชุมชน หรือประสานงานกับชุมชนและพัฒนา เป็นการบริหารที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

#### 7. บุคคลปรัญญาตา คือ รู้จักบุคคล

**พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปโน (แก้วกัณฑ์)(2555, หน้า 55)** ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีตามหลักบุคคลปรัญญาตานี้จะต้องรู้จักประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมปฏิบัติงานและดำเนินการไปด้วยกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อเขาอย่างถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารกิจการงานทุก ๆ ด้านก็เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมุ่คณะและองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดีผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมุ่คณะ และสังคม เพราะการเลือกคนไม่ดี หรือคนพาลย่อมนำมาซึ่งความหายนะแก่ตนเอง หมุ่คณะและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงควรพิจารณาวิเคราะห์ในการเลือกคนดีเพื่อให้สามารถนำความสุขความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเอง หมุ่คณะและองค์กรได้ตลอดไป หลักสัปปุริสธรรม 7 เท่าที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีจำนวนมาก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดีและในขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคนดีมีจริยธรรม มีคุณธรรม มาปกครองหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติเพื่อให้เกิดความสงบสุข การพัฒนาหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

**วันทนา เมืองจันทร์ (2556, หน้า 23)** ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในรูปคณะกรรมการ ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ

สรุปได้ว่า การรู้จักบุคคล คือ รู้จักใช้บุคคลให้ตรงกับงาน รู้จักความต้องการของบุคคล รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัยคือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย และรู้จักใช้มอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคคลนั้นๆ

ไปบริหารงาน และภาคีต่อองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี

## 2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7

งานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างมากซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการเพื่อความเหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ตามลำดับความสำคัญผู้วิจัยศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังนี้

นักการศึกษา/นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายและกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ดังนี้

**กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7)** ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศภายในสถานศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

**เกษม โสมศรีแพง (2554, หน้า 45)** ได้ศึกษาขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ
6. การจัดการแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศภายในสถานศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การประกันคุณภาพภายใน

**กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 4)** ได้กำหนดขอบข่ายงาน  
วิชาการโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การจัดการแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศภายในสถานศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กรหน่วยงานและ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

**สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555, หน้า 16-17)** ได้ให้ความหมายและกำหนด  
ขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 9 งาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายในสถานศึกษา
7. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

สงวนพงศ์ ชวนชม (2557, หน้า 62) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามี 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและการประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การจัดการแหล่งเรียนรู้
6. การนิเทศภายในสถานศึกษา
7. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้เสนอไว้ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

แหล่งอ้างอิง	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	เกษม โสมศรีเพง (2554)	กาญจน์ เรืองมนตรี (2554)	สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555)	สงวนพงศ์ ชวนชม (2557)	ความถี่
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ						
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓					1
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	✓					1

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง ขอขบขายการบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	เกษม โสมิตรีแพง (2554)	กาญจน์ เรืองมนตรี (2554)	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร(2555)	สงวนพงศ์ ขวานชม (2557)	ความถี่
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	✓					1
4. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การวัดผล และประเมินผลการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓	4
8. การจัดการแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	4
9. การนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
10. การแนะแนว	✓	✓	✓			3
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน	✓	✓	✓		✓	4
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	✓		✓			2
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	✓		✓			2
14 .การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	✓		✓			2
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	✓					1
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	✓					1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✓			3
18. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน				✓		1
19. งานห้องสมุด				✓		1

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ					
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	เกษม โสมิตรีแพง (2554)	กาญจน์ เรืองมนตรี (2554)	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555)	สงวนพงศ์ ชวนชม (2557)	ความถี่
20. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน				✓		1
21. งานส่งเสริมการสอน				✓		1
22. งานประชุมอบรมทางวิชาการ				✓		1

สรุปจากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเห็นได้ว่ามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวมด้านที่อยู่ที่ระดับ 4 และ 5 สรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดผล และประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6) การประกันคุณภาพภายใน และ 7) การจัดการแหล่งเรียนรู้

หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการนั้นพิจารณาตามความเหมาะสมในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แนวคิดในการประยุกต์ใช้ในงานบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6) การประกันคุณภาพภายใน 7) การจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาคือแม่บทในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาคือการนำหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 นำมาประยุกต์และปรับเข้ากับบริบทของโรงเรียนซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานั้นได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้ ได้มีนักการศึกษาไว้กล่าวถึงการจัดทำหลักสูตรไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวถึง หลักการและขั้นตอนในการบริหารหลักสูตร มีการดำเนินงาน คือ



1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางในระดับประเทศ ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างมาก ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้ว ก็อาจกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่นที่จำแนกตามช่วงชั้น

3. การจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา เป็นการนำผลงานในข้อ 1 และ 2 มาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

4. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ต้องนำเอาสาระการเรียนรู้ตามข้อ 3 ที่เกี่ยวเนื่องกันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กันแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 44)** กล่าวว่า ขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารหลักสูตรสามารถแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ เป็นการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยต้องเตรียมการล่วงหน้าก่อนเปิดหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วยเป็นสิ่งจำเป็น การเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตรมีดังนี้

1. การตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ ก็ได้มีการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรแล้วในการตรวจสอบหลักสูตรแม่บท แต่สถานศึกษาสามารถทำได้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา โดยการตรวจสอบตั้งแต่วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรูปแบบ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน โดยมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบว่าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษานั้นๆ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพท้องถิ่นแตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องปรับปรุงบ้างตามความเหมาะสม

2. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้เป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจะมีผลกระทบต่อการบริหารหลักสูตรผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร นับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียนนักศึกษา จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงมากบ้างน้อยบ้างในลักษณะที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ก็เพราะการจัดหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ไม่เฉพาะการจัดการเรียนการสอนเท่านั้นแต่ยังสัมพันธ์กับสื่อการสอนห้องสมุด สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ รวมทั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยเฉพาะผู้มี

หน้าที่ในการบริหารหลักสูตร ได้แก่ ฝ่ายวิชาการจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของสิ่งเหล่านี้ และต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการบริหารงานเพื่อจะได้ใช้หลักสูตรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประชาสัมพันธ์จะเริ่มต้นตั้งแต่การจัดทำหลักสูตรต้นแบบเป็นระยะว่า ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง โดยการประชาสัมพันธ์ทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

- 2.1 การออกเอกสารสิ่งพิมพ์ เช่น การออกใบปลิวบทความในหนังสือพิมพ์วารสารต่างๆ
- 2.2 การใช้สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์หนังสือพิมพ์ เป็นต้น
- 2.3 การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่

การเลือกใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มเป้าหมายงบประมาณที่มีอยู่ ตลอดจนเวลาและโอกาสเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป อย่างไรก็ตาม การประชาสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการยอมรับในหลักสูตร ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ของหลักสูตรกับการเรียนการสอน

3. การเตรียมความพร้อม การเตรียมความพร้อมของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรเป็นสิ่งจำเป็น เหมือนกับการจัดของต่าง ๆ ก่อนเดินทาง เพื่อให้ไม่เกิดความขัดแย้งในระหว่างหลักสูตรกำลังดำเนินการ หรือระหว่างการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมมีหลายเรื่อง ดังนี้

### 3.1 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

#### 3.1.1 การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อ

หลักสูตรการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน เพราะเป็นผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนกับผู้เรียน สิ่งที่ต้องทำในการเตรียมความพร้อมทางด้านครูผู้สอน คือการสำรวจจำนวนครูผู้สอน ความพร้อมในการสอนโดยเฉพาะความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งทักษะในการสอน การประเมินผลการเรียน รวมทั้งการให้ความเข้าใจกับครูผู้สอน ให้มีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร

#### 3.1.2 การเตรียมผู้นิเทศการสอนและนักแนะแนวการศึกษา บุคลากรเหล่านี้มี

ส่วนส่งเสริมให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มีความเข้าใจเรื่องหลักสูตร ก็จะช่วยครูในด้านการเรียนการสอนได้ดี ในการพัฒนาคุณภาพการสอน

#### 3.1.3 การเตรียมผู้บริหาร โดยทั่วไปผู้บริหารมีหลายระดับ หากเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาก็มีผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกวิชา ตลอดจนหัวหน้างานอื่นๆ ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรไม่ยิ่งหย่อนกว่าครูและผู้นิเทศการสอน เพราะเป็นผู้กำกับดูแลหลักสูตรให้ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรตรวจสอบสภาพและปัญหาของสถานศึกษา ในความดูแลของตนเพื่อจะได้พัฒนาและแก้ไขอย่างถูกต้อง การประชุมสัมมนาผู้บริหาร

เรื่องบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นสิ่งจำเป็นรวมทั้งแนวคิดและเทคนิคของงานบริหารหลักสูตร

3.2 การเตรียมความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ วัสดุฝึก สื่อการสอน ห้องสมุด อาคารสถานที่ งบประมาณ สถานที่ฝึกงาน รวมทั้งการจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นต้น โดยการเตรียมความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกจะต้องครอบคลุมในเรื่อง ดังนี้คือ

3.2.1 การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ ในการสอนด้านทักษะปฏิบัติโดยเฉพาะด้านวิชาชีพ วัสดุฝึกในโรงประลองและห้องปฏิบัติควรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเตรียมจัดซื้อ และจัดการไว้ล่วงหน้าก่อนการสอน มิฉะนั้นอาจจะเกิดการจัดซื้อและขาดแคลนเวลาสอนจึงควรได้วางแผนการไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุ

3.2.2 การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสื่อการสอนหลักสูตรใหม่ การจัดหาไว้พร้อมสำหรับสื่อการสอน เช่น แผ่นใส เทป ตลอดจนอุปกรณ์ในการใช้สื่อจึงเป็นสิ่งจำเป็นแต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงสภาพของสถานศึกษา เช่น ห้องที่จะใช้สื่อ ความสามารถของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ ช่างเทคนิคที่จะช่วยบริการใช้สื่อด้วย

3.2.3 การเตรียมอาคารสถานที่ อาคารสถานที่เป็นห้องเรียนบรรยาย ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงประลอง ควรจัดทำให้พร้อม ถ้าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอาคารสถานที่เหล่านั้น เช่น ห้องปฏิบัติการก็ต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนนำหลักสูตรไปใช้

3.2.4 การเตรียมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการ หลักสูตรเป็นสิ่งจำเป็นมาก งบประมาณจะเป็นตัวบ่งชี้ที่จะทำให้หลักสูตรประสบความสำเร็จหรือไม่ นอกจากจะใช้ในด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และยังเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาวัสดุ หลักสูตร คู่มือครู คู่มือนักเรียน เอกสาร และอุปกรณ์การสอน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสนับสนุนต่อการสอน

3.2.5 การเตรียมห้องสมุด เป็นส่วนที่จะสนับสนุนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นครูและนักเรียนมีแหล่งค้นคว้า สามารถศึกษาเพิ่มเติมจากห้องสมุด จึงจำเป็นต้องจัดเอกเอกสารต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนไว้ในห้องสมุด

3.2.6 การเตรียมสถานที่ฝึกงาน การเรียนในด้านวิชาชีพ จำเป็นต้องมีสถานที่พร้อมจะช่วยให้การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรได้สะดวกและมีคุณภาพ

4. การจัดทำโครงการสอน บางทีเรียกแผนการสอนเป็นการเตรียมของครูเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการวัดและประเมินผล การจัดทำโครงการสอน จะช่วยให้ครูได้ดำเนินการสอนไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

5. การตรวจสอบความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็น ได้แก่ การรับสมัครนักเรียน นักศึกษาเพื่อเข้าเรียน การสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ ตลอดจนการตรวจสอบหลักฐานก่อนเข้าศึกษาต่อ ในบางครั้งหากมีความจำเป็นเมื่อพบว่าผู้เรียนต้องเติมหรือให้เรียนรู้เนื้อหาบางส่วนก่อนเข้าหลักสูตร

ใหม่ก็อาจต้องเปิดการสอน เพื่อปรับพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อเตรียมตัวผู้เรียนให้สามารถเรียนในหลักสูตรใหม่ได้

6. การตรวจสอบการยอมรับจากสังคม เป็นการตรวจสอบความพร้อมของชุมชน เช่น ความคิดเห็นของผู้ปกครองของสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมที่จะรับผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อเข้าทำงาน เพื่อจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน โดยการสำรวจความคิดเห็น เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหลักสูตร

7. การจัดทำโครงสร้างของหน่วยงาน การบริหารหลักสูตรอยู่ในบริหารของฝ่ายวิชาการ และคาบเกี่ยวกับฝ่ายอื่นๆ ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนการสอน การจัดทำโครงสร้างของหน่วยงานเพื่อจะได้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร โดยทั่วไปสถานศึกษามีหน่วยงานรองรับการบริหารหลักสูตรอยู่แล้ว แต่อาจจัดโครงการเฉพาะกิจขึ้นเมื่อเปิดหลักสูตร เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะมีทั้งฝ่ายปฏิบัติการหลักสูตรและฝ่ายสนับสนุน ตลอดจนฝ่ายควบคุมการใช้หลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ดังนี้

1. การประชุมครูและบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ความจำเป็นที่จะต้องมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจหลักสูตร

2. การปฐมนิเทศนักเรียน เป็นการชี้แจงเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งควรชี้แจงให้นักเรียนทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ลักษณะเนื้อหาวิชา โครงสร้าง จำนวน วิชาเลือก วิชาบังคับ ตลอดจนวิธีการลงทะเบียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและสามารถปรับตัวเกี่ยวกับการศึกษา

3. การจัดทำคู่มือครู เพื่อเป็นการให้ครูได้มีคู่มือในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน การจัดทำคู่มือครู ครูอาจจัดทำได้โดยการมีโครงการจากครูในแผนกต่างๆก็ได้

4. การจัดตารางสอน ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับตารางสอน จะต้องศึกษาองค์ประกอบในการจัดทำตารางสอนคือ

4.1 รายวิชาในหลักสูตร ได้แก่ รายวิชาที่เปิดสอนในโปรแกรมการศึกษาทั้งรายวิชา ทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งวิชาบังคับ วิชาเลือก ตลอดจนการแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามลักษณะวิชา

4.2 ห้องเรียน ได้แก่ ห้องที่จัดให้เรียนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติตามวันเวลาในตารางสอน

4.3 เวลาเรียน ได้แก่ เวลาเรียนตามหลักสูตร จำนวนภาคเรียนในแต่ละปีการศึกษา จำนวนสัปดาห์ในแต่ละภาคเรียน จำนวนวันในแต่ละสัปดาห์ จำนวนคาบชั่วโมงในแต่ละวัน และจำนวนความถี่ของแต่ละวิชาในการแบ่งกลุ่ม

4.4 ผู้เรียนคือกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา แบ่งเป็นรายวิชาที่เรียน

4.5 ผู้สอน คือผู้สอนในแต่ละวิชาตามตารางเรียน

5. การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนตามความรู้และลักษณะงาน โดยการคำนึงถึงการแบ่งชั่วโมงที่เหมาะสม ตลอดจนภาระหน้าที่อื่นของครู

6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์การสอน สื่อการสอน วัสดุฝึก อาคารสถานที่รวมถึงความสะดวกสบายทางกายภาพ

7. การฝึกงาน เป็นการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในวิชาชีพ การฝึกงานมี 2 ลักษณะคือการฝึกภายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร เมื่อได้นำหลักสูตรไปใช้ควรมีการจัดการประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ของการประเมินผลเพื่อพิจารณาว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือเพื่อจะใช้ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร

จากคำอธิบายการจัดทำหลักสูตรของนักการศึกษาข้างต้นสามารถแสดงถึงการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหาร และบุคลากร สรุบบทบาทหน้าที่ของบุคคลากรได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่ดำเนินการวางแผนนโยบายด้านงานวิชาการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ ให้บุคลากรและประสานบุคคลที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนทั้งทางด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามที่ประเทศต้องการ และยังสร้างคนที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นสนับสนุนการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง

ครูผู้สอน คือผู้ที่ร่วมดำเนินการสร้างหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน จะต้องดำเนินการตามแผนที่ร่วมกันสร้างกับผู้บริหารสถานศึกษา

บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ประการ 7 ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (ธัมมัญญาตา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ธัมมัญญาตา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (ปรีสัญญาตา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (อรรถัญญาตา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับติดตามการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (บุคคลัญญาตา)

6) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสรุปผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (อัตถัญญาตา)

สรุปได้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในการปฏิบัติงานด้านการเตรียมความพร้อมการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร การสรุปผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

## 2. การจัดการเรียนการสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 หมวด 4 มาตราที่ 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 20) ได้กล่าวถึง หลักในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 มีรายละเอียดในการจัดการเรียนการสอนดังนี้

### 1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

### 2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย  
กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

### 3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะ  
สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแล้วจึง  
พิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัด  
และประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

### 4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและ  
ผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

#### 4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการ  
จัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ  
กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง  
บุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น  
เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ  
ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง  
ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

#### 4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้  
ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ลงมือปฏิบัติจริงสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้  
ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ มีปฏิสัมพันธ์ทำงานทำกิจกรรมร่วมกับ  
กลุ่มและครู ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานจัดตารางสอน (ปริสัณญตา)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกตำราเรียนของผู้เรียน (อัมมัญญตา)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกแหล่งความรู้ให้กับผู้เรียน (ปริสัณญตา)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน (ปุคคัณญตา)
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ (ปริสัณญตา)
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน (อัทธัญญตา)

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนหมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการเลือกตำราเรียนการจัดทำแผนการสอน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การจัดทำประมวลผลการสอน และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

### 3. การวัดและประเมินผลการศึกษา

การบริหารงานวิชาการจะเป็นภาพที่ประสบความสำเร็จได้นั้น การวัดประเมินผลการศึกษา ถือเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะบอกได้ว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามเกณฑ์ที่ไว้หรือไม่ ในการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายของการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล หลักในการวัดและประเมินผลการศึกษา

**กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 28)** ได้กล่าวถึง หลักในการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ว่าการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผล การเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุก ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและ



สารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมิน โครงการ การประเมิน ชิ้นงาน ภาระงาน แฟ้มสะสมผลงาน การใช้แบบทดสอบ เป็นต้น โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมินในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริมการประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิววิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบายหลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขต การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ : ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของผู้เรียน (อัตถ์ญญาตา)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน (อัตถ์ญญาตา)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างภาคเรียน (อัตถ์ญญาตา)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอน (อัตถ์ญญาตา)
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการเรียนการสอนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (อัตถ์ญญาตา)

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการพัฒนาและตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนการสอน ตลอดจนการนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

#### 4. การนิเทศภายในสถานศึกษา

ภารกิจหลักของสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดก็คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้สามารถเสริมสร้างให้นักเรียนได้รับการพัฒนาในทุกด้านเต็มตามวัย เต็มศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักเหล่านี้ให้บรรลุผลสำเร็จ คือ ครู ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ประสบการณ์กระบวนการ ตลอดจนแนวคิดในการทำงาน ผู้บริหารเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่ต้องหาแนวทางเพื่อรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันนี้ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือ การสอนให้ประสบผลสำเร็จตามความต้องการของหลักสูตร และในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานให้กับครูในสถานศึกษาทุกคนเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

จากภารกิจหลักและความสำคัญดังกล่าว สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูในด้านวิชาการและช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

**สกุศลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2550, หน้า 15)** ได้กล่าวถึงความหมาย การนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง ความพยายามให้ทุกสิ่งทุกอย่างของบุคลากรในโรงเรียน นับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสำนึก และมีจิตวิญญาณในวิชาชีพ มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและพัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอน จากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**พัชรี ศานติอาวรรณ (2552, หน้า 12)** กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมกำลังสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

**ฉวีวรรณ พันวัน (2552, หน้า 9)** กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

**พัชรี ศานติอาวรรณ (2552, หน้า 12)** กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

ส่วนนักวิชาการศึกษาต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

**กลิคแมน (Glickman, 1990, p. 6)** ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตร การจัดการครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอนและการพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

**กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 36)** ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป โดยเฉพาะ

กลุ่ม บริหารงานวิชาการได้กำหนดกรอบงานนิเทศการศึกษาไว้ โดยมีแนวปฏิบัติ หรือกรอบดำเนินการ 5 ชั้น ดังนี้

- 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 3) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศสถานศึกษาในสถานศึกษา
- 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ชั้นที่ 1 จัดระบบการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการจัดระบบและเตรียมการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน

ชั้นที่ 2 ดำเนินการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบ หรือ กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา เป็นการดำเนินการ นิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกันไว้อย่างรอบคอบ ในขั้นดำเนินการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศควรเป็นไปในรูปแบบของกัลยาณมิตร กล่าวคือ มีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพของนักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะ ชี้นำ และยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย ซึ่งในขั้นนี้จะมีการประเมินผลย่อย เพื่อปรับปรุงการดำเนินการนิเทศไปพร้อมกับการนิเทศ

ชั้นที่ 3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การศึกษาถึงผลสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของขั้นตอนการนิเทศแต่ละอย่างละเอียด ซึ่งอาจร่วมกันวิเคราะห์ผลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันตัดสินว่ากระบวนการนิเทศครั้งนั้นๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไรบ้าง โดยมีการกำหนดกรอบของการประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษา มีการสร้างเครื่องมือให้การประเมินผลมีคุณภาพและรวบรวมข้อมูลให้ตรงกัน

ชั้นที่ 4 ติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการความเป็นจริง เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสำรวจข้อมูล แบบสอบถาม เป็นต้น นิเทศ หมายถึง การนำจุดอ่อนของกระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศมาวางแผนและ ทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้ในเทศครั้งต่อไป การที่ผู้นิเทศนำข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินกระบวนการนิเทศและข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากผู้รับการนิเทศ มาวางแผนปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินการนิเทศของตน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศครั้งต่อไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศ หมายถึง การนำผลจากความสำเร็จการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ในการการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน (ธัมมัญญาตา)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อรรถัญญาตา)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู (อรรถัญญาตา)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กาลัญญาตา)

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

#### 5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่ง การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ให้ครูมีความเป็นผู้นำด้านวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และให้สามารถศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยมี ครูเป็นผู้ปฏิบัติ การวิจัยเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as Researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

**กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 35)** ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น จากแนวทางการปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครู นำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ในการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาทำการวิจัย (ธัมมัญญาตา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิจัยในชั้นเรียนตามนโยบายของโรงเรียน (ธัมมัญญาตา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (บุคคลัญญาตา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการ หรือการจัดการเรียนการสอน (อรรถัญญาตา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทางการศึกษากับองค์กรภายนอก (ปริสัญญาตา)

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการปฏิบัติงานที่มุ่งให้ผู้บริหารและครูทำการวิจัย และนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

## 6. การประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นระบบที่สถานศึกษาร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด

เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก หลักการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 หมวด 6 มาตรา 48 ว่าเป็นหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ดังนั้นระบบการประกันคุณภาพภายในจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองชุมชน ว่านักเรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

**กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 37)** ได้กำหนดแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
2. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
3. จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle)
5. ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
6. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7. จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 7)** ได้สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

**ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 186)** ได้สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าผลผลิตนั้น มีมาตรฐานเป็นที่พอใจแก่ผู้ใช้บริการในระดับสากลซึ่งมีองค์ประกอบทำให้มีคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต

**สมพิศ โห้งาม (2553, หน้า 146- 152)** ได้กำหนดขั้นตอนของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

1. หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่
  - 1.1 จุดมุ่งหมายการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่โรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
  - 1.2 การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน
  - 1.3 การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนเพื่อผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประกอบด้วย
  - 2.1 โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน
  - 2.2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน
  - 2.3 โรงเรียนจัดระบบสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ในการดำเนินงานประกัน
  - 2.4 โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.5 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ต้องดำเนินการโดยยึดหลักดังต่อไปนี้
    - 2.5.1 ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความจำเป็นอย่างเป็นระบบและมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ
    - 2.5.2 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องชัดเจน และเป็นรูปธรรม



- 2.5.3 มีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาหรือผลการวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2.5.4 จัดทำทะเบียนแหล่งวิทยากรภายนอกให้การสนับสนุนวิชาการ
- 2.5.5 มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดให้
- 2.5.6 กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม
- 2.5.7 การจัดงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งมีการกำกับติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2.7 แต่งตั้งคณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงาน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.8 โรงเรียนจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี พร้อมหลักฐานข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

3. ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพ ซึ่งวงจร PDCA (Plan-Do Check Act) อันเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานจัดการของโรงเรียน ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 วางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็น อันประกอบด้วย

- 3.1.1 กำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา
- 3.1.2 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย
- 3.1.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- 3.1.4 กำหนดระยะเวลา
- 3.1.5 กำหนดงบประมาณ
- 3.1.6 กำหนดผู้รับผิดชอบ

3.2 ดำเนินการตามแผน (Do) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ได้แก่

- 3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน
- 3.2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- 3.2.3 สนับสนุนทรัพยากร

3.3 ตรวจสอบประเมินผล (Check) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เนื่องจากมักเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีอุปสรรค ได้แก่

- 3.3.1 วางกรอบการประเมิน
- 3.3.2 จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ

### 3.3.3 เก็บข้อมูล

### 3.3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

### 3.3.5 แปลความหมาย

### 3.3.6 ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

3.4 การปรับปรุง (Act) การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม เมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 3.4.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### 3.4.2 วางแผนในระยะต่อไป

#### 3.4.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในการการประกันคุณภาพภายในดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา(อัตตัญญา)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญา)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญา)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา (อัตตัญญา)

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในหมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือหน่วยงานต้นสังกัด และการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา

## 7. การจัดการแหล่งเรียนรู้

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้

สาระสำคัญที่เกี่ยวกับการใช้แหล่งการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของครูเป็นหัวใจ และเป็นภารกิจหลักของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งครูผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาจะต้องดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22-30 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ถือว่า

ผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้ทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจประสบการณ์เรื่องการบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆที่ส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แก่ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์หอศิลป์สวนสัตว์สวนสาธารณะสวนพฤกษศาสตร์อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศูนย์การกีฬาและนันทนาการแหล่งข้อมูลแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

การใช้แหล่งเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่งมีความสุข โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ลักษณะคือ

1. การเรียนรู้มีความสุขโดยเรียนรู้อย่างสุขสันต์ด้วยกันทุกคน
2. การเรียนรู้แบบองค์รวมโดยการบูรณาการสาระและกระบวนการเรียนรู้
3. การเรียนรู้จากการคิดและการปฏิบัติจริงโดยเรียนรู้โดยใช้สมองและสองมือ
4. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น โดยเรียนรู้ร่วมกันและรู้ร่วมกัน
5. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยเรียนรู้อย่างไร้ใคร่ครวญทบทวนตนเอง

อย่างรอบด้าน

บุคลากรส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา (ปริสัณญูตา)
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ (ปริสัณญูตา)
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น (ปริสัณญูตา)
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน (ปริสัณญูตา)

สรุปได้ว่า การจัดการแหล่งเรียนรู้หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการจัดการแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือหน่วยงานต้นสังกัด

## 2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

### 1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ทราย และอำเภอหนองฮี

### 2. ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ จำนวน 333 โรงเรียน (ข้อมูลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2) โดยแยกจำนวนโรงเรียนตามอำเภอ ได้ดังนี้

1. อำเภอสุวรรณภูมิ 74 โรงเรียน
2. อำเภอเกษตรวิสัย 57 โรงเรียน
3. อำเภอปทุมรัตน์ 42 โรงเรียน
4. อำเภอพนมไพร 50 โรงเรียน
5. อำเภออาจสามารถ 58 โรงเรียน
6. อำเภอเมืองสรวง 17 โรงเรียน
7. อำเภอโพธิ์ทราย 19 โรงเรียน
8. อำเภอหนองฮี 16 โรงเรียน

### 3. จำนวนบุคลากร

บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,986 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 261 คน และครูผู้สอน 2,725 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 18 มกราคม 2565)

### 4. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ ส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ วิชาชีพ และวิชาประคองชีพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

## 5. พันธกิจ

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

5.2 ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพเบื้องต้น ตาม ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ

5.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลัก ธรรมภิบาล

## 6. เป้าประสงค์

6.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและนักเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ

6.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ

6.3 ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

6.4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่า นิยมหลัก 12 ประการ

6.5 ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมี ความสามารถในการแข่งขัน

6.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตาม สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.7 สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

6.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม หลักธรรมาบาลให้บริการสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## 7. ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2563)

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ปฏิบัติราชการทั่วไปไปก้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2563)

#### 8. ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของรัฐบาล ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ และสนับสนุนระบบ งานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบคำแนะนำ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวไว้ ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี” ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ซ) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
  - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
  - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
  - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
  - (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
  - (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
  - (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - (ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้  
งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
  - (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่  
ได้รับมอบหมาย
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - (ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน  
การศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
  - (ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการ  
จัดสรร งบประมาณ
  - (ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติ  
ตามนโยบายและแผน
  - (ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่  
ได้รับมอบหมาย
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่  
ดังต่อไปนี้
  - (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
  - (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ การ  
จัดการศึกษา
  - (ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา



(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง

- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ของ ผู้เรียน
- (ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การ ประเมินผลการศึกษา
- (ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- (จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมกรณีการนิเทศทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ ได้รับมอบหมาย
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา
- (ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษา  
 ชั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ  
 และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้อง  
 กับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด  
 เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก  
 และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข  
 และ คุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฅ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ฉ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ญ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฎ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฏ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่  
 ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจ  
 หน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแล  
 ทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน  
 เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่  
 ได้รับมอบหมาย

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

- (ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- (ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

**ประกาศศิริ คุณาคำ (2558, หน้า 223)** ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

**พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2558, หน้า 875)** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง 7 ด้าน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านอรรถัตถุญญา : ความเป็นผู้รู้จักตน รองลงมา คือ ด้านปริสัญญุญา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และด้านธัมมัญญา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านมัตตัญญา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

**คงคา วงศ์อำมาตย์(2559, หน้า 186)** ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่า มี 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (6) ด้านการนิเทศการศึกษา (7) ด้านการแนะแนวการศึกษา (8) ด้าน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (9) ด้านการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (10) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ และ (11) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 2) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน ส่วนด้านการประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แก่ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร หลักสูตรการศึกษาคุณภาพสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การ ดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายผู้บริหารและคณะครูต้องมีการทำวิจัยอย่างน้อย ปีละ 1 เรื่องและมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาอยู่เสมอ จัดให้มีการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ มีการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารและคณะครู อย่างสม่ำเสมอโดยใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วน ร่วมอย่างเป็นระบบ และมีแผนงานการดำเนินโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาที่เน้นการให้ความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชนและผู้ปกครอง

**พระมหาสุขสันต์ สุเมธี (ธรรมมา), ธิติวุฒิ หมั่นมี และรัฐพล เย็นใจมา (2559)** ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวางอำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหาร

ส่วนตำบลทางขวางอำเภอเวียงน้อยจังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเป็นผู้รู้จักตนและด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุด้านความเป็นผู้รู้จักผลด้านความเป็นผู้รู้จักกาลด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชนและด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวางอำเภอเวียงน้อยจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวางอำเภอเวียงน้อยจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มีเพศรายได้ต่อเดือนระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวางอำเภอเวียงน้อยจังหวัดขอนแก่นไม่ต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวางอำเภอเวียงน้อยจังหวัดขอนแก่นได้แก่ผู้บริหารขาดความสามารถในการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสำหรับการบริหารประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะจึงควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มขีดความสามารถในการประยุกต์หลักการบริหารเพื่อใช้ในการบริหารองค์กรและควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร

**อัทพร อูระงาม (2560, หน้า 187)** ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้านซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรศึกษาจำนวน 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จำนวน 4 ตัวชี้วัด 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลจำนวน 2 ตัวชี้วัด 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 5) ด้านการนิเทศการศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 6) ด้านการแนะแนวการศึกษา จำนวน 3 ตัวชี้วัดและ 7) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการมีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3)แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักเขตพื้นที่ศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 3 อันดับแรกได้แก่ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวและด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามลำดับซึ่งมีแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตั้งนี้ควรนำผลการนิเทศไปใช้วางแผนการทำงานหรือแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนเสนอแนะสร้างปฏิทินการทำงานควรจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาศึกษาหลักสูตรแกนกลางให้ชัดเจนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้กับนักเรียนการพัฒนาาระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านการทำวิจัยสำหรับครูผู้สอนโดยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เรื่องการทำวิจัยผู้บริหารควรกำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาการติดตามงานครูควรพัฒนาตนเองในด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการอบรมสัมมนาพัฒนาโดยใช้สื่อเอกสารวีดิทัศน์เป็นต้นผลการประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมาก

**ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, หน้า 193)** ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือด้านด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ ส่วนด้านการแนะแนวการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแนะแนว 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีทัศนคติต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม ควรกำกับ ดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการ

อย่างสม่ำเสมอ ดำเนินวางแผนให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความสนใจความถนัดของผู้เรียน ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและ สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ควรเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและ อนุมัติผลการเรียน พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้อยู่โดยใช้ กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ สนับสนุนให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ภายนอกและภายในสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการ ดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ มาตรฐานเขตพื้นที่ และความต้องการของชุมชนสนับสนุนให้มีการพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ระหว่างชุมชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนองค์กรต่าง ๆ สำรวจ ความต้องการสนับสนุนกับวิชาการ ของบุคคลครอบครัวองค์กร สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น จัดทำคู่มือการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรพิจารณาเนื้อหา ภาษาที่ใช้ของหนังสือ แบบเรียนมีความถูกต้องตามหลักวิชาและทันสมัย และควรส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และ นวัตกรรม การเรียนการสอน

**ปาริชาติ สุนทร(2560,หน้า 80)** ได้ศึกษาการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) จากผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และรองลงมาคือด้านการนิเทศภายในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของ คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วม ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ที่ตั้ง และผลการทดสอบระดับชาติ พบกว่ามีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ไม่เปิดโอกาสให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร ไม่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร



ขาดความร่วมมือกันของครูในแต่ละรายวิชาในการบูรณาการ แนวทางการแก้ไขปัญหาก็เปิด โอกาสให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน จัดให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างความเข้าใจกับ ตัวหลักสูตรให้ไปในแนวทางเดียวกันเพื่อจะบรรลุเป้าหมายการบูรณาการผู้บริหารควรสนับสนุนการ จัดการเรียนการสอนและรับฟังความคิดเห็นจากครู

**อัญชิสรา แก้ววิเศษ (2560, หน้า 126)** ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบ 3 ด้าน และตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านการดำเนินการจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมิน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า ทั้ง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางผลการศึกษสภาพที่ พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็น อันดับแรกคือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการและด้านการประเมินและติดตามผล การดำเนินงานของโรงเรียนตามลำดับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องให้ความรู้ด้านบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการติดต่อประสานงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการเข้าร่วมประชุมวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาสถานศึกษา ระยะสั้นและระยะยาวร่วมวางแผนในการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ร่วมวางแผนงานใน การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา (2) ด้านการดำเนินการ เป็นแกนนำในการระดมทุน ดำเนินการประสานให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้เพื่อ

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประสานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3)ด้านการ ประเมินและติดตามผลการทำงานของโรงเรียน ติดตามการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปีผลการประเมินแนวทางบริหารแบบมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

**พระราชวรปณญาวชิโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 112)** ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน งบประมาณในยุคดิจิทัลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 และด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตาม หลักสี่ปฐพีธรรม 7 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการในยุค ดิจิทัลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ (1)ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน ให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการบริหารงาน วิชาการกับสถานศึกษาอื่น (2)ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย (3)ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสาร สนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน เน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (4)ผู้บริหารควร สนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล

**พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2561, หน้า 101)** ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะ

จัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

**ศิวพร ละครเพชร (2562, หน้า 102)** ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จัดทำเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม จากผลการวิจัยสถานศึกษาควรจัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมปรับปรุงระบบสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูมีการเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่มีอยู่ในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

**อมรภัค ปิ่นกาลัง (2562, หน้า 132)** ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร โดยผู้วิจัยขอเสนอผลของการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1)การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกันตามลำดับ 2)แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่ง ครูหรือพี่เลี้ยงเด็กพิการ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามควรได้รับการส่งเสริมทั้ง 4 ด้าน คือ (1) การไว้วางใจกัน (2) ความยึดมั่นผูกพัน (3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

**ธีรกุล พงษ์จงมิตร (2563, หน้า 156)** ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 6 ด้าน 30 แนวทาง ได้แก่ การสร้างองค์กรประชาชน มี 5 แนวทาง การสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกัน มี 5 แนวทาง การจัดฝึกอบรมให้องค์กรประชาชน มี 5 แนวทาง การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มี 5 แนวทาง การกำหนดกรอบกิจกรรม มี 5 แนวทางและการติดตามประเมินผล มี 5 แนวทางและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**จรรยาภรณ์ ภูกลาง (2564, หน้า 235)** ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสำคัญจำเป็นและความต้องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นความแตกต่างรายบุคคล สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ มีการติดตามเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้ครูทุกคนต้องผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารกำหนดให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และสถานศึกษา กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

#### 1.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

**เวลล์ (Wells, 1978, p. 22)** ได้ศึกษาเรื่องความรับผิดชอบที่สำคัญของครูใหญ่ สถานศึกษาประถมศึกษา รัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูใหญ่เห็นว่าในหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ครูใหญ่ควรใช้เวลาให้มาก เพราะถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา

**ดีเซอว์เทล (Desautel, 1978, p. 21)** ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทในการบริหารสถานศึกษา ในรัฐดาโกตาเหนือสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ตนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเรียนการสอน และยังมีความเห็นต่อไปว่า ตนจะปฏิบัติหน้าที่นี้ให้ได้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ และถือว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา

**แอกที (Agthe, 1980, p. 12)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า งานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญ การนิเทศการศึกษามากยิ่งขึ้น และมีความคิดเห็นว่า โครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน ซึ่งนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น

**มินูดีน (Minudin, 1987, p. 21)** ได้ทำการวิจัยบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐซาบาร์ มาเลเซีย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นหลักในการประเมินผลโครงการของสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษา และประสบการณ์เพิ่มขึ้น กำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่นๆ ทั้งหมดของสถานศึกษาสอนในระดับชั้น รู้และเข้าใจกฎข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่างๆ

**โรเจอร์ (Rogars, 1992, p. 68)** ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บทบาทที่สำคัญๆ ของผู้บริหาร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการเป็นผู้นำด้านการชี้แนะการสอน การบริหารงานบุคคลเป็นผู้บริหารจัดการและการบริหารงานสถานศึกษากับชุมชนเป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์

**วิลเลียม (Williams, 1994)** ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการนิเทศภายในและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ในเมืองขนาดใหญ่ รัฐแคลิฟอร์เนียพบว่าผู้บริหาร และครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนโดยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้สังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียนอยู่เป็นประจำ

**วิลเลียมส์ (Williams, 1999, p. 27)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง งานในหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลการสอนและการปรับปรุงการสอนน้อยเกินไป ครูใหญ่ส่วนมากมักจะให้หัวหน้าสายวิชาและเชื่อตามรายงานที่หัวหน้าสายวิชาเสนอมา การเยี่ยมห้องเรียนของครูใหญ่มีจำกัดและใช้เวลาน้อยส่วนมากจะแนะนำมากกว่าจะใช้วิธีการอบรมครู และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

**Watamura (2000)** ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน มีการอภิปรายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยยืนยันว่านักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการวิจัยด้านสติปัญญาของผู้เรียน และสรุปว่านักเรียนสามารถเพิ่มพูนความคิดในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น เมื่อใช้รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนที่ถูกสอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะจะได้ความรู้ที่แยกเป็นส่วน ๆ นักเรียนไม่สามารถบูรณาการเป็นองค์ความรู้และรักษาความรู้นั้นได้จากการศึกษาเปรียบเทียบชั้นเรียนที่สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับชั้นเรียนที่สอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะ พบว่า นักเรียนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ชั้นเรียนที่เรียนโดยการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ที่กว้างกว่า และสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน

**Piercy (2007, pp. 2950-A)** ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูปฏิบัติการในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านวิชาการที่ทดลองใช้ในโรงเรียน ในระหว่างปี 1988-1989 จากการศึกษาเปรียบเทียบครูที่ให้ความสำคัญในกิจกรรมทางด้านวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร นักเรียน ชุมชน และผู้ร่วมงานพบว่า ครูปฏิบัติการสอนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตร นักเรียนและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นที่ตนเองประสบความสำเร็จมากกว่าครูปฏิบัติการสอนที่ไม่ได้เน้นความสำคัญในด้านนี้

**Mbatha (2009, pp.165-A)** ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของเรียนโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจนการสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่างสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายในสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปีและจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษา

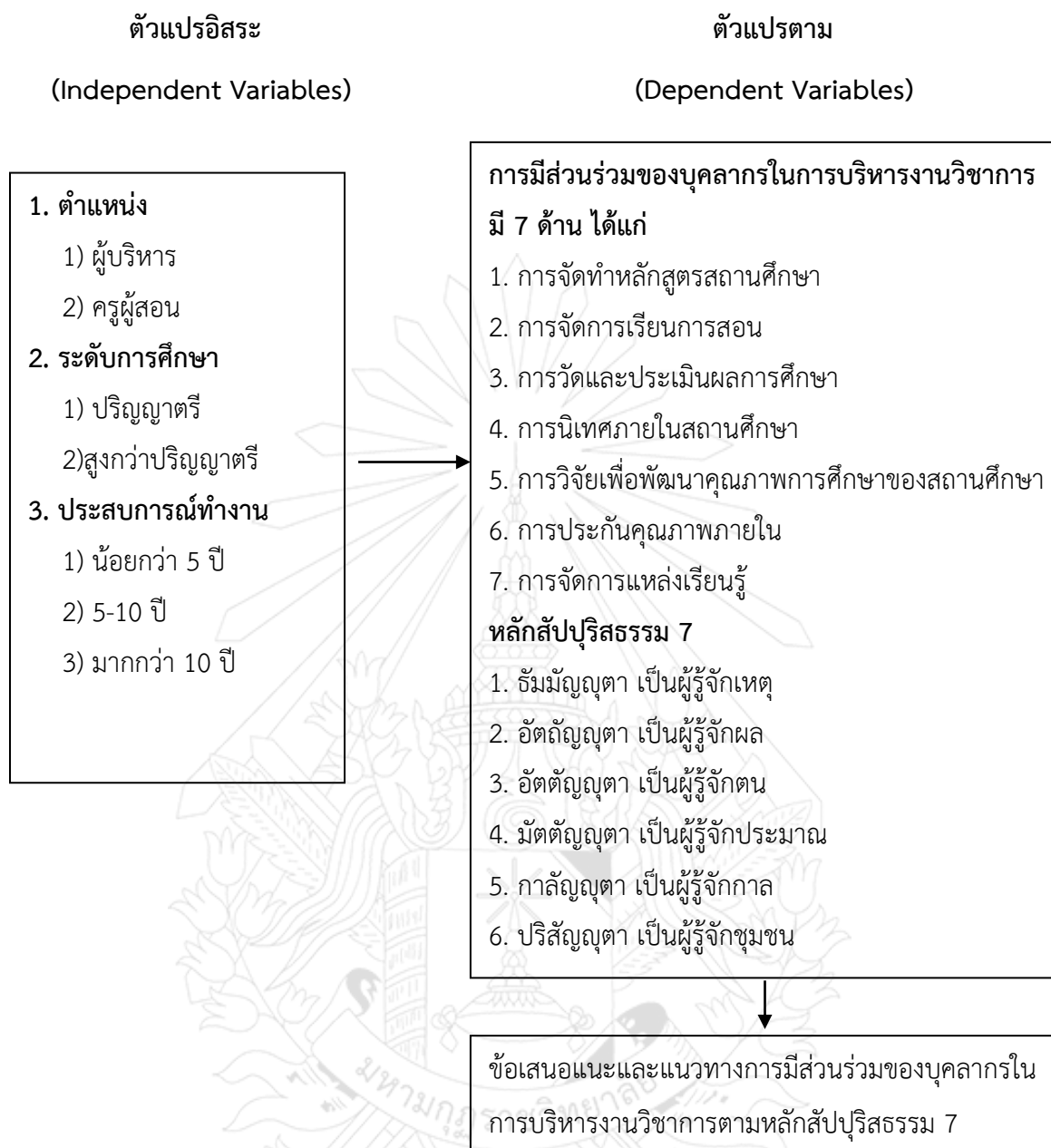
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังกล่าวมาสรุปได้ว่า ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการ



จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ทั้ง 4 งานคือ งานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป งานที่สำคัญที่สุด คือ การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น แต่จากข้อสรุปจากรายงานต่างๆ พบว่าการดำเนินงานที่ผ่านบุคลากรยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรเนื่องจากมีปัญหาและปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีปัญหาในเรื่องขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา การไม่มีเวลา และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสในบางประการทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร ผลกระทบของการขาดการมีส่วนร่วมในระดับที่เหมาะสม ทำให้การจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่แปลกแยกไปบุคลากรมีผลต่อสถานศึกษากับสิ่งที่สถานศึกษาปฏิบัติมีความแตกต่างกัน บุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกผูกพัน ไม่รู้สึกเป็นเจ้าของและไม่รู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขอโอกาสในการระดมกำลังผู้ของบุคลากรที่จะนำมาใช้ดำเนินงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น และชุมชนเองก็ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจากสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งของบุคลากรจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถ และใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ ที่ให้ผู้คนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงาน มีอิสระในการดำเนินงาน และเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาในโอกาสต่อไป

## 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวทางของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) เกษม โสมศรีแพง (2554) กาญจน์ เรืองมนตรี (2554) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555) และสงวนพงษ์ ชวนชม (2557) จึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,986 ประกอบด้วยผู้บริหาร 261 คน และครูผู้สอน 2,725 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 341 คนและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 341 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร การบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	261	91
2. ครูผู้สอน	2,725	250
รวม	2,986	341

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์

#### 3.3.1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกคำถามออกเป็น 7 ด้าน คือ 1)การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2)การจัดการเรียนการสอน 3)การวัดและประเมินผลการศึกษา 4)การนิเทศภายในสถานศึกษา 5)การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6)การประกันคุณภาพภายใน 7)การจัดการแหล่งเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับของ Likert (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมมาก

3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อย

1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยมีการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทีละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของ(บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 69 - 71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 -5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 -3.50 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 -2.50 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีผลการจัดการจัดการศึกษาดีเด่น เป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant interview)

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือไว้ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.4.1 แบบสอบถามมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริการงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยการจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข

3) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริการงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 7 ด้าน 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6) การประกันคุณภาพภายใน 7) การจัดการแหล่งเรียนรู้

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูผู้สอน โรงเรียนน้ำคำใหญ่วิทยาลัยสงฆ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่างๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 (Cronbach, 1970, p. 161)

#### 3.4.2 แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้เกี่ยวกับ กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงจัดทำแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานวิชาการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและผ่านการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และจัดทำรายงานผลการศึกษา

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.5.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.5.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.5.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน และสรุปผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาโดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียงต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การประมวลผลข้อมูลมีขั้นตอน

1) ตรวจสอบวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการแปลความหมายข้อมูลได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ของ บุญชม ศรีสะอาด(2554,หน้า 121)ของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 ทำการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

3.6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

#### 3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence)โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้



$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

$\Sigma R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

### 3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ร้อยละ (Percentage)

1.2) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

1.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1) การทดสอบค่า t-test ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยการทดสอบค่า t - test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 109)

2.2) การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล F-test (One - way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้สูตรของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

**ตอนที่ 5** วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	91	26.70
ครูผู้สอน	250	73.30
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	181	53.10
สูงกว่าปริญญาตรี	160	46.90
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	117	34.30
5-10 ปี	118	34.60
มากกว่า 10 ปี	106	31.10
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 ผู้บริหาร จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 5-10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 มากกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน วิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.21	0.80	มาก	2
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.78	มาก	5
3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.06	0.89	มาก	6
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.27	0.78	มาก	1
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	4.21	0.80	มาก	3
6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.19	0.76	มาก	4
7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	4.03	0.87	มาก	7
รวม	4.16	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.68) รองลงมา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เข้มมีญญาตา)	4.21	0.79	มาก	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (เข้มมีญญาตา)	4.27	0.78	มาก	2
3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (ปริสัญญาตา)	4.20	0.84	มาก	4
4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (อตัถัญญาตา)	4.31	0.67	มาก	1
5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนิเทศกับติดตามการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (ปุคคัถัญญาตา)	4.17	0.81	มาก	5
6) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสรุปผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (อตัถัญญาตา)	4.09	0.93	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.3 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (อตัถัญญาตา) ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.67) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (เข้มมีญญาตา) ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสรุปผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (อตัถัญญาตา) ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.= 0.93)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปริศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานจัดตารางสอน (บุคคลัญญาตา)	4.15	0.80	มาก	3
8) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกตำราเรียนของผู้เรียน (ธัมมัญญาตา)	4.26	0.77	มาก	1
9) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกแหล่งความรู้ให้กับผู้เรียน (ปริสัญญาตา)	4.15	0.79	มาก	4
10) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน (บุคคลัญญาตา)	4.07	0.81	มาก	6
11) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ (ปริสัญญาตา)	4.22	0.63	มาก	2
12) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน (อัทธัญญาตา)	4.11	0.85	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.16</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปริศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกตำราเรียนของผู้เรียน (ธัมมัญญาตา) ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.=0.77) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ (ปริสัญญาตา) ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน (บุคคลัญญาตา) ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.= 0.81)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
13) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของผู้เรียน (อัตถ์ณูฤตา)	3.90	1.03	มาก	4
14) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน (อัตถ์ณูฤตา)	3.88	1.02	มาก	5
15) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างภาคเรียน (อัตถ์ณูฤตา)	4.00	0.82	มาก	3
16) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอน (อัตถ์ณูฤตา)	4.27	0.77	มาก	1
17) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการเรียนการสอนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (อัตถ์ณูฤตา)	4.23	0.78	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอน (อัตถ์ณูฤตา) ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.77) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการเรียนการสอนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (อัตถ์ณูฤตา) ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน (อัตถ์ณูฤตา) ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 1.02)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
18) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน (ธัมมัญญาตา)	4.25	0.84	มาก	3
19) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อรรถัญญาตา)	4.20	0.82	มาก	4
20) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู (อรรถัญญาตา)	4.35	0.68	มาก	1
21) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กมลัญญาตา)	4.27	0.76	มาก	2
รวม	4.27	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู (อรรถัญญาตา) ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=0.68) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กมลัญญาตา) ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อรรถัญญาตา) ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.= 0.82)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
22) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษา ทำการวิจัย (ธัมมัญญาตา)	4.23	0.78	มาก	2
23) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนงานวิจัยในชั้นเรียนตามนโยบาย ของโรงเรียน (ธัมมัญญาตา)	4.20	0.84	มาก	3
24) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วม ในการเรียนรู้และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (บุคคลัญญาตา)	4.31	0.69	มาก	1
25) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วม ในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานวิชาการ หรือการจัดการเรียนการสอน (อรรถัญญาตา)	4.19	0.82	มาก	4
26) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทาง การศึกษากับองค์กรภายนอก (ปริสัญญาตา)	4.11	0.91	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (บุคคลัญญาตา) ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.69) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาทำการวิจัย (ธัมมัญญาตา) ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทางการศึกษากับองค์กรภายนอก (ปริสัญญาตา) ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.= 0.91)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายใน

ด้านการประกันคุณภาพภายใน	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
27) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา (อัตตัญญูตา)	4.26	0.65	มาก	1
28) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญูตา)	4.19	0.82	มาก	3
29) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญูตา)	4.09	0.82	มาก	4
30) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา (อัตตัญญูตา)	4.23	0.76	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.19, S.D.=0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา (อัตตัญญูตา) ( $\bar{X}$  =4.26, S.D.=0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา (อัตตัญญูตา) ( $\bar{X}$  =4.23, S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญูตา) ( $\bar{X}$  =4.09, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้

ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
31) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา (ปริสัณญุตตา)	4.14	0.79	มาก	1
32) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ (ปริสัณญุตตา)	4.10	0.84	มาก	2
33) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น (ปริสัณญุตตา)	3.86	1.02	มาก	4
34) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน (ปริสัณญุตตา)	4.00	0.83	มาก	3
รวม	4.03	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา (ปริสัณญุตตา) ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.79) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ (ปริสัณญุตตา) ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น (ปริสัณญุตตา) ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.= 1.02)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.10-4.11

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.28	0.65	4.19	0.71	1.084	.279
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.63	4.16	0.67	.101	.920
3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.11	0.76	4.04	0.77	.741	.459
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.30	0.67	4.26	0.69	.496	.621
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.23	0.67	4.20	0.72	.347	.729
6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.20	0.66	4.19	0.66	.130	.897
7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	4.06	0.76	4.02	0.78	.457	.648
รวม	4.19	0.69	4.15	0.71	.518	.605

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.24	0.70	4.18	0.68	.785	.433
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.20	0.65	4.11	0.66	1.167	.244
3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.08	0.74	4.03	0.80	.563	.574
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.30	0.68	4.22	0.68	1.080	.281
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.25	0.71	4.16	0.69	1.100	.272
6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.22	0.64	4.16	0.68	.835	.404
7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	4.08	0.76	3.97	0.78	1.272	.204
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.70</b>	<b>4.12</b>	<b>0.71</b>	<b>1.030</b>	<b>.304</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.26	0.69	มาก	4.24	0.68	มาก	4.12	0.71	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.62	มาก	4.22	0.64	มาก	4.04	0.70	มาก
3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.11	0.72	มาก	4.11	0.74	มาก	3.94	0.83	มาก
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.33	0.67	มาก	4.29	0.67	มาก	4.17	0.71	มาก
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.30	0.71	มาก	4.23	0.68	มาก	4.08	0.71	มาก
6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.24	0.62	มาก	4.23	0.65	มาก	4.10	0.71	มาก
7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	4.09	0.76	มาก	4.09	0.73	มาก	3.89	0.82	มาก
รวม	4.22	0.69	มาก	4.20	0.68	มาก	4.05	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.=0.69) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.=0.67) รองลงมา คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.=0.71) ด้านการจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=0.76)

2. 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.68) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.67) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.68) ด้านการประกันคุณภาพภายใน ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=0.73)

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.74) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.71) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.71) ด้านการประกันคุณภาพภายใน ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.82)



ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน							
การบริหารงานวิชาการตาม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	
หลักสัปปุริสธรรม 7							
1. ด้านการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	.631	1.305	.273	
	ภายในกลุ่ม	163.577	338	.484			
	<b>รวม</b>	<b>164.840</b>	<b>340</b>				
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.144	2	1.072	2.492	.084	
	ภายในกลุ่ม	145.446	338	.430			
	<b>รวม</b>	<b>147.590</b>	<b>340</b>				
3. ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.162	2	1.081	1.824	.163	
	ภายในกลุ่ม	200.357	338	.593			
	<b>รวม</b>	<b>202.519</b>	<b>340</b>				
4. ด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.618	2	.809	1.723	.180	
	ภายในกลุ่ม	158.669	338	.469			
	<b>รวม</b>	<b>160.286</b>	<b>340</b>				
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.671	2	1.336	2.686	.070	
	ภายในกลุ่ม	168.076	338	.497			
	<b>รวม</b>	<b>170.747</b>	<b>340</b>				
6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.220	2	.610	1.393	.250	
	ภายในกลุ่ม	148.039	338	.438			
	<b>รวม</b>	<b>149.260</b>	<b>340</b>				
7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.892	2	1.446	2.427	.090	
	ภายในกลุ่ม	201.391	338	.596			
	<b>รวม</b>	<b>204.284</b>	<b>340</b>				
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.904	2	.952	2.154	.118	
	ภายในกลุ่ม	149.400	338	.442			
	<b>รวม</b>	<b>151.305</b>	<b>340</b>				



จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2** ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แก่ 1) นายสุพล สิงห์สถิตย์ 2) นายเด่นพงษ์ ดีพลางาม 3) นางพนารัตน์ สอนสี 4) นางสุภาพ พนรเขต 5) นางอรอุมา สุดขารี ดังนี้

1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า การจัดทำหลักสูตรต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพของปัญหา สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น สอดรับกับหลักสูตรแกนกลาง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้วิธีการสอนหลากหลาย มีแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาพหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรมีระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้น การประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน การนำผลจากการประเมินผลตามรายวิชามาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรจัดทำแผนงานปฏิทินการนิเทศทางวิชาการโดยผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมดูแลอยู่ห่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูนิเทศกันเอง มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสานงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำเสนอผู้อำนวยการอย่างสม่ำเสมอแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และ

รวบรวมผลการวิจัยในชั้นเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับกลุ่มเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และเผยแพร่ผลการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้และผลการวิจัย

6. ด้านการประกันคุณภาพภายใน พบว่า สถานศึกษามีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมความพร้อม ของบุคลากร ปรับปรุงและพัฒนางานให้ ต่อเนื่องมีการตรวจสอบ ติดตามคุณภาพ ให้สถานศึกษามีมาตรฐานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มากที่สุด สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน โดยให้ถือว่าเป็นนโยบาย ที่สำคัญที่ทุกคนต้องปฏิบัติ โรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดมาตรฐานรวมทั้งตัวบ่งชี้คุณภาพให้ ครอบคลุมสาระการเรียนรู้กระบวนการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศ ซึ่ง ระบบสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกระบวนการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

7. ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด นโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์ตรง ผ่านการปฏิบัติจริง ในสภาพแวดล้อมจริง ฝึกทักษะในการคิด การสังเกต การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน การวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่องในการวางแผนพัฒนาแหล่ง เรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผล

#### 5.2 อภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (อัตถ์ญญาตา)รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (อัมมัญญาตา)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสรุปผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (อัตถ์ญญาตา)

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือกตำราเรียนของผู้เรียน (อัมมัญญาตา)รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรายวิชาและ

หน่วยการเรียน (ปริสัณญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน (บุคคลัณญุตตา)

1.3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอน (อัตถัณญุตตา) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการเรียนการสอนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน(อัตถัณญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน (อัตถัณญุตตา)

1.4 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู (อัตถัณญุตตา) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กาลัณญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อัตถัณญุตตา)

1.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (บุคคลัณญุตตา) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาทำการวิจัย (อัมมัญญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทางการศึกษากับองค์กรภายนอก (ปริสัณญุตตา)

1.6 ด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา(อัตถัณญุตตา) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา (อัตถัณญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตถัณญุตตา)

1.7 ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา (ปริสัณญุตตา) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ (ปริสัณญุตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น (ปริสัณญุตตา)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปริสัธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2สรุปได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.1 ควรจัดทำหลักสูตรต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพของปัญหา
  - 1.2 สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนชุมชนและท้องถิ่น
  - 1.3 สอดรับกับหลักสูตรแกนกลาง
2. การจัดการเรียนการสอน
  - 2.1 ควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
  - 2.2 ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้วิธีการโดยสอนหลากหลาย มีแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาหุปัญญา
3. การวัดและประเมินผลการศึกษา
  - 3.1 เน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี
  - 3.2 มีการเทียบโอนผลการเรียน
  - 3.3 มีการประเมินผลตามสภาพจริง
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 4.1 ควรจัดทำแผนงานปฏิทินการนิเทศทางวิชาการ
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
  - 5.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำเสนอผู้อำนวยการอย่างสม่ำเสมอ
  - 5.2 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และรวบรวมผลการวิจัยในชั้นเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับกลุ่มเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและเผยแพร่ผลการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา
  - 5.3 จัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้และผลการวิจัย
6. การประกันคุณภาพภายใน
  - 6.1 ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมความพร้อม
  - 6.2 จัดระบบสารสนเทศ ซึ่งระบบสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกระบวนการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

## 7. การจัดการแหล่งเรียนรู้

7.1 กำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

7.2 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ผ่านการปฏิบัติจริง ในสภาพแวดล้อมจริง ฝึกทักษะในการคิด การสังเกตการทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในด้านแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดั่งนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการเป็นหลักว่าจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการเพียงใด เพื่อให้ให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคม และการบริหารงานวิชาการยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย โดยการนำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ามาบูรณาการใช้ในการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่ 1) อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัจญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน 7) ปุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) งานบริหารวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน และการปฏิบัติตามโปรแกรมรวมทั้งการวัดผล และการจัดบริการในการสอนและแนวคิดของปริศนา สำเนียงแจ่ม (2558, หน้า 16) ได้สรุปว่างานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดี

ขึ้น ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศงานสอนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัทพรอุระงาม (2560, หน้า 187) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักเขตพื้นที่ศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 มีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรศึกษาจำนวน 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จำนวน 4 ตัวชี้วัด 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลจำนวน 2 ตัวชี้วัด 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 5) ด้านการนิเทศการศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 6) ด้านการแนะแนวการศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด และ 7) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำนวน 3 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการมีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พระราชวุฒิปญญาวิโร (เพชรไพร)(2561, หน้า 112) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการนิเทศภายในประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ ขั้นตอนการสรุปและประเมินผลและ ขั้นตอนการให้รางวัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู (อัทธัญญา)ร่วมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กัลญญา) มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อัทธัญญา)ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้บริหาร ครู มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอด จนการประเมินผลการทำงานในการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สานิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 14) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ การร่วมมือกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้ถูกนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการในโรงเรียน ในเรื่องของหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้งานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคระวี เจียมพุก (2561, หน้า 12) กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐมผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อนุศิษฐ์ นากแก้วบุศรา เชื้อดีขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธรมาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2564, หน้า 15) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การการศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ บริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีหรือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ต่างก็ ตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการเมื่อตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการ แล้ว จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ที่ถึงแม้ว่า จะมีความแตกต่างกันในเรื่องตำแหน่ง ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานก็ตามแต่ก็ต้องมีส่วน ร่วมในการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพเพราะการบริหารแบบมีส่วน ร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และ ร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจและเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุนตัดสินใจ กำหนดการวางแผน อย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกันนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุง พัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาศิริ คุณาคำ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า กระบวนการหรือวิธีการดำเนินการที่เกิดจาก การร่วมมือระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการในการปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุศิษฐ์ นากแก้วบุศรา เชื้อดีขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธรมาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2564, หน้า 22) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าเพศ และประสบการณ์ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ธารทิพย์ ด้ายศ (2561, หน้า 228) การนิเทศภายในของผู้บริหาร



สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน และดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ร่วมส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ผู้บริหารโรงเรียนอาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูล/สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย หรือแผนงาน/โครงการตัวอย่างเช่น กำหนดให้มีโรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางทางการบริหารวิชาการ หรือสร้างเครือข่ายการบริหารวิชาการ จัดงบประมาณสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนให้มากเป็นพิเศษ หรือกำหนดนโยบายให้โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารวิชาการอย่างเข้มข้น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารวิชาการในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

2) ครูผู้สอนควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เพื่อให้มีความรู้ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมและปฏิบัติงานตามกำลังความสามารถและตามศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู

2) ควรศึกษาตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 หรือในสังกัดอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### 1) หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภิญโญ สาร. (2557). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รุจิร ภูสาระ (2551). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุมิตร คุณานุกร. (2550). *หลักสูตรและการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ชวนชม.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2561). *กรณีศึกษาเพื่อการสอน ส่งเสริมคุณธรรม จรรยาแห่งวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็ดดูเทนเมนท์ ครีเอเตอร์ จำกัดเลขเรียก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2552). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Deming, W. Edwards. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Faber, Chareless F. & Gilbert F. Shearon. (2007). *Elementary School Administration : Theory and Practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Hall, H. R. (1972). *Organization: Structure and Process*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Henri Fayol. (1964). *General and Industrial Management*. London: Pittman and Sons.
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A Redefinition*. (6th ed). Boston: McGraw-Hill
- Shadid, W. and others. (1982). *Access and Participation: A Theoretical Approach in Participation of the Poor the Development*. Leiden : University of Leiden.

Smith Edward w. and others. (1991). *The Education is Encyclopedia*. New jersey : Prentice – Hall Inc.

Watkins, K.E. and Marsick, V.J. (1993). *Sculpting the Learning Organization: Lesson in the Art and Science of Systemic Change*. New York: Jossey-Bass.

White, A. T. (1982). *Why Community Participation ? A Discussion of the Arguments. Community Participation: Current Issue and Lesson Learned*. New York: United Nations Children’s Fund.

Yadav, R. P. (1979). *People’s Participation: Focus on Mobilization of the Rural Poor*. Bangkok: UN (ADI).

## 2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิราภา เพียรเจริญ. (2555). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จรรยาภรณ์ ภูกลาง. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คงคา วงศ์อำมาตย์. (2559). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธีรกุล พงษ์จงมิตร. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประมวล ไชยโคตร. (2560). การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาศิริ คุณาคา. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาศิริ คุณาคา. (2558). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ สุนทร. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เปรมปวีร์ รักความซื่อ. (2561). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตาม หลักสังคหวัดถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 1. วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระสกล ฐานธัมโม (อินทร์คล้าย). (2556). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวุฒ ปลายวชิโร (เพชรไพร). (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูลย์ พิทักษ์. (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุธาวรรณ สุขพัฒน์. (2559). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรนุช โขพิมพ์. (2555). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

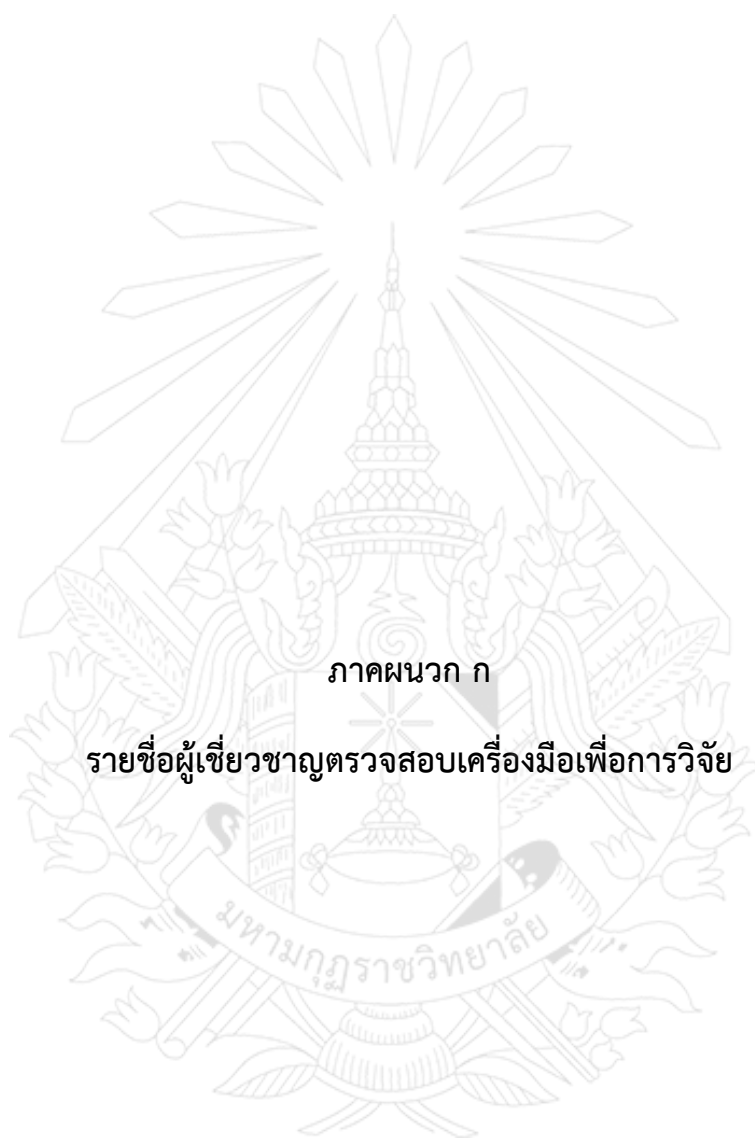
- อัครพร อูระงาม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชิสรา แก้ววิเศษ. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุเทน วิระทูล. (2559). รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัครวินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

### 3) บทความในวารสาร

- กฤษฎา ผลพล, เพ็ญวรา ชูประวัตติ. (2562). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการ สู่มาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนของโรงเรียนวัดกระเช้าขาว. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14 (2), 1-10.
- กัลยาณี ทบเทิบ, จตุพร เฟ็งชัย, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และ แนวทางการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนสาธิต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 36(5), 1-11.
- ประภาศิริ คุณาคำ, ภมรพรรณ ยุระยาตร์, ฉลาด จันทรมสมบัติ. (2558). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 58-70.
- สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. *วารสารวิชาการ Veridian E Journal* ๗ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), .
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

### 1) พระครูชัยรัตนกร, ดร.

วุฒิการศึกษา   ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ตำแหน่ง         ปริญญาโท ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
                       อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
                       มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

### 2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

วุฒิการศึกษา   ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)  
 ตำแหน่ง         อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
                       มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
 ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย

### 3) นางจันทร์เพ็ญ จันทร์วิเศษ

วุฒิการศึกษา   ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
                       มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
 ตำแหน่ง         ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหวอดสงวนฝั่ง (สุนาคธรรม)  
 ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
และขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๐๕๖

วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน  
การบริหารงานวิชาการ ตามหลักสี่ปฐพีธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED ON 7  
PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 2” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์  
ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)  
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์  
รองอธิการบดี  
๒๖. ๓๖. ๖๕



## บันทึกข้อความ

สำนักงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๐๑๖

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน  
การบริหารงานวิชาการ ตามหลักสี่ปฐิธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED ON 7  
PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 2” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความ  
อนุเคราะห์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ฉันคือใจงามเสมอมา  
กอล  
(ผ.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๗๒๕

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)  
เจริญพร นางจันทร์เพ็ญ จันทร์วิเศษ

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน  
การบริหารงานวิชาการ ตามหลักปรัชญาธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED ON 7  
PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 2” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รับเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
๑๗  
๕ พ.ค. ๒๕๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓  
นักศึกษา ๐๙-๐๘๓๐-๓๗๕๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๑๓๑๗

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสุพล สิงห์สถิตย์

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากร  
ในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED  
ON 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูล  
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๔-๐๘๓๐๓๗๕๓

จรูญ  
๑๗/๕/๖ ๕๖๖๕





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๗ ๑ ๗

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางอรอุมา สุดซารี

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากร  
ในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED  
ON 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูล  
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญากรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ท.พ.ว

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๙-๐๘๓๐๓๗๕๓





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๗๑ ๗

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวภาพ พนรเขต

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากร  
ในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสี่ปฐิธธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED  
ON 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูล  
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

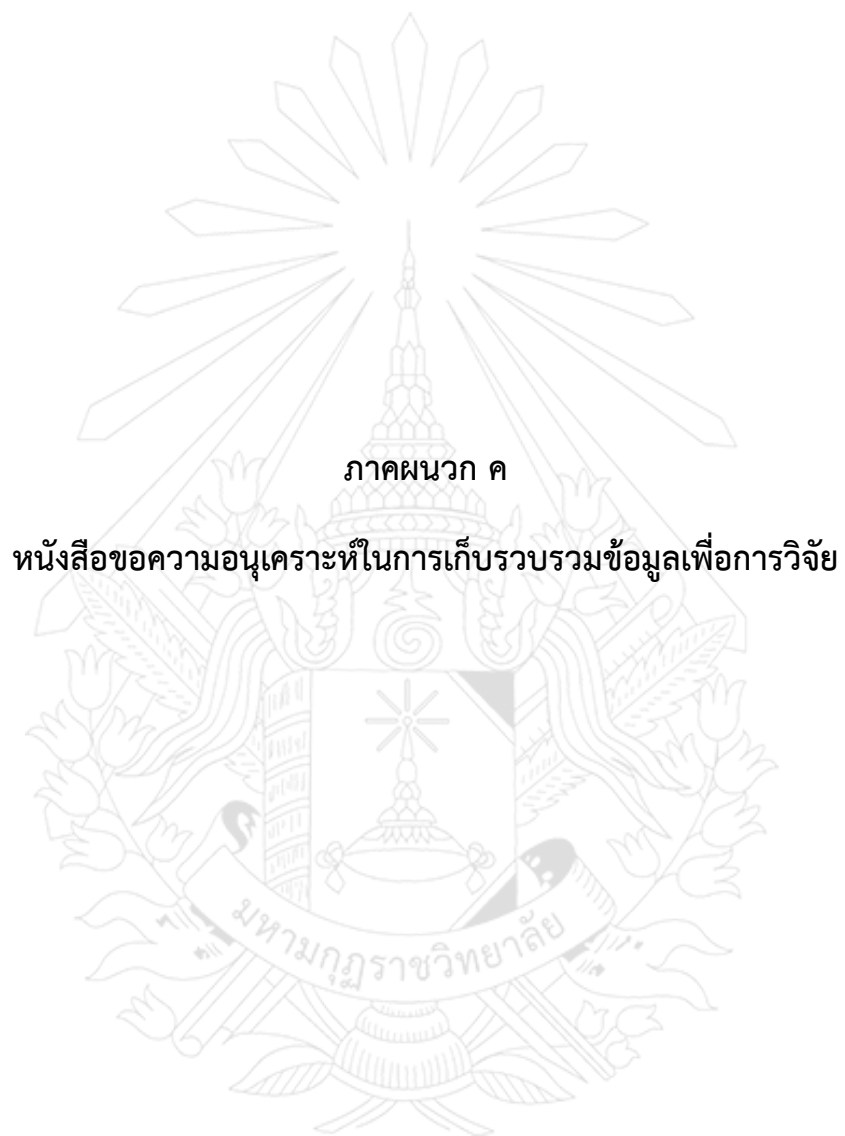
ทราบ

อริสเมย์แก้วทองคุณอึ้ง ใสแก้ว  
อริสเมย์แก้วทองคุณอึ้ง ใสแก้ว

๖๕๕๖๕-

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑  
นักศึกษา ๐๙-๐๘๓๐๓๗๕๓





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน,  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ ๐๗๑๗

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายพิสุทธิ แสนเมือง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๓๒๐๗๔๐๔๓๐๑๐๒๐ นักศึกษา  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากร  
ในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ PARTICIPATION OF PERSONNEL IN ACADEMIC ADMINISTRATION BASED  
ON 7 PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็น  
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน  
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘  
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗๒๐๐๑  
นักศึกษา ๐๔-๐๘๓๐๓๗๕๓



ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๑๓๗๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒  
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ต.ดอกลำไย อ.สุวรรณภูมิ  
จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ  
ตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว ๗๔๑๗/๐๓๑๖  
ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ / QR-CODE แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ โรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” ได้ขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ขอความร่วมมือโรงเรียนในสังกัด ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า  
เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา จึงแจ้งให้โรงเรียนในสังกัด ให้ข้อมูลงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิสุทธิ์ แสนเมือง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มอำนาจการ

โทร. ๐๔๓ - ๖๒๔๔๕๑

โทรสาร. ๐๔๓ - ๖๒๔๔๕๒



ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับ  
งานวิจัยเรื่อง

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

2. แบบสอบถาม มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริส  
ธรรม 7

โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน  
วิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต  
2

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกตอนตรงตาม  
สภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อ  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

รัตติยา วงศ์อินตา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง
  - ผู้บริหาร
  - ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา
  - ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ทำงาน
  - น้อยกว่า 5 ปี
  - 5-10 ปี
  - มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริส  
ธรรม 7 โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติจริงของสถานศึกษา

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด



คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตาม หลักสี่ปฐพีธรรม 7	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
<b>1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</b>					
1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ หลักสูตรแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (ธัมมัญญาตา)					
2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ธัมมัญญาตา)					
3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและ ท้องถิ่น (ปริสัญญญาตา)					
4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (อรรถัญญาตา)					
5) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนิเทศ กับ กับติดตามการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา (บุคคัลัญญาตา)					
6) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสรุปผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา (อรรถัญญาตา)					
<b>2. การจัดการเรียนการสอน</b>					
7) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานจัดตารางสอน (ปริสัญญญาตา)					
8) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือก ตำราเรียนของผู้เรียน (ธัมมัญญาตา)					
9) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเลือก แหล่งความรู้ให้กับผู้เรียน (ปริสัญญญาตา)					
10) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดการ เรียนการสอน (บุคคัลัญญาตา)					
11) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ (ปริสัญญญาตา)					
12) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การเรียนการสอน (อรรถัญญาตา)					

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตาม หลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
<b>3. การวัดและประเมินผลการศึกษา</b>					
13) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้าง ระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของผู้เรียน (อัตถ์ัญญาตา)					
14) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวัดและ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน (อัตถ์ัญญาตา)					
15) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการรวบรวม ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างภาคเรียน (อัตถ์ัญญาตา)					
16) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการสอน (อัตถ์ัญญาตา)					
17) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผล การประเมินการเรียนการสอนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ เรียนการสอน (อัตถ์ัญญาตา)					
<b>4. การนิเทศภายในสถานศึกษา</b>					
18) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศการเรียนการสอน (ธัมมัญญาตา)					
19) . ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมใน กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน (อัตถ์ัญญาตา)					
20) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การเรียนการสอนของครู (อัตถ์ัญญาตา)					
21) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (กาลัญญาตา)					
<b>5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</b>					
22) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาทำการวิจัย (ธัมมัญญาตา)					
23) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนงานวิจัยในชั้นเรียนตามนโยบายของโรงเรียน (ธัมมัญญาตา)					
24) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (ปุคคัลัญญาตา)					

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตาม หลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
25) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการ หรือการจัดการเรียนการสอน (อัตตัญญาตา)					
26) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทางการศึกษากับองค์กรภายนอก (ปรีสัญญญาตา)					
<b>6. การประกันคุณภาพภายใน</b>					
27) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา(อัตตัญญาตา)					
28) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญาตา)					
29) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (อัตตัญญาตา)					
30) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาพัฒนาสถานศึกษา (อัตตัญญาตา)					
<b>7. การจัดการแหล่งเรียนรู้</b>					
31) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา (ปรีสัญญญาตา)					
32) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ (ปรีสัญญญาตา)					
33) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น (ปรีสัญญญาตา)					
34) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน (ปรีสัญญญาตา)					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



## แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2”

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2”

ข้อมูลที่เป็นคำตอบจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

## แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

### 1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....  
 ตำแหน่ง .....โรงเรียน.....  
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน.....พ.ศ. ....

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 มีทั้งหมด 7 ด้านคือ 1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การวัดและประเมินผล การศึกษา 4. การนิเทศภายในสถานศึกษา 5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6. การประกันคุณภาพภายใน 7. การจัดการแหล่งเรียนรู้

1. ท่านคิดว่าแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

2. ท่านคิดว่าแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....







ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



### เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมิน แล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

### ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

$$\text{สูตร} \quad \sum R = \frac{IOC}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

#### Case Processing Summary

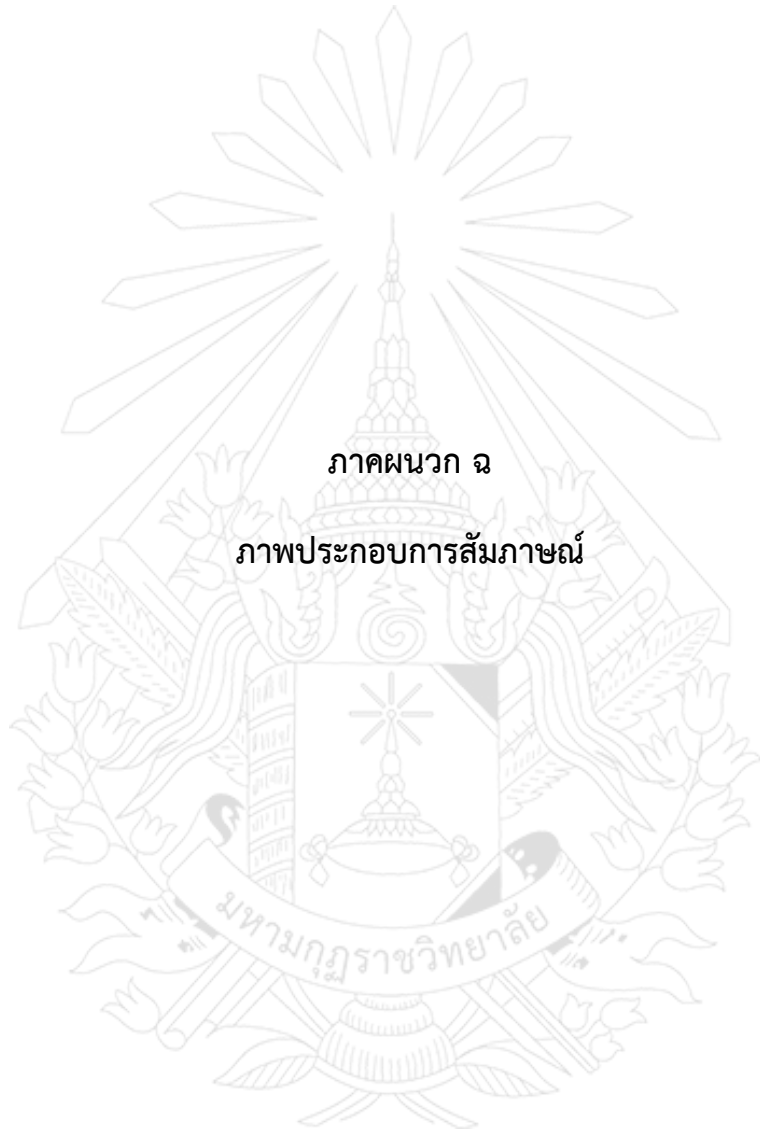
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.98	34

มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ฉบับเท่ากับ 0.98



ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการสัมมนา

ภาพการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview)  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวรัตติยา วงศ์อินตา  
วัน เดือน ปี : 28 สิงหาคม 2536  
ชาติภูมิ : จังหวัดร้อยเอ็ด  
ที่อยู่ปัจจุบัน : 212 หมู่ 1 ต.ขอนแก่น อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด 45000  
: E-mail : vongintarattiya@gmail.com  
: โทร 090-8303753  
การศึกษา : คณะครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สังกศศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านเหวอคงสวนผึ้ง (สุชนาธรรม)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

