บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

โดย
นายธีรศักดิ์ มังคุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

โดย
นายธีรศักดิ์ มังคุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

By

MR. Teerasak MANGKUD

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
โดย	ธีรศักดิ์ มังคุด
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

61252318 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, การบริหารงานวิชาการ

นาย ธีรศักดิ์ มังคุด: บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรง โดยมีผู้ให้ข้อมูล 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามแนวคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้การสนับสนุนในงาน และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวางแผนงานวิชาการ

3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$$

61252318 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Keyword : ORGANIZATIONAL CLIMATE, ACADAMIC AFFAIRS ADMINISTRATION

MR. TEERASAK MANGKUD : THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

This research purposes were to know 1) the organizational climate of school under the Secondary Educational Service Area Office 9 2) the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9 and 3) the organizational climate affecting the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The samples were 56 schools. The 4 respondents of each school were the total number of 224 respondents. The research instrument was an opinionnaire about the organizational climate of school based on the concept of Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, and the academic affairs administration of school based on the concept of the Ministry of Education. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The finding of this research were as follows:

1. The organizational climate of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole and as individual, were at a high level.

2. The academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole and as individual, were at a high level.

3. The organizational climate of school, were task support (X_4) and means emphasis (X_2), affecting the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole, was found statistically significant at .01 and a multiple linear regression equation as follows:

$$Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดีตลอดมาจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ อัตเนตร์, ดร.ชัชวาลย์ สิงหาทอง, ดร.วชิรวิทย์ นิติพันธ์ และ ดร.สมศักดิ์ เหมือนดาว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และเพื่อนครูโรงเรียนสถาพรวิทยาที่ให้ความช่วยเหลือในการเรียนเสมอมา ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ให้ความสะดวกในการให้ข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรม สั่งสอน และชี้แนะแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 37 ทุกคน

ขอกราบขอบพระคุณ คุณปู่สังวาลย์ มังคุด, คุณพ่อทวี มังคุด, คุณแม่แหม่ม มังคุด ซึ่งเป็นผู้ที่สนับสนุนเงินทุนการศึกษาและสร้างโอกาสในการเล่าเรียน ขอบคุณ คุณพี่สาววิลาวัลย์ สุรัตตานนท์, คุณพี่ชายประชาพันธ์ สุรัตตานนท์, หลานสาวรินรชา สุรัตตานนท์, หลานชายวชิรพันธุ์ สุรัตตานนท์ และญาติมิตรทุกคน ที่ร่วมเป็นกำลังใจสำคัญในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

หากงานวิจัยฉบับนี้ มีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นาย ธีรศักดิ์ มังคุด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฎ
สารบัญแผนภูมิ ..... ฑ
บทที่ 1 1
บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2
ปัญหาของการวิจัย 5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 9
ข้อคำถามของการวิจัย 9
สมมติฐานของการวิจัย 9
ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย 9
ขอบเขตของการวิจัย 14
นิยามศัพท์เฉพาะ 16
บทที่ 2 17
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 17
บรรยากาศองค์การ 17
ความหมายของบรรยากาศองค์การ 17
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ 20

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 23
การบริหารงานวิชาการ 38
ความหมายของการบริหารงานวิชาการ 38
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ 41
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 43
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 45
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 58
ข้อมูลทั่วไป 58
ข้อมูลโรงเรียน 59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 61
งานวิจัยในประเทศ 61
งานวิจัยต่างประเทศ 75
สรุป81
บทที่ 3 82
วิธีดำเนินการวิจัย 82
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 82
ระเบียบวิธีวิจัย 83
แผนแบบของการวิจัย 83
ประชากร 83
กลุ่มตัวอย่าง 84
ผู้ให้ข้อมูล 84
ตัวแปรที่ศึกษา 84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 89

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 90
การเก็บรวบรวมข้อมูล 91
การวิเคราะห์ข้อมูล 91
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 91
สรุป92
บทที่ 4 93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 93
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 95
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 101
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 112
บทที่ 5 129
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 129
สรุปผลการวิจัย 129
อภิปรายผล 131
ข้อเสนอแนะ 169
ข้อเสนอแนะของการวิจัย 169
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 170
รายการอ้างอิง 171
ภาคผนวก 181
ภาคผนวก ก 182

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย....183
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย....184
ภาคผนวก ข....185
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม....186
ภาคผนวก ค....195
หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย....196
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย....197
ภาคผนวก ง....198
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....199
ภาคผนวก จ....203
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล....204
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง....205
ภาคผนวก ฉ....207
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....208
ประวัติผู้เขียน....220

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล 84

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....94

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (X_{tot}) 95

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) 96

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2).....97

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) 98

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) 99

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) 100

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....101

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวางแผนงานวิชาการ (Y_1).....102

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การบริหารงานวิชาการ (Y_2).....104

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3).....105

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4).....107

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5).....108

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การแนะแนวการศึกษา (Y_6).....110

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7).....111

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม.....113

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....114

ตารางที่ 19 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....115

ตารางที่ 20 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1).....116

ตารางที่ 21 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2).....118

ตารางที่ 22 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3).....119

ตารางที่ 23 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4).....120

ตารางที่ 24 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5).....122

ตารางที่ 25 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6).....123

ตารางที่ 26 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) 124

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย 13

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....15

แผนภูมิที่ 3 แผนแบบของการวิจัย 83

แผนภูมิที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 128

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นสภาวการณ์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านดิจิทัล และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศที่ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ พฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัฒน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการศึกษา ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหาร จัดการได้อย่างชัดเจน[1] สถานศึกษาจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนของชาติในทุกระดับ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง[2] นอกจากนี้รายละเอียดตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ รายละเอียดข้อที่ 2.3 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร

---

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), ง.

[2] กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552), 9.

สถานศึกษา และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย[3] การบริหารวิชาการให้มีคุณภาพนั้น ในองค์การประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ[4] และสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การรวมถึงผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมถึงลักษณะเฉพาะขององค์การซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ[5] ถ้าบรรยากาศองค์การสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์การและเป้าหมาย คาดว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จก็จะมีมาก

การบริหารโรงเรียนนั้นต้องเกิดจากการร่วมมือกันของบุคลากรของโรงเรียน โดยการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีบรรยากาศองค์การที่แสดงถึงการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนย่อมเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานภายในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในโลกของเรานี้ มีลักษณะเป็นสังคมของการรวมกลุ่มบุคคล ยิ่งสังคมมีความเจริญและขยายตัวมากขึ้นเท่าใด ความจำเป็นในการรวมกลุ่มของบุคคลในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างก็ยิ่งมีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น การรวมกลุ่มบุคคลจึงมักแสดงออกในรูปขององค์การ โดยมีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบต่าง ๆ อย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้การประสานงานร่วมมือกันดำเนินไปด้วยดี องค์การจึงทำให้มนุษย์สามารถประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ง่าย รวดเร็ว สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพกว่าการทำงานโดยลำพังคนเดียว[6]องค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ โดยองค์การที่มีคุณลักษณะโดดเด่นและแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ สามารถวัดได้จากบรรยากาศองค์การ

---

[3] "แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนที่ 235 ง (24 กันยายน 2561):

[4] เนตร์พัณณา ยาวิราช, **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, 2552), 1.

[5] รติกรณ์ จงวิศาล, **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554), 11.

[6] วิเชียร วิทยอุดม, **ทฤษฎีองค์การ** (กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์, 2549), 1.

(Organizational Climate) เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกองค์การให้แสดงพฤติกรรมและเจตคติต่อองค์การได้ ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติขององค์การและปัจจัยการดำเนินงานองค์การของสมาชิกในองค์การเป็นมูลเหตุหลักของการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย บรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของสมาชิกในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[7] ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งที่พบได้ในทุกองค์การ รวมถึงสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งถือเป็นองค์การที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อนำประเทศไทยให้ก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และมีความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง[8] โดยคุณภาพของการจัดการศึกษาพิจาณณาได้จากผลงานด้านวิชาการ[9] ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน[10] สอดคล้องกับที่ มิลเลอร์ (Miller) ได้เคยกล่าวไว้ว่า งานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนคืองานด้านการบริหารวิชาการ[11] ดังนั้น หน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน และหน้าที่งานอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปได้ด้วยดี

โรงเรียนจะต้องมีการจัดบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสม เพราะบรรยากาศองค์การจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสามารถวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการได้ดีขึ้น โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินการ ดังที่ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบ

---

[7] ภารดี อนันต์นาวี, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ชลบุรี: มนตรี, 2551), 184.

[8] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), ฉ.

[9] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 1.

[10]เรื่องเดียวกัน, 16.

[11]Van Miller, **The public administration of American school systems** (New York: The MacMillan, 1965), 175.

ความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาองค์การด้วย[12] บรรยากาศองค์การที่ดีจะต้องส่งเสริมให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญของบรรยากาศองค์การ หากผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดในองค์การได้ การบริหารงานในองค์การซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้การประเมินองค์การจึงต้องเป็นการประเมินเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้วย[13] สิ่งสำคัญนั้นหากโรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้[14] สภาพปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้น หากโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษามีการดำเนินงานด้านวิชาการที่มีจุดอ่อนหรือมีข้อบกพร่อง จะเป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการมีคุณภาพต่ำลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการให้ตกต่ำลงไปด้วย หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ หรือการศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐาน[15] ดังที่ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[16] สาเหตุของปัญหาในการบริหารงานวิชาการหลายประการที่ส่งผลให้เกิดสภาพการจัดการศึกษาที่ยังคงไม่ได้คุณภาพ เช่น การขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดเนื้อหาสาระหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่ทันสมัย การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยังคงใช้รูปแบบเดิมไม่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน[17]

ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการจัดบรรยากาศองค์การเพื่อให้อำนวยต่อการดำเนินงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียนที่ต้องจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้รับบริการคือ นักเรียน ให้มีคุณภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

---

[12] Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York: John Wiley & Sons, 1980), 420.

[13] Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** (California: Goodyear, 1997), 391-407.

[14] Robert S. Fox and others, **School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator** (Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

[15] สันติ บุญภิรมย์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552), 19.

[16] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550), 28.

[17] วิไล ตั้งจิตสมคิด, **ความเป็นครู**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โอเดี้ยนสโตร์, 2554), 140.

ปัญหาของการวิจัย

การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ให้มีความเข้มแข็งทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ และโครงสร้างทางสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในอนาคต จากข้อมูลบทสรุปผู้บริหาร ที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แสดงให้เห็นว่า ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2552 – 2559 พบว่าประเทศไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ยังคงมีอีกหลายด้านที่ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย[18] ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินงานภายในองค์การให้เกิดสัมฤทธิผลในด้านต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดเป้าประสงค์ไว้ตั้งแต่ต้นนั้น องค์การจำเป็นที่จะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อม ขององค์การให้มีความพร้อมต่อการดำเนินงานของบุคลากร มีการเสริมสร้างความรู้สึกจูงใจให้เกิดการทำงานในองค์การ โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การลดลงของจำนวนครูและการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระหว่างปีการศึกษา 2561-2562[19] แสดงถึงการที่โรงเรียนขาดการสนับสนุนที่เพียงพอในด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่งผลให้ครูต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้นในการดูแลนักเรียนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ภายในโรงเรียน นอกเหนือจากหน้าที่ในการเตรียมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาจากภาระงานของครู โดยเฉพาะการมีภาระงานอย่างอื่นที่มากเกินไป เป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ได้คุณภาพของครู[20]

---

[18] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), ง-จ.

[19] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562," 2563, 12.

[20] กระทรวงศึกษาธิการ, เปิดผลวิจัย "ทุกข์ของครู" ปมสู่ความสิ้นหวัง, เข้าถึงเมื่อ 13 กันยนยน 2563, เข้าถึงได้จาก https://tinyurl.com/yyh8k2cc

2. โรงเรียนจำนวนมากในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 499 คน[21] ทำให้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีในโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผลการนำเสนอสภาพปัญหาที่วิกฤตด้านกายภาพ (ICU2) โดยกลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 ที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้ง 61 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดอื่น พบว่าโรงเรียนมีอาคารเรียนส่วนใหญ่ที่ชำรุด ทรุดโทรม และยังไม่เพียงพอ โรงเรียนมีระบบอินเทอร์เน็ตและสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน[22]

3. ครูขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง[23] และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ถูกร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไป จำนวน 18 เรื่อง โดยพบว่าส่วนมากเป็นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาภายในโรงเรียน และการบริหารงบประมาณของโรงเรียน[24] แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาของการบริหารจัดการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานหลักด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการบริหารงานวิชาการ ให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบในการบริหารงานวิชาการนั้น สรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test, O-NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ[25] และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักเรียน

---

[21] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562," 2563, 11-12.

[22] สำนักงานศึกษาธิการภาค 4, "ข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เขตตรวจราชการที่ 4," 2560, 32.

[23] เรื่องเดียวกัน.

[24] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "สรุปเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563," 2563, 8-9.

[25] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), "รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ", 2562, 1-3.

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 เทียบตามเกณฑ์การจัดกลุ่มการเรียนการสอน พบว่ามี 3 รายวิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ จัดอยู่ในกลุ่มที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับพอใช้[26] ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา พบว่า รายวิชาภาษาไทย จัดอยู่ในกลุ่มที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับพอใช้ และรายวิชาภาษาอังกฤษ จัดอยู่ในกลุ่มที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปรับปรุง[27] แสดงให้เห็นว่าคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินระดับชาติ

2. โรงเรียนขาดการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะกับบริบทโรงเรียน[28] โดยการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูในโรงเรียน เมื่อทุกโรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตัวเอง ทำให้เกิดการคัดลอกนำไปใช้ระหว่างโรงเรียนเกิดขึ้น และยังพบว่าหลักสูตรของโรงเรียนยังขาดการพัฒนาหรือจัดหลักสูตรเฉพาะทางที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศให้เทียบเคียงระดับนานาชาติ[29]

3. ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากโรงเรียนมีครูผู้สอนไม่ครบชั้นและโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนที่จบการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาเอก เป็นผลมาจากการที่โรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังครูและอัตรากำลังหลังเกษียณอายุราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2561 – 2562 ที่มีจำนวนอัตราขาดของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูที่ลดลง[30]

---

[26] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9," 2563, 3.

[27] เรื่องเดียวกัน, 11.

[28] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560," 2560, 24.

[29] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 2.

[30] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562," 2563, 11-12.

4. โรงเรียนมีปัญหาด้านการบริหารและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เป็นต้น[31] ที่ยังขาดการดำเนินการที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและขาดการนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่อง[32]

5. โรงเรียนมีการจัดตารางสอนให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนได้ยาก เนื่องจากโครงสร้างเวลาเรียนมีรายวิชาจำนวนมาก ทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดตารางสอนให้มีความเหมาะสม รวมทั้งการเพิ่มรายวิชาในโครงสร้างเวลาเรียนเป็นไปได้ยากด้วย[33]

6. โรงเรียนมีปัญหาด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน[34]

จากสภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัญหาของการขาดการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การขาดการสนับสนุนด้านการอบรม พัฒนาครูให้มีความรู้ในวิธีปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการขาดการสนับสนุนด้านอารมณ์และสังคมของครูในการจัดสวัสดิการสำหรับครู ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ทำให้เกิดปัญหาต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียน รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพดังผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพด้านวิชาการและประสิทธิภาพทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้วยเหตุผลข้างต้น รวมถึงปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านของการบริหารงานวิชาการ ที่ในปัจจุบันยังคงเป็นปัญหาที่ยังพบได้ในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

---

[31] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 2.

[32] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560," 2560, 48.

[33] เรื่องเดียวกัน, 24.

[34] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 2.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย จึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อคำถามของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด

3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีเชิงระบบของ ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) โดยมีแนวคิดว่าสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคม มีลักษณะเป็นองค์การเชิงระบบเปิด ซึ่งลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ได้ศึกษาทฤษฎีระบบที่เป็นพื้นฐานขององค์การทางการศึกษามี 5 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (inputs) ส่งต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) จนกลายเป็นปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (outputs) ซึ่งปัจจัยทั้งสามส่วนข้างต้นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (environment) ภายในและภายนอกองค์การและมีการตรวจสอบ

ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) สำหรับสถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่มีปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร (human) งบประมาณ (financial) ลักษณะทางกายภาพ (physical) ทรัพยากรสารสนเทศ (information resources) โดยจะถูกปรับเปลี่ยนโดยกระบวนการ (transformation process) ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ สุดท้ายคือผลผลิต (outputs) ซึ่งจะเป็นผลมาจากการบริหารได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความพึงพอใจของทุกฝ่าย อยู่ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม (environment) ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคมสภาพทางการเมือง สภาพภูมิศาสตร์ โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ดีขึ้นกว่าเดิม[35]

บรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้มีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ (identity)[36] ฟอกซ์ และ คณะ (Fox and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ความยอมรับ (respect) 2) ความไว้ใจ (trust) 3) ความมีกำลังใจสูง (high morale) 4) ความมีโอกาส (opportunities for input) 5) ความต่อเนื่องทางวิชาการและการเติบโตทางสังคม (continuous academic and social growth) 6) ความเหนียวแน่น (cohesiveness) 7) ความปรับองค์การ (organizational renewal) และ 8) ความเอาใจใส่ (caring)[37] ลิเคิร์ท (Likert) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ประการ ดังนี้ 1) ความรื่นไหลในการติดต่อสื่อสาร (communication flow) 2) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making practices) 3) การตระหนักถึงบุคคล (concern for person) 4) อิทธิพลในแผนก (influence on department) 5) ความเพียงพอของเทคโนโลยี

---

[35] Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (California: Wadsworth, 2012), 20-22.

[36] George H. Litwin and Robert A. Stringer, **Motivation and Organizational Climate** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

[37] Robert S. Fox and others, **School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator** (Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

(technological adequacy) และ 6) แรงจูงใจ (motivation)[38] โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis) 2) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis) 3) การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation) 4) การให้การสนับสนุนงาน (task support) และ 5) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support)[39] ลูสเซียร์ (Lussier) ได้เสนอมิติของบรรยากาศองค์การไว้ 7 มิติ ได้แก่ 1) โครงสร้าง (structure) 2) หน้าที่ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) รางวัล (rewards) 4) ความอบอุ่น (warmth) 5) การสนับสนุน (support) 6) เอกลักษณ์และความซื่อสัตย์ต่อองค์การ (organizational identity and loyalty) และ 7) ความเสี่ยง (risk)[40]

ซึ่งในการบริหารงานวิชาการอันเป็นงานที่สำคัญที่สุดต่อการบริหารสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของงานด้านวิชาการไว้หลายท่าน ได้แก่ มิลเลอร์ (Miller) ซึ่งกล่าวถึงงานวิชาการ ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 อย่าง คือ 1) การจัดโปรแกรมการเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3) การติดตามการเรียนการสอนและ 4) การจัดกิจกรรมการสอน[41] ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) มีการแบ่งคุณลักษณะในการบริหารด้านวิชาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ[42] ส่วนเฟเบอร์ และ เชียร์รอน (Faber and Shearron) ได้แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำ

---

[38] Rensis Likert, **New Ways of Managing Conflict** (New York: McGraw-Hill, 1976), 73.

[39] Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, "The Role of Climate and Culture in Productivity," in **Organizational Climate and Culture**, ed. Benjamin Schneider (California: Jossey-Bass, 1990), 296.

[40] Robert N. Lussier, **Human relation in organization : applications and skill building** (New York: McGraw-Hill, 2008), 519-520.

[41] Van Miller, **The public administration of American school systems** (New York: The MacMillan, 1965), 175.

[42] Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals," **The Elementary School Journal** 86, 2 (November 1985): 217-224.

หลักสูตรไปใช้ 4) การจัดอุปกรณ์การเรียน 5) การนิเทศ และ 6) การส่งเสริมครู[43] เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni and others) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วย 1) การตั้งปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2) การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ด้วยการจัดทำโครงการ 3) การประเมินผลการใช้หลักสูตร 4) การสร้างบรรยากาศ และ 5) การจัดหาวัสดุที่จำเป็น[44] กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 7 งาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา และ 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ[45]

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) และแนวคิดการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

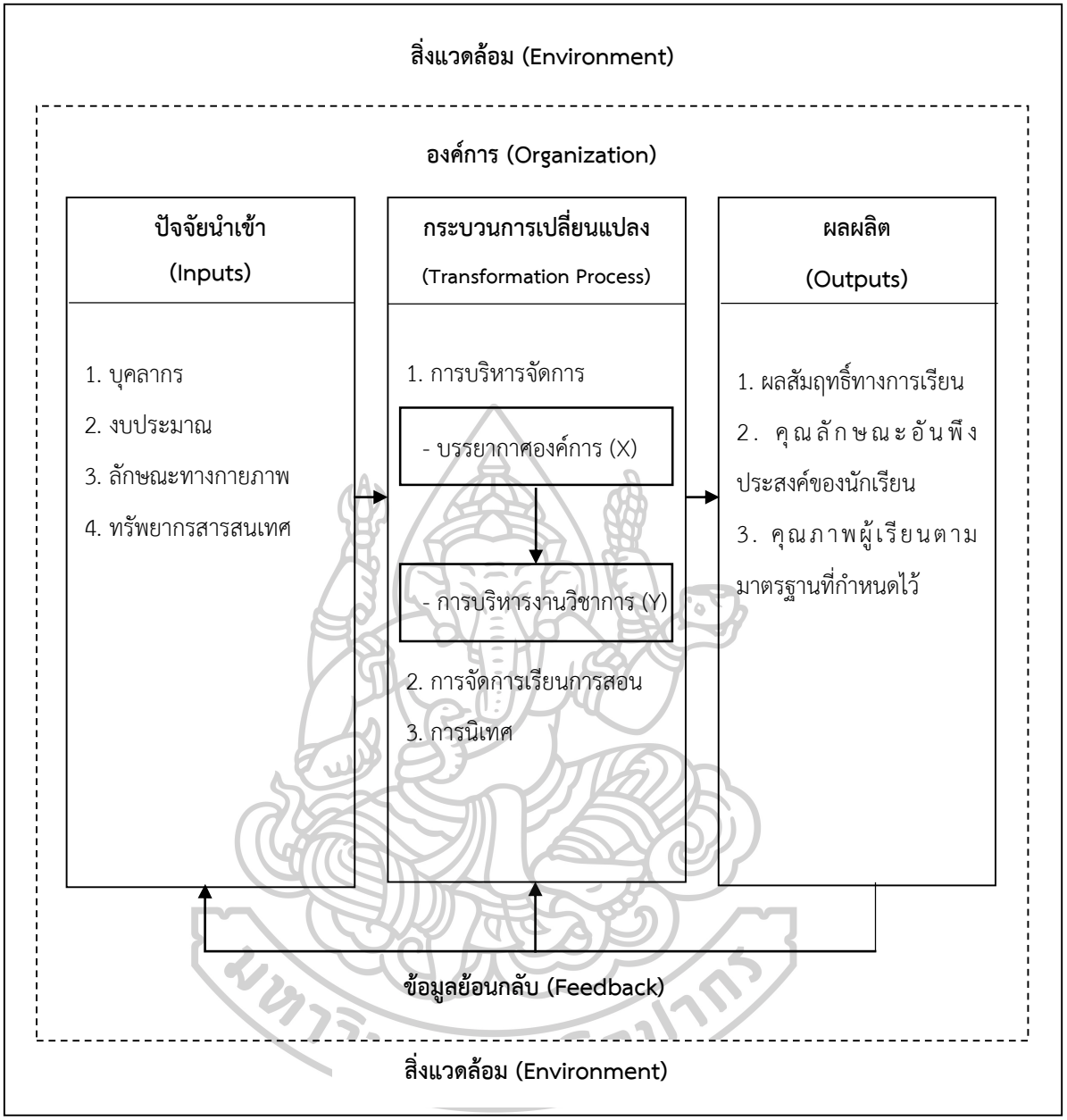
มหาวิทยาลัยศิลปากร

---

[43] Charles F. Faber and Gilbert F. Shearron, **Elementary School Administration : Theory and Practice** (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970), 22.

[44] Thomas J. Sergiovanni and others, **Educational Governance and Administration** (New Jersey: Prentice-Hall, 1980), 267-268.

[45] กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. **2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 17-33.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (California: Wadsworth, 2012), 20-22.

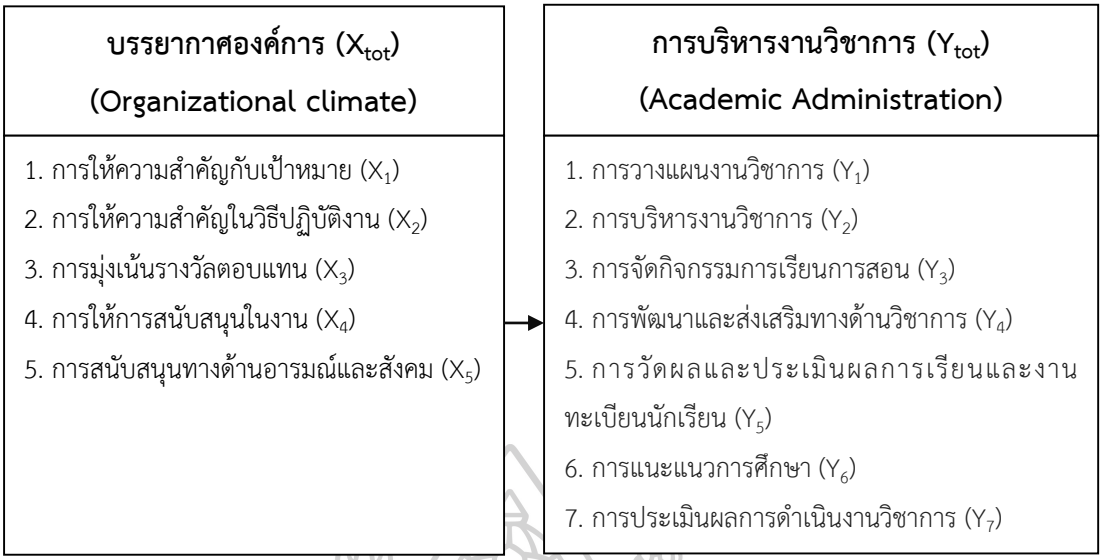
: Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, "The Role of Climate and Culture in Productivity," in **Organizational Climate and Culture**, ed. Benjamin Schneider (California: Jossey-Bass, 1990), 296.

: กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 17-33.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis) 2) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis) 3) การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation) 4) การให้การสนับสนุนงาน (task support) และ 5) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support) ส่วนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้แบ่งขอบข่ายงานด้านวิชาการออกเป็น 7 งาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา และ 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, "The Role of Climate and Culture in Productivity," in **Organizational Climate and Culture**, ed. Benjamin Schneider (California: Jossey-Bass, 1990), 296.

: กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 17-33.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์การ หมายถึง กระบวนการการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกองค์การและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่แสดงให้เห็นว่าองค์การมีความแตกต่างจากองค์การอื่น ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย 2) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน 3) การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน 4) การให้การสนับสนุนในงาน และ 5) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ประกอบด้วย 7 งาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา และ 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรง และจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรง รวม 61 โรง

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น หนังสือ เอกสาร บทความ เป็นต้น แล้วนำมาจัดระเบียบให้เกิดเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บรรยากาศองค์การ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการบริหารชนิดหนึ่ง การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อม และบุคลิกภาพของบุคคลมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ เช่น ทำให้เกิดแรงจูงใจและทราบพฤติกรรมของคนในองค์การและลักษณะองค์การ ดังนั้น การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานโรงเรียน

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพขององค์การที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “บรรยากาศองค์การ” ไว้อย่างหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ ผู้วิจัยได้มีความสนใจและนำเสนอความหมายของบรรยากาศองค์การเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา ดังนี้

1. นักวิชาการชาวต่างประเทศ

ฮัลปิน (Halpin) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยระบบการทำงานและสถานที่ทำงาน[46]

[46] Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York: The MacMillan, 1966), 132.

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของคนในหน่วยงาน[47]

เดสเลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นสิ่งที่คนในองค์การรับรู้ได้[48]

ทากูริ และ ลิทวิน (Taguiri and Litwin) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ[49]

ไซลากี และ วอลเลส (Szilagyi and Wallace) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์การหนึ่ง ซึ่งอาจวัดได้จากวิธีการที่องค์การนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ หรืออาจวัดได้จากสิ่งแวดล้อมด้านงานและสิ่งแวดล้อมทั่วไปขององค์การ[50]

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย 1) บรรยากาศที่แสดงถึงสภาพองค์การ 2) เป็นสิ่งที่ระบุความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะที่คงทนและชัดเจน และ 4) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ[51]

โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับสภาพการรับรู้ทางจิตใจ หรือในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (โดยเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความ

---

[47] George H. Litwin and Robert A. Stringer, **Motivation and Organizational Climate** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

[48] Gary Dessler, **Management Fundamentals : A Framework** (Virginia: Reston, 1979), 334.

[49] Renato Taguiri and George H. Litwin, **Organizational Climate : Explorations of a Concept** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1980), 27.

[50] Andrew D. Szilagyi and Marc J. Wallace, **Organizational Behavior and Performance** (California: Goodyear, 1980), 344.

[51] Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York: John Wiley & Sons, 1980), 667.

เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายองค์การ เข้าใจถึงการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน) และนอกจากนี้ บรรยากาศองค์การยังส่งผลในการเชื่อมโยงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเข้ากับการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย[52]

โอเวนส์ (Owens) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ ได้[53]

ลูสเซียร์ (Lussier) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ๆ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่คงอยู่สัมพัทธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ทั้งรับรู้ได้โดยสมาชิกภายในองค์การนั้น[54]

2. นักวิชาการชาวไทย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ[55]

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปรากฏในองค์การ[56]

ชาญชัย อาจินสมาจาร กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของสมาชิก[57]

---

[52] Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, "The Role of Climate and Culture in Productivity," in **Organizational Climate and Culture**, ed. Benjamin Schneider (California: Jossey-Bass, 1990), 295.

[53] Robert G. Owens, **Organizational Behavior in Education** (Boston: Allyn and Bacon, 1998), 193.

[54] Robert N. Lussier, **Human relation in organization : applications and skill building** (New York: McGraw-Hill, 2008), 519.

[55] เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, **พฤติกรรมองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2540), 278.

[56] วิโรจน์ สารรัตนะ, **โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้** (กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์, 2544), 67.

[57] ชาญชัย อาจินสมาจาร, **ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ** (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2548), 55.

ศิริพงษ์ เศาภาย ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ[58]

ธงชัย สมบูรณ์ ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่[59]

สมยศ นาวีการ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่[60]

รติกรณ์ จงวิศาล ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ[61]

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กระบวนการการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกองค์การและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่แสดงให้เห็นว่าองค์การมีความแตกต่างจากองค์การอื่น

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

การปรับปรุงหรือส่งเสริมองค์การให้เกิดการขับเคลื่อนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ต้องอาศัยสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปรับปรุง คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

ฮัลปิน (Halpin) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ 3 ประการ ได้แก่

---

[58] ศิริพงษ์ เศาภาย, **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2548), 48.

[59] ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารการจัดการมนุษย์ในองค์การ** (กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม, 2549), 188.

[60] สมยศ นาวีการ, **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ: บรรณากิจ, 2549), 38.

[61] รติกรณ์ จงวิศาล, **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554), 11.

1. บรรยากาศบางแบบส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น กล่าวคือบรรยากาศบางแบบที่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งแต่อาจไม่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานอีกอย่างหนึ่งได้

2. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบรรยากาศองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์การ ที่เรียกว่าบรรยากาศองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การด้วย[62]

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้ทำการศึกษาองค์การพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามส่วนกลาง โดยบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องปฏิบัติตนตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ผลผลิตที่เกิดจากบรรยากาศเช่นนี้จะมีผลผลิตต่ำ เป็นสาเหตุมาจากการที่บุคลากรในองค์การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในทางตรงกันข้าม ในองค์การที่มีบรรยากาศที่ประสานความสัมพันธ์และมุ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหมู่สมาชิก ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่ม ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ[63]

กิบสัน, อีวานซีวิช และ ดันเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญซึ่งเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบด้านระบบขององค์การ และองค์ประกอบด้านความมีประสิทธิภาพขององค์การ[64]

ดาวนี่ และ สโลคัม (Downey and Slocum) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีความสำคัญทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับ

---

[62] Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York: The MacMillan, 1966), 150.

[63] George H. Litwin and Robert A. Stringer, **Motivation and Organizational Climate** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

[64] James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, **Organizations : Structure, Processes, Behavior** (Texas: Business, 1973), 328-329.

มอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก[65]

นิวเวล (Newell) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การบางแบบ ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น[66]

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steer and Porter) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานได้[67] อีกทั้งบรรยากาศองค์การที่มุ่งเน้นคน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารแบบเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกัน และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เป็นส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ลดภาวะการออกจากงานกลางคัน ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และลดเวลาในการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์การได้[68]

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจของสมาชิกต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์การให้กับสมาชิกองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยหากมีความต้องการที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วย เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดจากการได้รับการสั่งสมมาจากสภาพความเป็นมา สภาพวัฒนธรรม บริบทการรับรู้ รวมถึงกลยุทธ์ที่องค์การวางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน[69]

สเตียร์ (Steer) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) บรรยากาศองค์การที่เกิดในองค์การนั้น มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน[70]

---

[65] H. Kirk Downey, Don Hellriegel, and John W. Slocum, **Organizational Behavior** (New Jersey: West, 1977), 141.

[66] Clarence A. Newell, **Human Behaviour in Educational Administration** (New Jersey: Prentice-Hall, 1978), 19.

[67] Richard M. Steers and Lyman Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1979), 365.

[68] Ibid., 371.

[69] Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York: John Wiley & Sons, 1980), 420.

[70] Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** (California: Goodyear, 1997), 100.

สโลคัม และ เฮลลีเจล (Slocum and Hellriegel) ที่กล่าวว่า ความพอพึงพอใจของสมาชิกจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของสมาชิกในองค์การของตน หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้[71]

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การตามแนวความคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานภายในองค์การ มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความพึงพอใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกในองค์การ หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้องค์การทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ก็จะเป็นผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้และนำเสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การดังต่อไปนี้

บีล และ คณะ (Beal and others) มีแนวความคิดว่า บรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรยากาศอบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย มีโอกาสจะสร้างผลงานได้ดีและน่าพึงพอใจมากกว่า เพราะบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง แต่จะมีความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือและความรู้สึก “พวกเรา” มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ บีล (Beal) ได้อธิบายรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 5 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบกลัว เป็นลักษณะของการกลัวไม่เป็นที่ยอมรับ และเกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดลักษณะของบรรยากาศที่มีความก้าวร้าว เหงาซึม ขาดความมีชีวิตชีวา ไม่มีผู้ใดที่ต้องการจะเป็นผู้กล่าวก่อน โดยจะรอให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดแสดงความคิดเห็นก่อนเสมอ

2. บรรยากาศแบบเป็นมิตร เป็นบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา กล้าที่จะแสดงออกถึงความรู้สึกและข้อคิดเห็นส่วนตัวให้ผู้อื่นทราบ

3. บรรยากาศแบบเผด็จการ เป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ตนคิดและตั้งใจไว้ และจะไม่เปิดโอกาสให้ใครเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดหรือริเริ่มการกระทำใด ๆ ยกเว้นจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

---

[71] John W. Slocum and Don Hellriegel, **Principles of Organizational Behavior**, 13th ed. (Australia: South-Western Cengage Learning, 2011), 440.

4. บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดหมายที่วางไว้

5. บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น โดยผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน[72]

ฮัลปิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft) ได้แสดงถึงรูปแบบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดีมาก มีความสามัคคี ช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยการ การบริหารงานและการควบคุมยังคงมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด

2. บรรยากาศอัตโนมัติ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานได้อย่างอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีการควบคุมผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย

5. บรรยากาศแบบเสมือนใกล้ชิด (fraternal climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารโดยการออกคำสั่ง

6. บรรยากาศแบบปิด (close climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล[73]

ลิเคิร์ท (Likert) พิจารณาองค์การในเชิงระบบทั้งระบบ และสามารถแบ่งรูปแบบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ (exploitive authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและแสดงความจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้เกิดความกลัวเกรง

---

[72] George M. Beal and others, **Leadership and Dynamic Group Action** (Ames: The IOWA State University Press, 1962), 83-85.

[73]Andrew W. Halpin and Don B. Croft, **The Organizational Climate of School** (Chicago: University of Chicago, 1963), 133-152.

การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยอำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (benevolent authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วนการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่องค์การกำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร มีการวางนโยบายขององค์การไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางอย่างสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นการจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจเรื่องที่มีความสำคัญยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม (participative group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม ซึ่งตามทัศนะของ ลิเคิร์ท (Likert) รูปแบบที่ 4 ถือเป็นรูปแบบที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีที่สุด[74]

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้กำหนดรูปแบบบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (authoritarian climate) เป็นรูปแบบที่การตัดสินใจทั้งหมดอยู่ที่ผู้บริหาร

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (afflictive climate) เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในงาน (achievement climate) เป็นรูปแบบที่ถือเอาเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

---

[74] Rensis Likert, **The Human Organization : Its Management and Value** (New York: McGraw-Hill, 1967), 76.

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (employee-center climate) เป็นรูปแบบที่มีลักษณะสำคัญคือ มีคนในองค์การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน[75]

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ แฮร์ริสัน (Harrison) ซึ่งแบ่งรูปแบบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ มีการจัดโครงสร้างในการใช้อำนาจอย่างชัดเจน

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท เป็นบรรยากาศที่พัฒนามาจากแบบแรก ทำให้มีการเน้นกฎและระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ตัดสินหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์การรูปแบบนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน[76]

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steer and Porter) ได้อ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การแบบมุ่งเน้นคน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของการติดต่อสื่อสารแบบเปิด การให้ความสนับสนุนส่วนรวม และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ช่วยลดการออกจากงาน ลดต้นทุนในการผลิต และลดระยะเวลาในการฝึกฝนงาน[77]

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การที่มีความเป็นไปได้ในสถานศึกษาไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิดกว้าง (open climate) ลักษณะเด่นของบรรยากาศเปิดกว้าง คือ ความร่วมมือและการยอมรับที่มีอยู่ภายในคณะครูและระหว่างคณะครูกับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะในสิ่งที่เป็นจริง และการยกย่องชมเชย รวมทั้งการยอมรับความสามารถตามวิชาชีพของคณะครู พฤติกรรมเช่นนี้เป็นพฤติกรรม

---

[75] George H. Litwin and Robert A. Stringer, **Motivation and Organizational Climate** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 205-207.

[76] Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York: John Wiley & Sons, 1980), 420-421.

[77] Richard M. Steers and Lyman Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1979), 371.

ของการสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ครูโดยปราศจากการปิดกั้น

2. บรรยากาศแบบผูกมัด (engaged climate) เป็นบรรยากาศที่ด้านหนึ่งจะต้องมีการควบคุมจากผู้บริหารสถานศึกษา และอีกด้านหนึ่งในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพขั้นสูงของคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีพฤติกรรมที่เข้มงวดและเผด็จการ เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะของการอำนวยการสูง เป็นพฤติกรรมที่ไม่เคารพในความสามารถตามวิชาชีพและความต้องการของครู จึงทำให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือต่ำ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษายังจะกีดกันครู โดยให้ครูกระทำกิจกรรมที่ยากต่อการแบกรับภาระไว้ได้ และเป็นงานที่จัดให้นักเรียนทำเพื่อไม่ให้นักเรียนว่าง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะต้องมีการควบคุมสูง

3. บรรยากาศแบบปลดเปลื้อง (disengage climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบผูกมัด (engaged climate) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดกว้างมีความสนใจในการปฏิบัติงานของครู และพร้อมที่จะให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับฟังและเปิดโอกาสให้กับครูทุกคน ซึ่งจะมีลักษณะของการสนับสนุนช่วยเหลือสูง ให้คณะครูได้มีอิสระในการดำเนินงานตามความรู้ของวิชาชีพ ซึ่งจะใช้วิธีการอำนวยการต่ำทำให้ครูแบกรับภาระที่เป็นเอกสารและการได้รับมอบหมายงานลดลง ถือได้ว่ามีการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศแบบปิดกั้น (closed climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดกว้าง กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นงานประจำวัน และเป็นงานที่ไม่มีความจำเป็นต่อนักเรียน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องมีการควบคุมสูง[78]

จากรูปแบบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การคือ สภาพการณ์ที่เอื้อต่อการสภาพแวดล้อมและสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น หากองค์การสามารถจัดได้เป็นอย่างดีจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ ส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

ในช่วงการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้พยายามศึกษาและนำเสนอเกี่ยวกับมิติหรือองค์ประกอบของการเกิดเป็นบรรยากาศองค์การ เพื่อความรู้ความเข้าใจที่

---

[78] Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration** (New York: McGraw-Hill, 2001), 192.

กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยจึงค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ฮัลปิน (Halpin) ได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะของบรรยากาศองค์การ และได้เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า “มิติของบรรยากาศองค์การ (dimension of Organizational Climate)” มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinate’s behavior) แบ่งออกได้ 4 มิติ คือ

1.1 การไม่ร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ผู้ร่วมงานมีลักษณะไม่ให้ความร่วมมือกันและไม่ช่วยเหลือกัน ขาดความตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 การเป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) หมายถึง ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาได้ใช้กฎ ระเบียบในการทำงาน ก่อให้เกิดอุปสรรคของการทำงาน ทำให้งานที่ดำเนินอยู่เป็นไปได้ยากขึ้น

1.3 ขวัญและกำลังใจ (esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่นรู้สึกเป็นมิตรในการทำงานต่อกัน

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์และสนิทสนมกัน

2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator’s behavior) แบ่งออกได้ 4 มิติ คือ

2.1 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นทางการของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในเชิงการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่เน้นการดำเนินงานตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับของหน่วยงานเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารจะไม่สร้างความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

2.2 การเน้นผลผลิต (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการแสดงถึงความใส่ใจและคอยดูแล รวมถึงให้คำแนะนำในการได้มาซึ่งผลผลิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในเวลาเดียวกันผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้ทุกคนพยายามทำงานให้หนักขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 การให้ความช่วยเหลือ (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แต่มิได้เป็นการควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสแสดงการรับผิดชอบสูงขึ้น ทั้งนี้โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน[79]

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ประการ แต่ได้กำหนดการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 9 มิติ ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่นั้น มีลักษณะมุ่งเน้นการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางปฏิบัติอย่างละเอียด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของสมาชิกที่เกี่ยวกับงานนั้น

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นผู้นำตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3. การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

4. ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยง ไม่ลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์การ มุ่งเน้นการคำนวณความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย หาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

6. การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ท้าทาย

8. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การรู้จักยอมรับฟังข้อคิดเห็นผู้อื่น

---

[79] Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York: The MacMillan, 1966), 150-151.

9. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัทและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ[80]

กิบสัน, อีวานซีวิช และ ดันเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผู้ได้ศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อการบริหารองค์การ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) ที่มีแนวความคิดว่าการบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว มีแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า การจัดแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีของวูดวาร์ด, ลอเลนซ์ และ ลอร์ซ (Woodward, Lowrence and Lorsch) ที่มีแนวความคิดว่าเทคโนโลยี โครงสร้างการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กัน โดยมีแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) มีแนวความคิดว่ามนุษย์ควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตัวเองได้ ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการกระจายอำนาจ (decentralization) มีแนวความคิดว่าองค์การควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติหรือหน่วยงานระดับล่าง มีแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจและความเชื่อถือของบุคคล

5. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) มีแนวความคิดว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเป็นผลมาจากการปรับปรุงลักษณะงาน ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ รู้จักการยอมรับ และเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าของการทำงาน[81]

---

[80] George H. Litwin and Robert A. Stringer, **Motivation and Organizational Climate** (Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 45-65.

[81] James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, **Organizations : Structure, Processes, Behavior** (Texas: Business, 1973), 317-319.

ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand and Gilmer) กล่าวว่า ตัวแปรที่กำหนดบรรยากาศองค์การ ได้แก่ 1) ขนาดและโครงสร้างองค์การ (size and structure) 2) ลักษณะของผู้นำองค์การ (leadership pattern) 3) เป้าหมาย (goal directions) 4) ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) และ 5) สายใยของการติดต่อสื่อสาร (communication network)[82]

ลิเคิร์ท (Likert) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ประการ ดังนี้ 1) ความรื่นไหลในการติดต่อสื่อสาร (communication flow) 2) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making practices) 3) การตระหนักถึงบุคคล (concern for person) 4) อิทธิพลในแผนก (influence on department) คือ อำนาจและอิทธิพลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงาน 5) ความเพียงพอของเทคโนโลยี (technological adequacy) และ 6) แรงจูงใจ (motivation)[83]

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steer and Porter) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การว่ามีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างของงาน (task structure) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) 3) การรวบอำนาจตัดสินใจ (decision centralization) 4) การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (achievement emphasis) 5) การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) 6) ความมั่นคงและการเสี่ยง (security versus risk) 7) การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (openness versus defensiveness) 8) สถานภาพและขวัญกำลังใจ (status and morale) 9) การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (recognition and feedback) และ 10) สมรรถนะทั่วไปขององค์การและความยืดหยุ่น (general organizational competence and flexibility)[84]

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) มีแนวความคิดว่ามิติบรรยากาศองค์การควรประกอบด้วย

1. ความเป็นปัจเจกบุคคลในการปฏิบัติงาน (individual autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (consideration, warmth and support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

---

[82] Garlie Forehand and Von H. Gilmer, **Organizational Behavior Structure Processes** (Texas: Business Publications, 1973), 317-319.

[83] Rensis Likert, **New Ways of Managing Conflict** (New York: McGraw-Hill, 1976), 73.

[84] Richard M. Steers and Lyman Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1979), 213.

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้สนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานแต่ละราย

5. การพัฒนาความก้าวหน้า (progressive development) หมายถึง การที่องค์การมีการช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การแสดงศักยภาพในการเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

6. การเสี่ยง (risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นอิสระ โดยขาดความตระหนักถึงผลความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

7. การควบคุม (control) หมายถึง การแสดงถึงการควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การ ตามแนวทางที่องค์การกำหนดขึ้น

8. การขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้เกิดความขัดแย้ง และมีการจัดการความขัดแย้งในองค์การที่เกิดขึ้น[85]

โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) มีความสนใจในการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม (culture), บรรยากาศ (climate) และการเพิ่มผลผลิต (productivity) ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมทางสังคม (societal culture) เป็นสภาพอย่างหนึ่งที่เป็นตัวหล่อหลอมหรือเป็นสิ่งกำหนดให้เกิดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture)

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญของการกำหนดบรรยากาศองค์การและเป็นตัวกำหนดการเพิ่มผลผลิตที่เกิดขึ้นขององค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อภารกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management practices) อันประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) การว่าจ้าง (hiring) 2) การกำหนดตำแหน่ง (placing) 3) การให้รางวัล (rewarding) 4) การติดตามตรวจสอบ (monitoring) 5) การอบรมและพัฒนา (developing) และ 6. การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (promoting) มิติของภารกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 มิติ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการระบุบรรยากาศองค์การ ด้วยเหตุที่ว่า บรรยากาศ (climate) หมายถึง การตีความซึ่งมีความหมายหรือการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยบุคคลในงานนั้น ๆ จึงทำให้บุคคลในงานสามารถที่จะแสดงถึงระดับของบรรยากาศได้ และภารกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลอันส่งผลโดยตรงต่อแต่ละมิติของบรรยากาศองค์การและด้านการเพิ่มผลผลิตขององค์การ และพบว่า

---

[85] Warren B. Brown and Dennis J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York: John Wiley & Sons, 1980), 420-421.

เมื่อภารกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติของบรรยากาศองค์การได้มากกว่า 1 มิติ เช่น การก่อตั้งแผนการใช้งบประมาณในแต่ละครั้งของการดำเนินงานองค์การ ไม่เพียงแต่จะมีผลต่อมิติของบรรยากาศองค์การด้านการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation) แต่ยังมีผลต่อมิติด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support) ด้วย

การเพิ่มลักษณะการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการร่วมกันวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (decision making process) เป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะมิติด้านการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis) การให้การสนับสนุนในงาน (task support) และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงภารกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นการออกแบบที่ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มผลผลิตของสมาชิกภายในองค์การ ในทำนองเดียวกันการเปลี่ยนแปลงมิติของบรรยากาศองค์การจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของสมาชิกภายในองค์การได้เช่นกัน โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) มีความเชื่อและความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เช่นเดียวกับนักวิชาการอื่น ๆ ว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงถึงระดับคุณภาพของความเป็นเอกัตบุคคล (ระดับคุณภาพตามการรับรู้และเข้าใจของแต่ละบุคคล) ในการทำงาน ดังนั้น จึงแสดงว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสะท้อนถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละบุคคล และสะท้อนถึงการรับรู้และด้านการสร้างความเข้าใจต่อองค์การ รวมทั้งเป็นสิ่งสะท้อนลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย โดยมีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คือ 1) บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่อธิบายถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานในทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพื้นฐานของการตีความและเป็นส่วนที่ช่วยชี้นำการแสดงออกทางพฤติกรรมด้วย จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การทำหน้าที่ในการชี้นำการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ 2) บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ผูกรวมระดับคุณภาพของความเป็นเอกัตบุคคล ของแต่ละคนในองค์การ คล้ายกับการเกิดการรวมกันของระดับคุณภาพขององค์การ จากระดับคุณภาพของแต่ละหน่วยในองค์การที่มารวมกัน และ 3) บรรยากาศองค์การนั้นเกิดจากการผูกรวมแก่นความสำคัญของแต่ละมิติให้เป็นหลายมิติ ซึ่งนำไปใช้กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลากหลาย โดย โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) พบว่ามิติที่เป็นองค์ประกอบโดยทั่วไปของบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยมิติทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่ทำให้เกิดการรับรู้หรือรู้ได้เกี่ยวกับชนิด ลักษณะ ของผลลัพธ์หรือสิ่งที่เป็นผลจากการ

ดำเนินการขององค์การ และมาตรฐานต่าง ๆ ด้วยการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ออกแบบวางแผนในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินสถานการณ์เพื่อระบุผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ และกำหนดมาตรฐานของผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดมาตรฐานวิธีการในการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการประกาศให้สมาชิกในองค์การรับรู้และเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและเป้าหมาย เพื่อพัฒนาเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จลุล่วง เป้าหมายที่องค์การเน้นมี 2 ลักษณะ คือ เป้าหมายเชิงคุณภาพและเป้าหมายเชิงปริมาณ ซึ่งความแตกต่างขององค์การขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

2. การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่ทำให้เกิดการรับรู้หรือรู้ได้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การอย่างชัดเจน ด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละงานอย่างชัดเจน มีการประกาศใช้ หรือชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานให้สมาชิกในองค์การรับรู้และเข้าใจตรงกัน อาจมีการจัดการประชุม หรืออบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีการกำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินและนำผลการประเมินมาพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การถูกคาดหวังให้นำไปใช้ในการดำเนินงานของแต่ละงาน

3. การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการให้รางวัลที่มีความหลากหลายในองค์การ ที่ทำให้รับรู้ได้ว่าการให้รางวัลที่มอบให้แก่สมาชิกในองค์การดังกล่าวนี้ เป็นการให้รางวัลตอบแทนบนพื้นฐานของการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของสมาชิกในองค์การแต่ละงาน โดยอาจเป็นการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้ชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้าง พัฒนาและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการดำเนินการให้รางวัลโดยมีการแจ้งให้สมาชิกในองค์การทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน แต่ละรูปแบบรางวัลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการประกาศผลการประเมินและให้รางวัลให้สมาชิกในองค์การทราบโดยทั่วกัน

4. การให้การสนับสนุนในงาน (task support) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการที่สมาชิกในองค์การรับรู้ได้ว่าพวกเขาเหล่านั้น ได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการที่องค์การแต่งตั้งผู้มีหน้าที่ดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการต่าง

ๆ แก่งานทุก ๆ ด้าน โดยองค์การมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ และมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความพร้อมต่อการใช้งาน และมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ

5. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการที่สมาชิกในองค์การรับรู้ได้ว่าสวัสดิการหรือการสังคมสงเคราะห์ของพวกเขาได้ถูกรักษาไว้หรือทำให้เห็นว่ายังคงมีอยู่ และการที่องค์การแสดงให้เห็นถึงความโอบอ้อมอารี ความเอาใจใส่ การเห็นความสำคัญในมนุษยธรรมทั่วไปในการบริหารจัดการ โดยองค์การมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกในองค์การ มีการสำรวจความต้องการของสมาชิกในองค์การด้านต่าง ๆ มีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในองค์การ มีการให้ความสำคัญในการมอบหมายงานตามความถนัด มีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและรองรับสมาชิกองค์การผู้ที่จำเป็นต้องรับการดูแลอย่างทั่วถึงและเพียงพอ มีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนสมาชิกองค์การเป็นระยะ[86]

ฮอย และคณะ (Hoy and others) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู โดยพฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน (supportive) การควบคุม (directive) และความเคร่งครัด (restrictive) ส่วนพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ ได้แก่ ความเป็นมิตร (collegial) ความสนิทสนม (intimate) และการไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) และได้พัฒนาแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การขึ้นจาก OCDQ ของฮัลปิน เรียกว่า OCDQ-ES (The Organizational Climate Description Questionnaire for Elementary Schools) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่

1. การสนับสนุน (supportive) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ชมเชยยกย่อง วิพากษ์วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์ ให้การยอมรับในสมรรถภาพทางวิชาการ รวมทั้งให้ความสนใจในด้านวิชาชีพและความเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน

2. การควบคุม (directive) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดกำกับติดตามการทำงานของครูและกิจกรรมทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างคงที่ แม้แต่ส่วนรายละเอียดเล็กน้อยและปลีกย่อย

---

[86] Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, "The Role of Climate and Culture in Productivity," in **Organizational Climate and Culture**, ed. Benjamin Schneider (California: Jossey-Bass, 1990), 282-297.

3. ความเคร่งเครียด (restrictive) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานในด้านการขัดขวางมากกว่าที่จะเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ในบางครั้งอาจเป็นการเพิ่มภาระให้ครูต้องจัดทำเอกสารหรือภาระงานที่หนักเกินความรับผิดชอบของครูที่ควรเป็น

บรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ ได้แก่

1. ความเป็นมิตร (collegial) หมายถึง ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเปิดเผยในการทำงาน แสดงออกถึงความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน และให้ความยอมรับและนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ

2. ความสนิทสนม (intimate) หมายถึง การที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันอย่างมั่นคง แต่ละคนรู้จักกันเป็นอย่างดี ใกล้ชิดกันด้วยความเป็นเพื่อน มีการพบปะกันอยู่สม่ำเสมอ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันทางสังคม

3. การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ครูมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างขาดความหมายและไม่เอาใจใส่ ใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่มีเป้าประสงค์ในการทำงาน วิพากษ์วิจารณ์ และแสดงพฤติกรรมในทางลบต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานของตน[87]

สตริงเกอร์ (Stringer) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ (structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างองค์การโดยสมาชิกในองค์การซึ่งมีผลต่อแรงจูงในในการปฏิบัติงาน หากองค์การไม่มีโครงสร้างในการทำงานที่ดี สมาชิกองค์การจะสับสนในบทบาทและหน้าที่ในการรับผิดชอบของตนเอง

2. มาตรฐานการทำงาน (standards) เป็นมิติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของสมาชิกที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงทำให้สมาชิกองค์การพยายามที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานตลอดเวลาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำ ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือไม่ต้องรอการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีความกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

4. การชื่นชม (recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญและกำลังใจของสมาชิกที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับเนื่องจากระบบการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัย

---

[87] Wayne K. Hoy and others, **Measuring Organizational Climate** (United States of America: Sage Publications, 1991), 162-164.

หลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิก และที่สำคัญการให้รางวัลผลตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

5. การสนับสนุน (support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน ทำให้สมาชิกมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม

6. ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ (commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของสมาชิกในองค์การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ[88]

ฟรีดแมน และ ดิจค์ (Freedman and Dijk) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (accountability) เป็นมิติที่สมาชิกทำตามที่ได้ให้สัญญาเอาไว้ และองค์การจะกระตุ้นอย่างไรให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ

2. การให้ความร่วมมือ (collaboration) สมาชิกในองค์การมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลอย่างไร สมาชิกมีการทำงานเป็นทีม และช่วยกันแก้ปัญหาอย่างไร

3. ความเป็นผู้นำ (leadership) สมาชิกมีความผูกพันกับผู้นำระดับใด พวกเขารู้สึกอย่างไรกับหัวหน้า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นอย่างไร

4. สมาชิกมีส่วนเกี่ยวข้องกับพันธกิจของบริษัท (alignment) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. การปรับเปลี่ยน (adaptability) สมาชิกมีความพร้อมที่จะเปลี่ยน และสมาชิกพยายามที่หาทางปรับเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นหรือไม่

6. ความไว้วางใจ (trust) นอกเหนือจากมิติทั้ง 5 ข้างต้นที่สามารถบรรยายลักษณะของบรรยากาศองค์การได้ ความไว้วางใจถือเป็นอีกหนึ่งมิติที่มีผลกระทบต่อทุก ๆ มิติของบรรยากาศ

องค์ประกอบทั้ง 6 ประการถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะบ่งบอกถึงลักษณะองค์การ หากผลการศึกษาทั้ง 6 มิติ มีคะแนนออกมาสูงสามารถบ่งบอกได้ถึงจุดเด่นขององค์การในด้าน 1) การบริการลูกค้าที่ดี 2) เป็นองค์การที่มีผลิตผลสูงและมีผลดำเนินการที่ดี และ 3) อัตราการลาออกต่ำ[89]

ลูสเซียร์ (Lussier) ได้เสนอมิติของบรรยากาศองค์การไว้ 7 มิติ ได้แก่

1. โครงสร้าง (structure) หมายถึง ระดับข้อจำกัดที่มีต่อสมาชิกองค์การ เช่น จำนวนของกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการดำเนินงาน เป็นต้น

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ระดับการควบคุมให้บุคคลปฏิบัติงาน

---

[88] Robert A. Stringer, **Leadership and Organizational Climate : the Cloud Chamber Effect** (New Jersey: Upper Saddle River 2002), 165.

[89] Joshua Freedman and Carina Fiedeldey-Van Dijk, **The Climate of Success**, 2nd ed. (New York: McGraw-Hill, 2004), 67.

3. รางวัล (rewards) หมายถึง ระดับการได้รับรางวัลสำหรับผู้ที่มีความพยายามและการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม

4. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ระดับความพึงพอใจด้านมนุษยสัมพันธ์

5. การสนับสนุน (support) หมายถึง ระดับการได้รับการช่วยเหลือโดยผู้อื่นและประสบการณ์ความร่วมมือ

6. เอกลักษณ์และความซื่อสัตย์ต่อองค์การ (organizational identity and loyalty) หมายถึง ระดับความภักดีต่อองค์การ

7. ความเสี่ยง (risk) หมายถึง ระดับที่การเสี่ยงถูกส่งเสริม[90]

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอน อันเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและทำให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่นักเรียน และมีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้อย่างหลากหลายทั้งในทัศนะของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ ผู้วิจัยได้มีความสนใจและนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา ดังนี้

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาหรือโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้ในมาตรา 6 ความว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข[91] โดยการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อนักเรียนได้นั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

---

[90] Robert N. Lussier, **Human relation in organization : applications and skill building** (New York: McGraw-Hill, 2008), 519-520.

[91] "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

1. นักวิชาการชาวต่างประเทศ

กอร์ตอน (Gorton) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด[92]

ฟอเรสท์ และ คินเซอร์ (Forest and Kinser) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้[93]

วิกค์ และ เฟอร์ลอง (Vick and Furlong) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นการวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่าการบริหารโดยทั่วไป[94]

ฟราย, เคทเทอริดจ์ และ มาร์แชล (Fry, Ketteridge and Marshall) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ งานที่กำกับติดตามเกี่ยวกับการเรียนการสอน การทำวิจัย การนิเทศ และการบริหารจัดการวิชาการ ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางด้านการจัดการเรียนการสอน[95]

2. นักวิชาการชาวไทย

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการดำเนินงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของการศึกษา เช่น การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โครงการสอน การจัดตารางสอน การนิเทศการสอน สื่อการสอน และการประเมินผลการเรียน เป็นต้น[96]

---

[92] Richard Gorton, **School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities**, 2nd ed. (Ohio: W.C.Brown, 1983), 158-164.

[93] James Forest and Kevin Kinser, **Higher Education in the United States: An Encyclopedia** (Oxford: ABC-CLIO, 2002), 1.

[94] Julia M. Vick and Jennifer S. Furlong, **The Academic Job Search Handbook**, 4th ed. (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2008), 7.

[95] Heather Fry, Steve Ketteridge, and Stephanie Marshall, **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice**, 3rd ed. (New York: Taylor & Francis, 2009), 3.

[96] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. "การจัดและการบริหารงานวิชาการ" (เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA 634 ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.), 1.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการดำเนินงาน เป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน อีกด้านเป็นด้านงานของสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลหลักสูตร อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา[97]

รุจิร์ ภู่สาระ ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ[98]

กมล ภู่ประเสริฐ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา[99]

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กล่าวว่า การบริหารจัดการงานวิชาการ หมายถึง การจัดประสบการณ์ทุกชนิดภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีคุณลักษณะที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[100]

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน[101]

---

[97] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2543), 2.

[98] รุจิร์ ภู่สาระ, **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2545), 56.

[99] กมล ภู่ประเสริฐ, **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์, 2545), 6.

[100] ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, **การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 3.

[101] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550), 30.

วรรณชุรีย์ เกิดมงคล กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร[102]

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง[103]

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน หรือบริบทสังคมในท้องถิ่นนั้น ๆ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความแข็งแรงทางการบริหารจัดการด้านวิชาการ มีความสามารถและความพร้อมในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผล ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ[104] โดยมีนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ อาทิ

---

[102] วรรณชุรีย์ เกิดมงคล, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2551).

[103] กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552), 9.

[104] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 39-40.

มิลเลอร์ (Miller) ได้เคยกล่าวไว้ว่า งานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในโรงเรียนคือ งานวิชาการ[105]

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญ เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เกิดความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะที่ต้องการ เป็นงานที่บ่งชี้ระดับคุณภาพหรือความสำเร็จของการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยนักเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้หลักการบริหารวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพด้วย[106]

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ[107]

เจริญ ภักดีวานิช กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาทันที มีแนวทางในการนิเทศติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง[108]

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[109]

---

[105] Van Miller, **The public administration of American school systems** (New York: The MacMillan, 1965), 175.

[106] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. "การจัดและการบริหารงานวิชาการ" (เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA 634 ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.), 4.

[107] อุทัย บุญประเสริฐ, **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 8.

[108] เจริญ ภักดีวานิช, **เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 6.

[109] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550), 28.

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาคือการบริหารงานวิชาการ และเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร[110]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า งานหลักของการบริหารการศึกษาคืองานวิชาการ โดยมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใด พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเหตุมาจากการที่การบริหารงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับ หลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน[111]

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมุ่งประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร[112]

จากทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักประการหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งมีผู้ได้ให้ความสนใจศึกษาและแสดงถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

บรูซ (Bruce) ได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ 2 หลัก ได้แก่

---

[110] จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552), 79.

[111] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 15.

[112] หน่วยศึกษานิเทศก์, **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ** (กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา, 2554), 18.

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุนหรือต้นทุน หมายถึง นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคัน เรียนเกินระยะเวลาหรือเรียนช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดหมายที่วางไว้ หมายถึง นักเรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีความสามารถ ทักษะคุณธรรม ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา[113]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งให้การสนับสนุนให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ หรือหลักสูตร รวมทั้งเป็นแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยให้มีตัวชี้วัดคุณภาพในด้านการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบได้

5. มุ่งสนับสนุนให้มีการเป็นเครือข่ายในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา[114]

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ให้หลักการบริหารงานวิชาการ 4 ประการหลัก ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (quality management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือ ผลผลิตและกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

---

[113] Francis J. Bruce, "Curriculum and Instruction," **The International Encyclopedia of Higher Education** 3 (1978): 1192.

[114] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 39.

2. หลักการมีส่วนร่วม (participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (process) ในการใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มักใช้ควบคู่กันคือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (economy) หมายถึง การใช้ต้นทุนที่ลดน้อยลง แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวังไว้

4. หลักการความเป็นวิชาการ (academics) หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นวิชาการ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร หลักการจัดการเรียนการสอน หลักการวัดและประเมินผล หลักการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และหลักการวิจัย เป็นต้น[115]

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการบรรลุสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้านวิชาการ โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายที่กว้างขวางและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มุ่งสนองต่อความสำเร็จของงานวิชาการทั้งสิ้น การที่โรงเรียนจะจัดงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรใน

---

[115] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551), 22.

โรงเรียน จึงควรให้ความสนใจในงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง[116] จึงจะทำให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller) แบ่งขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดโปรแกรมการเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3) การติดตามการเรียนการสอนและ 4) การจัดกิจกรรมการสอน[117]

เฟเบอร์ และ เชียร์รอน (Faber and Shearron) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การจัดอุปกรณ์การเรียน 5) การนิเทศ และ 6) การส่งเสริมครู[118]

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni and others) ให้ความเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การตั้งปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2) การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ด้วยการจัดทำโครงการ 3) การประเมินผลการใช้หลักสูตร 4) การสร้างบรรยากาศ และ 5) การจัดหาวัสดุที่จำเป็น[119]

ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) มีการแบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ[120]

---

[116] ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. "การจัดและการบริหารงานวิชาการ" (เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA 634 ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.), 5.

[117] Van Miller, **The public administration of American school systems** (New York: The MacMillan, 1965), 175.

[118] Charles F. Faber and Gilbert F. Shearron, **Elementary School Administration : Theory and Practice** (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970), 22.

[119] Thomas J. Sergiovanni and others, **Educational Governance and Administration** (New Jersey: Prentice-Hall, 1980), 267-268.

[120] Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals," **The Elementary School Journal** 86, 2 (November 1985): 217-224.

โซลิแมน (Soliman) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีขอบข่าย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน (teaching) 2) การวิจัย (research) และ 3) การบริการวิชาการแก่สังคม (community service)[121]

คิมบรอว์ และ นันเนรี (Kimbrough and Nunnery) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การจัดองค์การของการเรียนการสอน 5) การประเมินผล และ 6) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน[122]

ฟอเรส และ กินเซอร์ (Forest and Kinser) ได้กำหนดขอบข่ายและภาระงานด้านการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้ 1) งานกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน 2) งานวางแผนและพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สนับสนุนเป้าหมายและมาตรฐาน 3) งานด้านการตลาด 4) งานด้านบุคลากร 5) งานการจัดตารางเรียน 6) งานการจัดชั้นเรียน 7) งานด้านกฎหมาย 8) งานวัดประเมินผลและการประกันคุณภาพ 9) งานการแก้ไขข้อขัดแย้ง 10) งานการเสริมแรง ขวัญกำลังใจ คุณธรรมจริยธรรม 11) งานที่เกี่ยวกับกระทรวง 12) งานการจัดสรรงบประมาณ และ 13) งานการจัดทำรายงานประจำปี[123]

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ ได้กำหนดขอบข่ายของงานการบริหารวิชาการไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) งานพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานนิเทศการศึกษา 3) งานประเมินผลการศึกษา 4) งานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษา 5) งานแนะแนว 6) งานติดตามและประเมินผล และ 7) งานประชุมเพื่อประสานการทำงานและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน[124]

รุจิร์ ภู่สาระ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการ ดังนี้ 1) การวิจัยในชั้นเรียน 2) การประกันคุณภาพการศึกษา 3) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 6) การสอนซ่อมเสริม[125]

---

[121] Hani Soliman, "Academic Workload and Quality," **Assessment and Evaluation in Higher Education** 22, 2 (1997): 135.

[122]Ralph B. Kimbrough and Michael Y. Nunnery, **Education Administration**, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1998), 51-58.

[123] James Forest and Kevin Kinser, **Higher Education in the United States: An Encyclopedia** (Oxford: ABC-CLIO, 2002), 1.

[124] อนุศักดิ์ สมิตสันต์, **การบริหารวิชาการ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2540), 20.

[125] รุจิร์ ภู่สาระ, **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2545), 58-76.

ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่าขอบเขตของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และ 8) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา[126]

กมล ภู่ประเสริฐ แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 9 งาน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผลการเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา 7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ 8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และ 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา[127]

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 9 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การบริหารวิชาการ 4) การจัดเสริมหลักสูตร 6) การจัดระบบวิชาการ 7) การนิเทศงานวิชาการ 8) การวัดและการประเมินผล และ 9) การพัฒนางานวิชาการ[128]

สันติ บุญภิรมย์ กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วย 3 งาน ได้แก่ 1) งานประจำ 2) งานโครงการ และ 3) งานประกอบ[129]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4 การวัดและประเมินผล[130]

---

[126] ธีระ รุญเจริญ, **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: แอล.ที., 2550), 97.

[127] กมล ภู่ประเสริฐ, **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์, 2545), 9-16.

[128] พิชัย เสงี่ยมจิตต์, **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2551), 11.

[129] สันติ บุญภิรมย์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552), 25-30.

[130] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 3-4.

จันทรานี สงวนนาม ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) การวิจัยในชั้นเรียน 3) การสอนซ่อมเสริม 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา[131]

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 7 งาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา และ 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ[132] โดยขอบข่าย/ภารกิจของการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการระบุไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 มีเนื้อหาสาระที่สำคัญในการดำเนินการ 7 งาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ

เป็นการเตรียมการล่วงหน้าหรือการวางแผนการปฏิบัติงานบริหารวิชาการโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลาและทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีความชัดเจน สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลได้ง่าย[133] ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ประกอบด้วย การมีการรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการเพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการเป็นระบบที่มีความสะดวกในการนำไปใช้และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติขึ้นใช้ในโรงเรียน มีการจัดทำเป็นเอกสารคู่มือครู หรือคู่มือนักเรียน และมีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

---

[131] จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553), 152.

[132] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 5.

[133] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556), 42.

1.2 การทำแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย การมีการจัดทำและมีแผนงานวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร มีการตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผน มีการดำเนินตามแผน มีการติดตามประเมินผล และมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ[134]

2. การบริหารงานวิชาการ

เป็นการดำเนินการในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดกลุ่มการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน การจัดครูสอนแทน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การมีการกำหนดขอบข่ายงานวิชาการ มีการทำแผนภูมิการบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำพรรณนางานวิชาการ มีการมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่[135]

2.2 การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน เป็นการดำเนินการเนื่องด้วยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นหลักสูตรระดับชาติยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เนื่องจากความต้องการของแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันมาก จึงจัดให้มีการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับให้เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่นตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรที่กำหนดให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เรียนรู้เนื้อหาเกี่ยวกับท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน[136]

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้เป็นการจัดทำขึ้นเพื่อให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้ก้าวสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้[137]

---

[134] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 19-20.

[135] เรื่องเดียวกัน, 21.

[136] วีรนุช ปิณฑวนิช, **อนาคตของ "หลักสูตรท้องถิ่น" จะไปทางไหน?** (กรุงเทพฯ: ที.พี.พริ้นท์, 2543), 19.

[137] กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2553), 3.

การนิเทศภายใน

การบริหารงานในโรงเรียนและการจัดการในเรื่องใด ๆ ก็ตาม จะเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือคอย ให้บริการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก และการนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษามีจุดหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่นสามารถพัฒนา วิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ช่วยเหลือครู ให้รู้จักเลือกและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรต่อไป ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการชี้แนะ แนะนำให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครู เพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นความร่วมมือร่วมใจ และประสานงานกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร[138]

การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ประกอบด้วย การมีหลักสูตรโรงเรียนที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรตามองค์ประกอบของหลักสูตรโรงเรียนและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศภายใน การกำกับ และการติดตามประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2.3 การจัดกลุ่มการเรียน ประกอบด้วย การมีการจัดกลุ่มการเรียน ตามโครงสร้างของหลักสูตร คำนึงถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร และวัสดุครุภัณฑ์ มีการจัดกลุ่มการเรียนให้นักเรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัด และความสนใจ เพื่อการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ และมีการประเมินและปรับปรุงการจัดกลุ่มการเรียน

2.4 การจัดตารางสอน ประกอบด้วย การมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอน มีตารางสอนรวม มีตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียน มีการติดตามการจัดการเรียนรู้ตามตารางสอน และมีการนำผลการติดตามมาปรับปรุงและพัฒนาการใช้ตารางสอน

2.5 การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน ประกอบด้วย การมีการจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน มีแนวปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนที่แน่นอนและเหมาะสม มีการจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน มีการปฏิบัติตามแนว

---

[138] กระทรวงศึกษาธิการ, **สาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 56.

ปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลและนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดครูเข้าสอน

2.6 การจัดครูสอนแทน ประกอบด้วย การมีการจัดครูเข้าสอนแทน มีแนวปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนแทน มีการจัดครูเข้าสอนแทนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์จัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนแทนอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดครูเข้าสอนแทน

2.7 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ มีระบบการใช้และ/หรือเครือข่ายการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ และมีการประเมินผลและพัฒนาการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ[139]

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เป็นการดำเนินการในการจัดทำ การใช้ การปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดหา จัดทำ ใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

3.1 การดำเนินการในการจัดทำ การใช้ การปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีการให้ความรู้ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ ครบทุกรายวิชาและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบได้ และมีการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา[140]

3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกิจกรรมที่ครูและนักเรียนทำร่วมกัน ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่เน้นนักเรียนทำและกิจกรรมที่ครูผู้สอนเป็นคนทำ จึงเรียกรวมกันว่าการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตร กล่าวคือ ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางของความสนใจ เพราะเป็นกิจกรรมของนักเรียนโดยนักเรียนเพื่อนักเรียน โดยครูเป็นผู้ดำเนินการให้

---

[139] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 21-24.

[140] เรื่องเดียวกัน, 24.

กิจกรรมเป็นไปในแนวทางตามที่แผนการสอนและคู่มือเสนอแนะไว้ นักเรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนหรือกำหนดไว้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสอนโดยวิธีใด ๆ ก็ตาม ครูเป็นเพียงผู้ควบคุมและแนะนำเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตร หลักการในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าในสาระสำคัญ เลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม

การจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และมีการประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.3 การจัดหา จัดทำ ใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีการจัดหา และจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำสื่อและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการบำรุงรักษาและเก็บไว้อย่างเป็นระบบ และมีการประเมินผลการพัฒนาการใช้ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดสอนซ่อมเสริม ประกอบด้วย การมีการจัดสอนซ่อมเสริม มีแนวปฏิบัติการสอนซ่อมเสริม มีการดำเนินการสอนตามแนวปฏิบัติการสอนซ่อมเสริม มีการนำผลการสอนซ่อมเสริมมาวิเคราะห์และรายงาน และมีการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ปรับปรุงในการสอนซ่อมเสริม[141]

3.5 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ประกอบด้วย การมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการ

---

[141] เรื่องเดียวกัน, 25-26.

ความสนใจ และความถนัดของนักเรียน มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเข้ากิจกรรมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมนักเรียนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น[142]

4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ

เป็นการดำเนินการในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ การจัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

4.1 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภท โดยนักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และนักเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.2 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี

4.3 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ ประกอบด้วย การมีการสำรวจความต้องการของครูและความจำเป็นของโรงเรียน มีการกำหนดแผนหรือโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินการตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ และมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง[143]

4.4 การจัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 25 ได้ระบุว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตย์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ[144]

การจัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย การมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการอย่างน้อย 5 ประเภท นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ มีการนำไปใช้

---

[142] เรื่องเดียวกัน, 26.

[143] เรื่องเดียวกัน, 27-28.

[144] "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 8.

ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการประเมินผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง[145]

4.5 การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการวิจัยจะเข้าไปช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาได้ ครูจำเป็นต้องมองให้เป็นองค์ประกอบและภารกิจต่าง ๆ ในระบบการเรียนรู้ทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตให้ชัดเจน และเชื่อมโยงปัจจัยทั้งปวงเป็นองค์รวม เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการจัดการเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นในระดับปัจจัยหรือกระบวนการหรือผลผลิตกระบวนการ วิจัยในชั้นเรียนจึงมีส่วนช่วยในการค้นหาคำตอบของสาเหตุปัญหาหรือข้อบกพร่องทั้งระบบการเรียนการสอนนั้น ๆ ครูที่ทำการวิจัยได้สำเร็จจำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อิสระในทางความคิด อิสระในการทำงานค้นคว้าทดลองที่สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้ทำวิจัย เพื่อครูจะได้ค้นพบปัญหาและแนวทางแก้ไข[146] สอดคล้องกับความในมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความว่า รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย[147]

การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดให้ครูนำความรู้ไปดำเนินการวิเคราะห์ วิจัย มีการให้ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการประเมินผลการดำเนินการในการนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ และมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

4.6 การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ มีการ

---

[145] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 28.

[146] อนุกรรมการการปฏิรูปการศึกษา, **การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางการปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2553), 68.

[147] "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 19.

ประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง[148]

5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

เป็นการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียน และการดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนนักเรียน ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

5.1 การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการเทียบโอนผลการเรียนดังต่อไปนี้

การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนด มีผลการปฏิบัติที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

5.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน ประกอบด้วย การมีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา ครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน มีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผล ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.3 การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การมีผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ มีการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบและสะดวกในการใช้ มีการปรับปรุงให้เหมาะสม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

5.4 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ที่มีความถูกต้องครบถ้วน มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผล มีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อย และปลอดภัย และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานอย่างเหมาะสม

---

[148] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 29.

5.5 การดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนนักเรียน ประกอบด้วย การมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน มีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการ มีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง[149]

6. การแนะแนวการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เสริมสร้างทักษะชีวิต การเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ซึ่งครูทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ[150] โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป้าหมาย การแนะแนวการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมสมรรถภาพทางการเรียนให้สามารถประสบความสำเร็จ 2) ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักวางแผนด้านการศึกษา 3) ช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปรับตัวทางด้านการเรียนเป็นอย่างดี และ 4) ส่งเสริมลักษณะนิสัยให้นักเรียนมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ให้มีความก้าวหน้าทางด้านการเรียนและชีวิต[151]

การแนะแนวการศึกษา ประกอบด้วย การมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน มีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน มีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน และมีการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ[152]

7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

เป็นการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีภารกิจการดำเนินงานดังนี้

---

[149] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 30-32.

[150] กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 2.

[151] หน่วยศึกษานิเทศก์, **การแนะแนวการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 21-22.

[152] กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552), 32.

7.1 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ การการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ

7.2 การประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์ โดยการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น และนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน[153]

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 งาน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา และ 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ เนื่องจากมีความสอดคล้องต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อมูลทั่วไป

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการเสนอแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) สำหรับจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ควรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแบบกลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่ม และกรุงเทพมหานคร 1 กลุ่ม โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำเนินการ รวมทั้งมาตรการระยะสั้นก็ให้ดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดมาตรการระยะสั้นในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาและการบริหารงานบุคคล โดยมาตรการระยะสั้นดังกล่าวกำหนดให้จัดตั้ง

---

[153] เรื่องเดียวกัน, 33.

ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ให้มีเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาและกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบในมาตรการระยะสั้นและได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครปฐม มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 61 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน[154]

ข้อมูลโรงเรียน

ในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 79 คน ครู จำนวน 1,576 คน พนักงานราชการ จำนวน 61 คน นักเรียน จำนวน 33,823 คน ห้องเรียน จำนวน 986 ห้อง และโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม มีผู้บริหาร จำนวน 75 คน ครู จำนวน 1,680 คน พนักงานราชการ จำนวน 31 คน นักเรียน จำนวน 35,757 คน ห้องเรียน จำนวน 1,064 ห้อง ภาพรวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 154 คน ครู จำนวน 3,256 คน พนักงานราชการ จำนวน 92 คน นักเรียน จำนวน 69,580 คน และห้องเรียน จำนวน 2,050 ห้อง

โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน ประกอบด้วย

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี
โรงเรียนสงวนหญิง	โรงเรียนวังหว้าราษฎร์สามัคคี
โรงเรียนสวนแตงวิทยา	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5
โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา
โรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา 2	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา
โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์”
โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”

[154] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560," 2560, 14-19.

โรงเรียนบางลี่วิทยา	โรงเรียนบางแม่หม้าย “รัฐราษฎร์รังสฤษดิ์”
โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา
โรงเรียนสระยายโสมวิทยา	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1
โรงเรียนดอนคาวิทยา	โรงเรียนด่านช้างวิทยา
โรงเรียนอู่ทอง	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	โรงเรียนบ่อกรุวิทยา
โรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา
โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา

โรงเรียนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน ประกอบด้วย

โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์
โรงเรียนราชินีบูรณะ	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม
โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
โรงเรียนวัดห้วยจระเข้วิทยาคม	โรงเรียนศาลาตึกวิทยา
โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา
โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย	โรงเรียนคงทองวิทยา
โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	โรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษฏ์
โรงเรียนภัทรญาณวิทยา	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครปฐม
โรงเรียนพลอยจาตุรจินดา	โรงเรียนเพิ่มวิทยา
โรงเรียนแหลมบัววิทยา	โรงเรียนบางเลนวิทยา
โรงเรียนบางหลวงวิทยา	โรงเรียนสถาพรวิทยา
โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
โรงเรียนสามพรานวิทยา	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)

โรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม (สังวรเจษฎ์ประภาคมอุปถัมภ์)[155]

[155] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563," 2563, 11-16.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ 3) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[156]

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ จำแนกตามประสบการณ์การ

---

[156] ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[157]

กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน อัตลักษณ์องค์การ และความเสี่ยง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย คุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของบุคลากร ประสิทธิภาพบุคลากร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการบริหาร และ 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ (X_2) รางวัล (X_3) การสนับสนุน (X_5) และอัตลักษณ์องค์การ (X_6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 0.53 + 0.25X_5 + 0.28X_2 + 0.21X_6 + 0.15X_3$[158]

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 4) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้าน

---

[157] มนตรี ศรีจันทร์อินทร์, "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด" (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

[158] กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา, "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม," **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 24 (2561): 211-219.

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 67.30[159]

ชาญณรงค์ แสงพันตา ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี[160]

ปารวัณ รัตนทองคง ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[161]

ธิดา ทองแย้ม ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ

---

[159] ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์, "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), ง.

[160] ชาญณรงค์ แสงพันตา, "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9," **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร** 7, 2 (2562): 219.

[161] ปารวัณ รัตนทองคง, "ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 751.

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[162]

พัชชานันท์ โภชฌงค์ ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากสูงไปต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายขององค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการผสมผสาน และ 3) บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[163]

สุนิสา เนาวรัตน์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง[164]

---

[162] ธิดา ทองแย้ม, "ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1," ว**ารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 698.

[163] พัชชานันท์ โภชฌงค์, "บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), ง.

[164] สุนิสา เนาวรัตน์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563), ง.

สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล และ 3) ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[165]

ทินพันธ์ บุญธรรม ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[166]

---

[165] สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์, "การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี," **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช** 12, 3 (2563): 152-170.

[166] ทินพันธ์ บุญธรรม, "การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 5, 1 (2557): 45.

เขษมสร โข่งศรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแนะแนว 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านครูผู้สอนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (r = 0.766) ด้านการจัดการงบประมาณ (r = 0.445) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (r = -0.416) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (r = -0.300) ด้านผู้บริหาร (r = 0.066) ด้านครูผู้สอน (r = -0.030) เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_6) ด้านครูผู้สอน (X_4) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (X_2) ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน (X_1) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.70[167]

มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย

[167] เขษมสร โข่งศรี, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41," in รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ Proceedings, ed. เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15 (นครสวรรค์: สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558), 131-145.

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[168]

สุรชาติ กำลังฤทธิ์ ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะขององค์การ บรรยากาศของโรงเรียน การบริหารการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนแบบสนิท ค่าสถิติ (χ^2= 44.09, p-value = 0.88, df = 56, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, Largest Standardized Residual = 2.67, CN = 822.40) ปัจจัยที่มีอิทธิทางตรงต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสูงที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการบรรยากาศของโรงเรียน และการบริหารการจัดการเรียนรู้ อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ สมรรถนะขององค์การ และอิทธิพลรวม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และการบริหารการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะขององค์การ บรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 85 สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะขององค์การ บรรยากาศของโรงเรียน และการบริหารการจัดการเรียนรู้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 63 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะขององค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศของโรงเรียนได้ร้อยละ 61 ตามลำดับ[169]

ปิยนาถ ธนพรวรกุล ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ด้านการบริหารการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

---

[168] มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์, "การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

[169] สุรชาติ กำลังฤทธิ์, "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23," **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 13, 62 (2559): 27-37.

ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะการศึกษา ด้านการประกันคุณลักษณะการศึกษากับงานวิชาการ ด้านการวางแผนวิชาการ และด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และ 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด[170]

เกตกนก สวยค้าข้าว ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและการส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน[171]

นิว ตาคม ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการ

---

[170] ปิยนาถ ธนพรวรกุล, "การบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), ง.

[171] เกตกนก สวยค้าข้าว, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[172]

วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน และอยู่ในระดับมากจำนวน 16 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวางแผนงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การแนะแนว การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามลำดับ และ 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน[173]

สุพล พรเพ็ง ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การวัดผลประเมินผลการ

---

[172] นิว ตาคม, "การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

[173] วรรณวิษา จีนไฝ, "การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

เรียน ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน และระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ และด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และ 2) คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก[174]

รสสุคนธ์ หนูงาม ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[175]

จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม และ 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การ

---

[174] สุพล พรเพ็ง, "การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

[175] รสสุคนธ์ หนูงาม, "ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 2 (2561): 219.

นิเทศการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา[176]

ธนเดช กิจศุภไพศาล ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน[177]

สราวุธ แช่มช้อย ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 17 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

---

[176] จันจิรา น้ำขาว, "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

[177] ธนเดช กิจศุภไพศาล, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 78.

ทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาหรือ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และวางแผนการดำเนินงานวิชาการของสถานสึกษา และมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา[178]

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57[179]

พุทธชาติ ศรีสุทธี ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 16 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

---

[178] สราวุธ แช่มช้อย, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

[179] อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2562), (1).

ภายในและมาตรฐานการศึกษา การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การวางแผนด้านวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ[180]

ไพลิน พิงพิทยากุล ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี มี 12 ประการ เช่น สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะชีวิตที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นต้น[181]

โสธิยา ม่วงจาบ ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดเขารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานด้านวิชาการโรงเรียนวัดเขารักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 16 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน

---

[180] พุทธชาติ ศรีสุทธี, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล)" (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), ง.

[181] ไพลิน พิงพิทยากุล, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11, 1 (2563): 82.

สถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดเขารักษ์ ควรดำเนินการดังนี้ ให้ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร มีการวางแผนการนิเทศ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และวัดผลประเมินผลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีการทำวิจัย มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่ชุมชน ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยี[182]

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ในทางบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.291- 0.700 และ 4) ผลการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) และการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.736 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 54.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.413[183]

สุพิชชา มากะเต ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน คุณลักษณะงานวิชาการ พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและการบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียน แต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

---

[182] โสธิยา ม่วงจาบ, "แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดเขารักษ์," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11, 1 (2563): 67-68.

[183] ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก," **Journal of Roi Kaensarn Academi** 6, 6 (2564): 89-90.

2) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและคุณลักษณะงานวิชาการ และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา และประสิทธิผลการบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การปฏิรูประบบการเรียนรู้ และปรัชญาและเป้าหมาย ตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะงานวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ และการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรภายใน ประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนสังคมครู การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตัวแปรแฝงภายในการบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะกายภาพ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมองค์ความรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลสัมฤทธิ์การเรียน การวัดและประเมินผล การประยุกต์และนำไปใช้และประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 222.16 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/ df) เท่ากับ 1.105 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้[184]

งานวิจัยต่างประเทศ

อึน-จี และ ซันยัง (Eun-Jee and Sunyoung) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ และการเรียนรู้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลโดยตรงต่อบรรยากาศของการแบ่งปันความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดย

[184] สุพิชชา มากะเต, "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง," **e-Journal of Education Studies, Burapha University** 3, 2 (2564): 19.

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยังเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้[185]

เคา (Kao) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การในสมาชิกตรวจคนเข้าเมือง งานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ โดยลักษณะการทำงานที่เน้นองค์ความรู้ (knowledge-oriented work characteristics, KOWCs) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในตนเองและส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์การ (organizational citizenship behavior, OCB) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ในทำนองเดียวกันประสิทธิภาพในตนเองยังสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การผลลัพธ์ขึ้นกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล[186]

ดักลาส และ คณะ (Douglas and Others) ศึกษาบทบาทของบรรยากาศองค์กรต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่สภาพการดำเนินงานแบบ Lean Six Sigma ของสถาบันการจัดการเคนยา (KIM) ผลการวิจัยพบว่า คะแนนจากการสำรวจในแต่ละมิติส่วนใหญ่มีค่าทางบวก ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของสถาบันการจัดการเคนยา (KIM) มีความพร้อมต่อการก้าวเข้าสู่สภาพการทำงานที่มุ่งเน้นการขจัดข้อบกพร่องในการดำเนินงาน (Lean Six Sigma, LSS) อย่างไรก็ตามช่วงคะแนนในแต่ละมิติบ่งชี้ว่ายังคงมีความไม่เห็นพ้องกันภายในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวม[187]

ชาฮิน นัฟท์ชาลี และ พูล (Shahin Naftchali and Pool) ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองสำหรับอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรและผลการ

---

[185] Kim Eun-Jee and Park Sunyoung, "Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study," **Leadership & Organization Development Journal** 41, 6 (2020): 761-775.

[186] Rui-Hsin Kao, "The relationship between work characteristics and change-oriented organizational citizenship behavior: A multi-level study on transformational leadership and organizational climate in immigration workers," **Personnel Review** 46, 8 (2017): 1890-1914.

[187] Jackie Douglas and others, "The role of organisational climate in readiness for change to Lean Six Sigma," **The TQM Journal** 29, 5 (2017): 666-676.

ดำเนินงานขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการเพิ่มลักษณะของพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์การ และในทำนองเดียวกันพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ผลการสำรวจนี้ยังชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การมีผลต่อผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ขององค์การ (เช่น การเงิน ลูกค้า การเรียนรู้และการเติบโต และกระบวนการภายใน) นอกจากนี้ อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อด้านอื่น ๆ ทั้งหมดของการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านกระบวนการภายใน[188]

ฟอง งาน และ โล (Vong Ngan and Lo) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อของสมาชิก จากเขตบริหารพิเศษมาเก๊า ประเทศจีน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความเครียดของสมาชิกที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศขององค์การที่ไม่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้สมาชิกขาดความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อ ต่างจากสมาชิกที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวย[189]

อาหมาด จาสิมัดดิน และ คี (Ahmad Jasimuddin and Kee) ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กันของบรรยากาศในองค์การและความพึงพอใจในงานโดยใช้ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวควบคุม ผลการวิจัยบ่งชี้ว่ามีการควบคุมหรือกลั่นกรองผลกระทบที่เกิดขึ้นจากลักษณะบุคลิกภาพ ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะชัดเจนและความพึงพอใจในงาน[190]

---

[188] Arash Shahin, Javad S. Naftchali, and Javad K. Pool, "Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card," **International Journal of Productivity and Performance Management** 63, 3 (2014): 290-307.

[189] Louis Tze-Ngai Vong, Henrique Fátima Boyol Ngan, and Patrick Chun-Pong LO, "Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China," **Journal of Chinese Human Resource Management** 9, 1 (2018): 2-20.

[190] Kamarul Z. Ahmad, Sajjad M. Jasimuddin, and Wang L. Kee, "Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?," **Management Decision** 56, 2 (2018): 421-440.

ยามินฟิรูซ นูชินฟาด และ ไซเมียน (Yaminfirooz Nooshinfard and Siamian) ได้ศึกษาแบบจำลองสมการโครงสร้างของบรรยากาศองค์การในห้องสมุดวิชาการของอิหร่าน พบว่า ค่า t ของการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดของการประเมินว่าขั้นตอนการดำเนินงานห้องสมุดเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ โดยใช้มุมมองของผู้รับบริการ (ClimateQUAL) มีผลต่อบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดทั้ง 9 ตัว นั้นพบว่า บรรยากาศทางจิตวิทยา มีค่า 5.24 บรรยากาศทางนวัตกรรม มีค่า 5.06 และบรรยากาศของความเป็นผู้นำ มีค่า 4.93 ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์การของห้องสมุดในระดับสูง[191]

คาเซเคนเด และ คณะ (Kasekende and Others) ได้ศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนทางสังคมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและข้อตกลงทางใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลปฏิสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการแลกเปลี่ยนทางสังคมและวิธีที่พวกเขาหลอมรวมอันส่งผลต่อข้อตกลงทางใจ ในการบริการสาธารณะ ประเทศยูกันดา ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของผลกระทบด้านบรรยากาศองค์การต่อข้อตกลงทางใจ ขึ้นอยู่กับการแลกเปลี่ยนทางสังคม ชี้ให้เห็นว่าเป็นไปตามข้อสันนิษฐานของผู้วิจัย[192]

ดาโม ฮาหมิด และ ชารีฟ (Damoe Hamid and Sharif) ได้ศึกษาผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในภาครัฐของลิเบีย พบว่า องค์การที่นำแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และรางวัล และมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ การค้นพบยังบ่งชี้ว่า การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ไม่สามารถทำนายผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้ ในที่สุดผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของมิติการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และรางวัล ในผลการดำเนินงานขององค์การนั้น เป็นผลมาจากการมีบรรยากาศขององค์การ ในทางกลับกัน บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลต่อกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่

---

[191] Mousa Yaminfirooz, Fatemeh Nooshinfard, and Hasan Siamian, "Structural equation model of organizational climate in Iranian academic libraries," **The Electronic Library** 33, 5 (2015): 943-958.

[192] Francis Kasekende and others, "The interaction effect of social exchanges on the relationship between organizational climate and psychological contract," **Leadership & Organization Development Journal** 36, 7 (2015): 833-848.

การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ขององค์กรในลิเบียและอาจเป็นเพราะสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมในลิเบียในปัจจุบัน[193]

แชนเกอร์ และ คณะ (Shanker and Others) ได้ทำการศึกษาผลของพฤติกรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การสำหรับนวัตกรรมและประสิทธิภาพองค์การ จากการสำรวจข้อคิดเห็นของผู้บริหาร จำนวน 202 คน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรมมีบทบาทเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การสำหรับนวัตกรรมและประสิทธิภาพองค์การ[194]

อัล-กูรดี เอล-ฮัดดาดีฮ์ และ เอลดาบี (Al-Kurdi El-Haddadeh and Eldabi) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การต่อการแบ่งปันความรู้ โดยผลการสำรวจจากผู้ร่วมให้ข้อมูล จำนวน 257 คน ระบุว่าบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวปฏิบัติของการแบ่งปันความรู้ของสมาชิกภายในองค์การ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำและความไว้วางใจในองค์การยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วย การค้นพบนี้บ่งชี้ว่าจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อทำความเข้าใจและส่งเสริมพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ[195]

ทอมพ์สัน (Thompson) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือในการบริหารวิชาการ งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำรวจการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษาที่แสดงออกผ่านการตัดสินใจในวัฒนธรรมความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยเผยให้เห็นถึงประเด็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผู้ร่วมให้ข้อมูลแสดงออก ได้แก่ 1) ธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน พบว่า เป็นการสร้างความอึดอัด สร้างความรู้สึกของการทำงานเป็นทีม และสร้างความยากลำบาก 2) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในกระบวนการ พบว่า สมาชิกในทีมเริ่มเคารพซึ่งกันและกันมากขึ้น

---

[193] Fathi M.A. Damoe, Kamal Hamid, and Mohmad Sharif, "The mediating effect of organizational climate on the relationship between HRM practices and HR outcomes in the Libyan public sector," **Journal of Management Development** 36, 5 (2017): 626-643.

[194] Roy Shanker and others, "Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior," **Journal of Vocational Behavior** 100 (2017): 67-77.

[195] Osama F. Al-Kurdi, Ramzi El-Haddadeh, and Tillal Eldabi, "The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education," **International Journal of Information Management** 50 (2020): 217-227.

และกระบวนการนี้ก็สร้างความสนุกในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ 3) เสรีภาพและการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ พบว่า เกิดลักษณะของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างกระตือรือร้น รวมถึงการใช้ประสบการณ์ในการนำด้านอื่น ๆ ในโรงเรียน[196]

กัทแมน (Gutman) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการย้อนหลังมุมมองของอาชีพช่วงแรกที่ทำให้พบจุดสังเกต 3 ประการในกรสร้างความยืดหยุ่นของการบริหารงานวิชาการในหมู่ผู้อำนวยการวิทยาลัยฝึกอบรมครูชาวอิสราเอล การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงมุมมองย้อนหลังในช่วงเริ่มต้นของการเข้าสู่อาชีพผู้อำนวยการในหน่วยงาน Israeli Teacher Training College (TTC) โดยเน้นที่ประเด็นการชักนำเข้าสู่ตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารวิชาการครั้งแรกของพวกเขา การวิเคราะห์เรื่องราวชีวิต 10 เรื่อง เผยให้เห็นจุดสังเกต 3 ประการ ที่มีส่วนในการสร้างหรือขัดขวางความยืดหยุ่นในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) ขั้นการเหนี่ยวนำ 2) ขั้นการปรับตัว และ 3) ขั้นการรวมกลุ่ม ในขณะที่ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 3 ถูกกำหนดด้วย ‘Pygmalion Effect’ (ผลกระทบจากความเชื่อและความหวัง) และความสามารถในการสร้างรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการปรับตัว (ขั้นที่ 2) ถูกมองว่าเป็นขั้นที่ขัดขวางการพัฒนาความยืดหยุ่น การค้นพบนี้ยังคงมีการถกเถียงเกี่ยวกับวรรณกรรมเรื่องความยืดหยุ่นในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกันและยังมีการพิจารณาถึงความสามารถในการนำไปใช้กับวัฒนธรรมองค์กรของ TTC ของอิสราเอล[197]

ชมาลิง และ ลินตัน (Schmaling and Linton) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนักจิตวิทยาและการบริหารวิชาการ พบว่า ภูมิหลังหรือความเป็นมาของนักจิตวิทยาทางวิชาการแต่ละคน อาจเป็นการเสริมสร้างพวกเขาให้พร้อมสำหรับการบริหารงานวิชาการหลาย ๆ ด้าน เช่น ความเข้าใจและการทำงานกับผู้คน การรู้จักจัดลำดับความสำคัญความต้องการของผู้อื่นรวมถึงความต้องการของสถาบันหรือหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่านักจิตวิทยาจำนวน 6 คน ที่ทำหน้าที่ในการบริหารที่หลากหลายบทบาท ตั้งแต่รองประธานในแผนกโรงเรียนแพทย์ไปจนถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยที่มีศูนย์สุขภาพด้านวิชาการสะท้อนให้เห็นถึง เส้นทางสู่การบริหารของพวกเขา การเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทการบริหาร และความเหมือนกันและความแตกต่างระหว่างชุดงานและทักษะของผู้ให้บริการ

---

[196] Bradley C. Thompson, "Collaborative Action Research In Academic Administration," **West East Journal of Social Sciences** 8 (2019): 227-252.

[197] Mary Gutman, "Retrospective view of the early career: three landmarks in building resilience in academic administration among Israeli teacher training college principals," **Journal of Educational Administration and History** 52, 2 (2019): 165-177.

ด้านสุขภาพนักจิตวิทยากับชุดงานและทักษะที่จำเป็นสำหรับบทบาทการบริหารและการเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้น[198]

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กระบวนการการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกองค์การและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่แสดงให้เห็นว่าองค์การมีความแตกต่างจากองค์การอื่น โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานภายในองค์การ มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis) การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation) การให้การสนับสนุนในงาน (task support) และ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support) การบริหารงานโรงเรียนที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักคือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการตามที่กระทรวงศึกษาธิการระบุไว้ แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 7 งาน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การแนะแนวการศึกษา และ การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการภายในองค์การที่มีบรรยากาศองค์การสนับสนุนการดำเนินงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

---

[198] Karen B. Schmaling and John C. Linton, "Psychologists in Academic Administration: A Call to Action and Service," **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings** 24 (2017): 110-117.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษา ปัญหา ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยด้วยขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

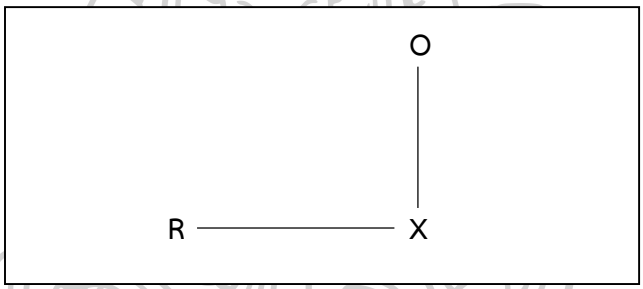
รายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม ตัวแปรที่ศึกษา และข้อมูลที่ได้รับการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 3



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับการศึกษา

แผนภูมิที่ 3 แผนแบบของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรง จำแนกเป็นโรงเรียน จังหวัดนครปฐม 29 โรง และโรงเรียน จังหวัดสุพรรณบุรี 32 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรง ซึ่งได้มาโดยเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน[199] (Krejcie and Morgan) และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยแบ่งประเภทจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 4) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียนสังกัด สพม.9	ประชากร (โรง)	กลุ่มตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)				รวม (คน)
			ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครู	
สุพรรณบุรี	32	29	29	29	29	29	116
นครปฐม	29	27	27	27	27	27	108
รวมทั้งสิ้น	61	56	56	56	56	56	**224**

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรพื้นฐาน 2) ตัวแปรต้น และ 3) ตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) ดังนี้

---

[199] Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement** 30, 3 (1970): 607-610.

2.1 การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis : X_1) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่ทำให้เกิดการรับรู้หรือรู้ได้เกี่ยวกับชนิด ลักษณะ ของผลลัพธ์หรือสิ่งที่เป็นผลจากการดำเนินการของโรงเรียน และมาตรฐานต่าง ๆ ด้วยการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ออกแบบวางแผนในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินสถานการณ์เพื่อระบุผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ และกำหนดมาตรฐานของผลลัพธ์ที่ต้องการ และกำหนดมาตรฐานวิธีการในการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและเป้าหมาย เพื่อพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จลุล่วง เป้าหมายที่โรงเรียนเน้นมี 2 ลักษณะ คือ เป้าหมายเชิงคุณภาพและเป้าหมายเชิงปริมาณ ซึ่งความแตกต่างของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ

2.2 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis : X_2) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่ทำให้เกิดการรับรู้หรือรู้ได้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละงานอย่างชัดเจน มีการประกาศใช้ หรือชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจตรงกัน มีการจัดการประชุม หรืออบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีการกำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินและนำผลการประเมินมาพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนถูกคาดหวังให้นำไปใช้ในการดำเนินงานของแต่ละงาน

2.3 การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation : X_3) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการให้รางวัลที่มีความหลากหลายในโรงเรียน ที่ทำให้รับรู้ได้ว่าการให้รางวัลที่มอบให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนดังกล่าวนี้ เป็นการให้รางวัลตอบแทนบนพื้นฐานของการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนแต่ละงาน โดยอาจเป็นการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้ชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างพัฒนา และใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการดำเนินการให้รางวัล โดยมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน แต่ละรูปแบบรางวัลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการประกาศผลการประเมินและให้รางวัลให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบโดยทั่วกัน

2.4 การให้การสนับสนุนในงาน (task support : X_4) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการที่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนรับรู้ได้ว่าพวกเขาเหล่านั้น ได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการที่โรงเรียนแต่งตั้งผู้มีหน้าที่ดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ แก่งานทุก ๆ ด้าน โดยโรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ และมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความพร้อมต่อการใช้งาน และมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ

2.5 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support : X_5) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารที่เกี่ยวกับการที่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนรับรู้ได้ว่าสวัสดิการหรือการสังคมสงเคราะห์ของพวกเขาได้ถูกรักษาไว้หรือทำให้เห็นว่ายังคงมีอยู่ และการที่โรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความโอบอ้อมอารี ความเอาใจใส่ การเห็นความสำคัญในมนุษยธรรมทั่วไปในการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนด้านต่าง ๆ มีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการให้ความสำคัญในการมอบหมายงานตามความถนัด มีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและรองรับสมาชิกโรงเรียนผู้ที่จำเป็นต้องรับการดูแลอย่างทั่วถึงและเพียงพอ มีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนสมาชิกโรงเรียนเป็นระยะ

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การวางแผนงานวิชาการ (Y_1) หมายถึง การศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการเป็นระบบที่มีความสะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการขึ้นใช้ในโรงเรียน มีการจัดทำเป็นเอกสารคู่มือการดำเนินงานของครู หรือคู่มือนักเรียน และมีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ การมีการจัดทำและมีแผนงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ มีการดำเนินตามแผนงานวิชาการ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ และมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ

3.2 การบริหารงานวิชาการ (Y_2) หมายถึง การกำหนดขอบข่ายงานวิชาการ มีแผนภูมิการบริหารงาน มีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ การมีหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศภายใน และนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร การจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ การตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอน มีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามการใช้นำผลมาปรับปรุงพัฒนาการใช้ตารางสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน มีการจัดครูเข้าสอนแทนอย่างสม่ำเสมอตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์จัดการเรียนรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการให้เกิดระบบและมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ

3.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) หมายถึง การให้ความรู้ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชาและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอตรวจสอบได้ โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการจัดหาและจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการบำรุงรักษา พัฒนาและเก็บไว้อย่างเป็นระบบ มีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน โดยสำรวจความต้องการและเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมนักเรียน

3.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภท โดยนักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการประเมินความพึงพอใจ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี มีการสำรวจความต้องการของครูและความจำเป็นของโรงเรียน มีการกำหนดแผนหรือโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการดำเนินการตามแผนหรือโครงการพัฒนาครูที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง การมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างน้อย 5 ประเภท มีการประเมินผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดให้ครูนำความรู้ไปดำเนินการวิเคราะห์ วิจัย มีการให้ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ มีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.5 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) หมายถึง การรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน มีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ มีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนที่มีความถูกต้องครบถ้วน มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผล มีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย มีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วนถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน มีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน

3.6 การแนะแนวการศึกษา (Y_6) หมายถึง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน มีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา และมีการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ

3.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ การการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ มีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์ โดยการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น และนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งออกแบบเป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามแนวคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale)[200] โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ / การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ / การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ / การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การ / การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การ / การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมืออย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของโคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) และเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วสร้างแบบสอบถามเป็นกระทงคำถามตามแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อ ตามเทคนิควิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 – 1.0 และนำมาใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 8 โรง โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 32 ฉบับ

---

[200]Rensis Likert, **New Pattern of Management** (New York: McGraw-Hill Book, 1961), 74.

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach)[201] ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

ขั้นที่ 5 ปรับแก้ แบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และด้วยวิธีการรับหรือส่งผ่านช่องทางไปรษณีย์ไทย จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. วิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์การและการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)[202] มีรายละเอียด ดังนี้

---

[201]Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper & Row, 1974), 161.

[202]John W. Best, **Research in Education** (New Jersey: Prentice Hall, 1970), 190.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การหรือบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เนื่องจากสถิติชนิดนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าต้องมีหน่วยวิเคราะห์จำนวนมากกว่า 200 หน่วย (ตามหลัก rule of thumb) ในการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงจำเป็นต้องนำผู้ให้ข้อมูลมาเป็นหน่วยวิเคราะห์

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นโรงเรียนรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครู 1 คน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวความคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และกัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) และการบริหารงานวิชาการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาอย่างสมบูรณ์ จำนวน 54 โรง คิดเป็นร้อยละ 96.43 โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน คิดเป็นร้อยละ 96.43 วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู รวม 216 คน ผู้วิจัยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงด้วยค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	41.67
หญิง	126	58.33
รวม	**216**	**100.00**
อายุ (เศษเดือนที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นอีกหนึ่งปี)		
ไม่เกิน 30 ปี	19	8.80
31 - 40 ปี	64	29.63
41 - 50 ปี	69	31.94
51 ปีขึ้นไป	64	29.63
รวม	**216**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	43.98
ปริญญาโท	100	46.30
ปริญญาเอก	21	9.72
รวม	**216**	**100.00**
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	54	25.00
รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	54	25.00
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	54	25.00
ครู	54	25.00
รวม	**216**	**100.00**
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (เศษเดือนที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นอีกหนึ่งปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	57	26.39
6 - 10 ปี	99	45.83
11 - 15 ปี	31	14.35
16 ปีขึ้นไป	29	13.43
รวม	**216**	**100.00**
จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่		
จังหวัดสุพรรณบุรี	116	53.70
จังหวัดนครปฐม	110	46.30
รวม	**216**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.98 ปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปริญญาเอก จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 9.72 4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครู จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 5) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 ระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 และระยะเวลา 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 6) ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และจังหวัดนครปฐม จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

จากการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 54)

ด้านที่	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (X_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1)	4.29	0.40	มาก
2	การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	4.33	0.37	มาก
3	การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3)	4.33	0.36	มาก
4	การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	4.21	0.45	มาก
5	การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5)	4.20	0.50	มาก
ภาพรวม (X_{tot})		**4.27**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.36) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.37) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.40) การให้การสนับสนุนในงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.45) และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้าน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.50 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในแต่ละด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1)

(n = 54)

ข้อที่	การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.37	0.36	มาก
2	โรงเรียนมีการออกแบบวิธีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.26	0.36	มาก
3	โรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.28	0.38	มาก
4	โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.31	0.35	มาก
5	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการดำเนินงาน ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.29	0.39	มาก
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.31	0.43	มาก
7	โรงเรียนมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งขึ้น	4.31	0.41	มาก
8	โรงเรียนมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน	4.21	0.47	มาก
รวม (X_1)		**4.29**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.43) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.39) โรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการออกแบบวิธีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.36) และโรงเรียนมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.47 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)

(n = 54)

ข้อที่	การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน	4.35	0.34	มาก
2	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.35	0.37	มาก
3	โรงเรียนมีการประกาศหรือชี้แจงเกี่ยวกับการใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน	4.31	0.39	มาก
4	โรงเรียนมีการนำวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นไปใช้ในแต่ละงาน	4.34	0.37	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดการประชุม หรืออบรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนดได้อย่างถูกต้อง	4.36	0.36	มาก
6	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.32	มาก
7	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	4.33	0.36	มาก
8	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.29	0.40	มาก
รวม (X_2)		**4.33**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดการประชุม หรืออบรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนดได้อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.34) โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการนำวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นไปใช้ในแต่ละงาน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.32) โรงเรียนมีการประกาศหรือชี้แจงเกี่ยวกับการใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.39) และโรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.40 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3)

(n = 54)

ข้อที่	การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการให้รางวัลที่แก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ	4.17	0.46	มาก
2	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นธรรม	4.19	0.48	มาก
3	โรงเรียนมีการให้รางวัลครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกสายงาน	4.20	0.45	มาก
4	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.26	0.41	มาก
5	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครู โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของครูในแต่ละงาน	4.25	0.44	มาก
6	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานของครูที่สังเกตได้ชัดเจนหรือเป็นที่ประจักษ์	4.21	0.47	มาก
7	โรงเรียนมีการแจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน	4.22	0.46	มาก
8	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.21	0.43	มาก
รวม (X_3)		**4.33**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครู โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของครูในแต่ละงาน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.44) โรงเรียนมีการแจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.46) โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.43) โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานของครูที่สังเกตได้ชัดเจนหรือเป็นที่ประจักษ์ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.47) โรงเรียนมีการให้รางวัลครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกสายงาน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.45) โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.48) และโรงเรียนมีการให้รางวัลที่แก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.48 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)

(n = 54)

ข้อที่	การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการด้านต่าง ๆ	4.29	0.35	มาก
2	โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.31	0.32	มาก
3	โรงเรียนมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของครู	4.31	0.34	มาก
4	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.35	0.40	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.35	0.38	มาก
6	โรงเรียนมีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือมีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.37	มาก
7	ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.36	0.37	มาก
8	โรงเรียนมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ	4.34	0.34	มาก
รวม (X_4)		**4.21**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า การให้การสนับสนุนในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอต่อการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.40) โรงเรียนมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.34) โรงเรียนมีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือมีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.32) โรงเรียนมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของครู ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.34) และโรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการด้านต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.40 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5)

(n = 54)

ข้อที่	การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการทางด้านอารมณ์และด้านสังคมให้แก่ครู	4.19	0.47	มาก
2	โรงเรียนมีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่ครู	4.23	0.47	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ครูตามความจำเป็น	4.22	0.55	มาก
4	โรงเรียนมีการดูแลด้านสังคมสงเคราะห์แก่ครู	4.17	0.52	มาก
5	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับด้านอารมณ์และด้านสังคมของครู	4.15	0.52	มาก
6	โรงเรียนแสดงให้เห็นว่ามีความโอบอ้อมอารี และความเอาใจใส่เกิดขึ้นแก่ครูในโรงเรียน	4.22	0.48	มาก
7	โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัด	4.24	0.43	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	4.18	0.49	มาก
9	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนครูทุกคนในโรงเรียน	4.19	0.52	มาก
รวม (X_5)		**4.20**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.43) โรงเรียนมีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.47) โรงเรียนแสดงให้เห็นว่ามีความโอบอ้อมอารี และความเอาใจใส่เกิดขึ้นแก่ครูในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.48) โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ครูตามความจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) โรงเรียนมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการทางด้านอารมณ์และด้านสังคมให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.47) โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนครูทุกคนในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.52) โรงเรียนมีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.49) โรงเรียนมีการดูแลด้านสังคมสงเคราะห์แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.52) และโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับด้านอารมณ์และด้านสังคมของครู ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.55 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

จากการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 54)

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	4.33	0.39	มาก
2	การบริหารงานวิชาการ (Y_2)	4.38	0.38	มาก
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)	4.37	0.39	มาก
4	การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)	4.38	0.37	มาก
5	การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)	4.41	0.37	มาก

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) (ต่อ)

(n = 54)

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot})	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
6	การแนะแนวการศึกษา (Y_6)	4.42	0.36	มาก
7	การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)	4.39	0.36	มาก
ภาพรวม (Y_{tot})		**4.38**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.36) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.37) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.36) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.37) การบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.38) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.39) และการวางแผนงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้าน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.39 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 16

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)

(n = 54)

ข้อที่	การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.36	0.35	มาก
2	โรงเรียนมีการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ	4.34	0.38	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบคู่มือ	4.29	0.39	มาก
4	โรงเรียนมีการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการที่จัดทำขึ้น	4.30	0.38	มาก

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวางแผนงานวิชาการ (Y_1) (ต่อ)

(n = 54)

ข้อที่	การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5	โรงเรียนมีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.29	0.40	มาก
6	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ	4.38	0.37	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ	4.37	0.37	มาก
8	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ	4.33	0.40	มาก
9	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ	4.31	0.43	มาก
รวม (Y_1)		**4.33**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า การวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.40) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.43) โรงเรียนมีการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการที่จัดทำขึ้น ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบคู่มือ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.39) และโรงเรียนมีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.40 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การบริหารงานวิชาการ (Y_2)

(n = 54)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_2)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานวิชาการ	4.33	0.38	มาก
2	โรงเรียนมีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.34	0.42	มาก
3	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	4.39	0.38	มาก
4	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.38	มาก
5	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปพัฒนาหลักสูตร	4.40	0.33	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียน ตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ	4.36	0.37	มาก
7	โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอนและมีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.36	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดครูเข้าสอนหรือสอนแทนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่อการสอน	4.40	0.36	มาก
9	โรงเรียนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ	4.37	0.38	มาก
10	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ	4.32	0.40	มาก
รวม (Y_2)		**4.38**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอน และมีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.33) โรงเรียนมีการจัดครูเข้าสอนหรือสอนแทนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่อการสอน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจาก

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.38) โรงเรียนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.42) โรงเรียนมีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.38) และโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.42 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)

(n = 54)

ข้อที่	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.41	มาก
2	โรงเรียนมีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอตรวจสอบได้	4.35	0.40	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.35	0.41	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.41	0.37	มาก
5	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.39	0.37	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.38	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) (ต่อ)

(n = 54)

ข้อที่	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
7	โรงเรียนมีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	4.31	0.40	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน	4.46	0.37	มาก
9	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการและให้นักเรียนได้เลือกเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสนใจ	4.40	0.34	มาก
รวม (Y_3)		**4.37**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการและให้นักเรียนได้เลือกเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสนใจ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.34) โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.40) โรงเรียนมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.40) และโรงเรียนมีการให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.41 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)

(n = 54)

ข้อที่	การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภทให้กับนักเรียน	4.32	0.35	มาก
2	นักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	4.34	0.37	มาก
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี	4.38	0.34	มาก
4	โรงเรียนมีการกำหนดแผนหรือโครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง	4.43	0.36	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างน้อย 5 ประเภท	4.38	0.41	มาก
6	โรงเรียนมีการประเมินผลและมีการนำผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.42	มาก
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.39	0.36	มาก
8	ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัย ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	4.38	0.35	มาก
9	ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.36	มาก
10	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.38	0.32	มาก
รวม (Y_4)		**4.38**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดแผนหรือโครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และ

พัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.32) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.34) ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัย ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.35) ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างน้อย 5 ประเภท ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีการประเมินผลและมีการนำผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.42) นักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.37) และโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภทให้กับนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.42 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)

(n = 54)

ข้อที่	การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.40	0.35	มาก
2	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.41	0.35	มาก
3	โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.40	0.38	มาก
4	โรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน	4.41	0.38	มาก
5	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.39	0.37	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.35	0.40	มาก
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.42	0.38	มาก

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) (ต่อ)

(n = 54)

ข้อที่	การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8	โรงเรียนมีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ	4.41	0.37	มาก
9	โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนในการรายงานผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผลที่มีความถูกต้องครบถ้วน	4.40	0.36	มาก
10	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย	4.40	0.37	มาก
11	โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน	4.46	0.38	มาก
12	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานงานทะเบียนที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน	4.44	0.37	มาก
รวม (Y_5)		**4.41**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานงานทะเบียนที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนในการรายงานผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผลที่มีความถูกต้องครบถ้วน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.40,

S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37) และโรงเรียนมีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.40 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การแนะแนวการศึกษา (Y_6)

(n = 54)

ข้อที่	การแนะแนวการศึกษา (Y_6)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.46	0.35	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน	4.41	0.38	มาก
3	โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.35	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดคาบสอนรายวิชาแนะแนวให้นักเรียนได้เรียนทุกระดับชั้น	4.48	0.36	มาก
5	โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาจากความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน	4.42	0.35	มาก
6	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน	4.39	0.36	มาก
7	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา	4.37	0.37	มาก
8	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียน หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ	4.40	0.35	มาก
รวม (Y_6)		**4.42**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า การแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดคาบสอนรายวิชาแนะแนวให้นักเรียนได้เรียนทุกระดับชั้น ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการ

ดำเนินการแนะแนวการศึกษาจากความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.38) โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียน หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.36) และโรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.38 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 : การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)

(n = 54)

ข้อที่	การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.40	0.35	มาก
2	โรงเรียนมีการสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ	4.39	0.34	มาก
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	4.40	0.33	มาก
4	โรงเรียนมีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการประเมิน	4.38	0.35	มาก
5	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ	4.37	0.37	มาก
6	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ	4.37	0.38	มาก
7	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน	4.38	0.41	มาก
8	โรงเรียนมีการประเมินผลด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	4.41	0.36	มาก
9	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.37	มาก
รวม (Y_7)		**4.39**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 16 พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการประเมินผลด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.36) โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ โดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.33) โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.34) โรงเรียนมีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการประเมิน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.35) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.37) และโรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.41 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (X_{tot}) และรายด้าน และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n = 216)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
X_1	1				
X_2	0.891**	1			
X_3	0.918**	0.773**	1		
X_4	0.883**	0.956**	0.770**	1	
X_5	0.894**	0.746**	0.938**	0.749**	1
X_{tot}	0.976**	0.918**	0.946**	0.917**	0.934**
Tolerance	0.424	0.215	0.279	0.348	0.237
VIF	2.356	4.659	3.584	2.875	4.218

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน (r = 0.746 – 0.956) เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่า VIF และ Tolerance เป็นรายด้านตามตัวแปรบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า มีค่า VIF ระหว่าง 2.356 – 4.659 (น้อยกว่า 10.000) และมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.215 – 0.424 (เข้าใกล้ 1.000) ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายด้าน ไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นตรงพหุ (multicollinearity)

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	53.763	1	53.763	571.451	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	20.133	214	0.094		
รวม (Total)	73.896	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.853	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.728	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.726	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.307	
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	1.051	0.140		7.487	0.000**
บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot})	0.778	0.033	0.853	23.905	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.853 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.728 หมายความว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot}) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 72.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.726 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.307 ในลักษณะนี้แสดงว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.051 + 0.778X_{tot}$$

และการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายด้าน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 19 ถึงตารางที่ 26

1. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (x_1 - x_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	60.690	2	30.345	489.430	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	13.206	213	0.062		
รวม (Total)	73.896	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.906	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.821	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.820	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.249	
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.693	0.119		5.828	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.466	0.092	0.498	5.059	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.384	0.090	0.418	4.250	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.906 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.821 หมายความว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 82.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.820 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.249 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$$

2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_1)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	66.494	4	16.623	218.377	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	16.062	211	0.076		
รวม (Total)	82.555	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.897	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.805	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.802	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.276	

ตารางที่ 20 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) (ต่อ)

(n = 216)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Standard Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.644	0.134		4.821	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.636	0.108	0.655	6.385	0.000**
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5)	0.360	0.056	0.446	5.882	0.000**
การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1)	0.431	0.100	0.448	4.327	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.292	0.105	0.296	2.790	0.006**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) เท่ากับ 0.897 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.805 หมายความว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) ได้ร้อยละ 80.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.802 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.276 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_1 = 0.644 + 0.636X_2 + 0.360X_5 + 0.431X_1 + 0.292X_4$$

3. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_2)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	61.132	2	30.566	333.410	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	19.527	213	0.092		
รวม (Total)	80.660	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.871	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.758	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.756	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.303	
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.682	0.145		4.718	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.500	0.110	0.521	4.546	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.351	0.112	0.359	3.135	0.002**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) เท่ากับ 0.871 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.758 หมายความว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) ได้ร้อยละ 75.80 ค่าประสิทธิภาพใน

การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.756 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.303 ในลักษณะนี้แสดงว่าการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.682 + 0.500X_2 + 0.351X_4$$

4. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_3)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	60.584	2	30.292	383.883	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	16.808	213	0.079		
รวม (Total)	77.391	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)			0.885		
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)			0.783		
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)			0.781		
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)			0.281		
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.679	0.134		5.060	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.734	0.048	0.767	15.343	0.000*
การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3)	0.119	0.041	0.146	2.925	0.004**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) เท่ากับ 0.885 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.783 หมายความว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) ได้ร้อยละ 78.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.781 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.281 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.679 + 0.734X_4 + 0.119X_3$$

5. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_4)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	60.868	2	30.434	433.428	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	14.956	213	0.070		
รวม (Total)	75.824	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.896	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.803	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.801	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.265	

ตารางที่ 23 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) (ต่อ)

(n = 216)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Standard Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.691	0.126		5.463	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.480	0.096	0.516	4.991	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.369	0.098	0.390	3.769	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) เท่ากับ 0.896 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.803 หมายความว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) ได้ร้อยละ 80.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.801 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.265 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_4 = 0.691 + 0.480X_2 + 0.369X_4$$

6. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_5)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	59.713	1	59.713	647.547	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	19.734	214	0.092		
รวม (Total)	79.447	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)			0.867		
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)			0.752		
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)			0.750		
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)			0.304		
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.756	0.144		5.236	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.840	0.033	0.867	25.447	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) เท่ากับ 0.867 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.752 หมายความว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) ได้ร้อยละ 75.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.750 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.304 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผล

และประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_5 = 0.756 + 0.840X_4$$

7. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_6)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	56.734	1	56.734	559.641	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	21.694	214	0.101		
รวม (Total)	78.429	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)				0.851	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)				0.723	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)				0.722	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)				0.318	
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.857	0.151		5.660	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.819	0.035	0.851	23.657	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) เท่ากับ 0.851 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.723 หมายความว่า การให้การสนับสนุนในงาน

(X_4) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) ได้ร้อยละ 72.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.722 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.318 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

8. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)

(n = 216)

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (X_1 - X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_7)					
แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
การถดถอย (Regression)	61.644	2	30.822	378.925	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	17.326	213	0.081		
รวม (Total)	78.970	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)			0.884		
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2)			0.781		
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2)			0.779		
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)			0.285		
ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	β	**Standard Error**	**Beta**		
ค่าคงที่ (Constant)	0.668	0.136		4.907	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.523	0.105	0.541	4.965	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.334	0.104	0.352	3.223	0.001**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) เท่ากับ 0.884 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) เท่ากับ 0.781 หมายความว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) ได้ร้อยละ 78.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) เท่ากับ 0.779 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.285 ในลักษณะนี้แสดงว่า การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_7 = 0.668 + 0.523X_4 + 0.334X_2$$

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) สรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$$

2. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_1 = 0.644 + 0.636X_2 + 0.360X_5 + 0.431X_1 + 0.292X_4$$

3. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_2 = 0.682 + 0.500X_2 + 0.351X_4$$

4. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) คือ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.679 + 0.734X_4 + 0.119X_3$$

5. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_4 = 0.691 + 0.480X_2 + 0.369X_4$$

6. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_5 = 0.756 + 0.840X_4$$

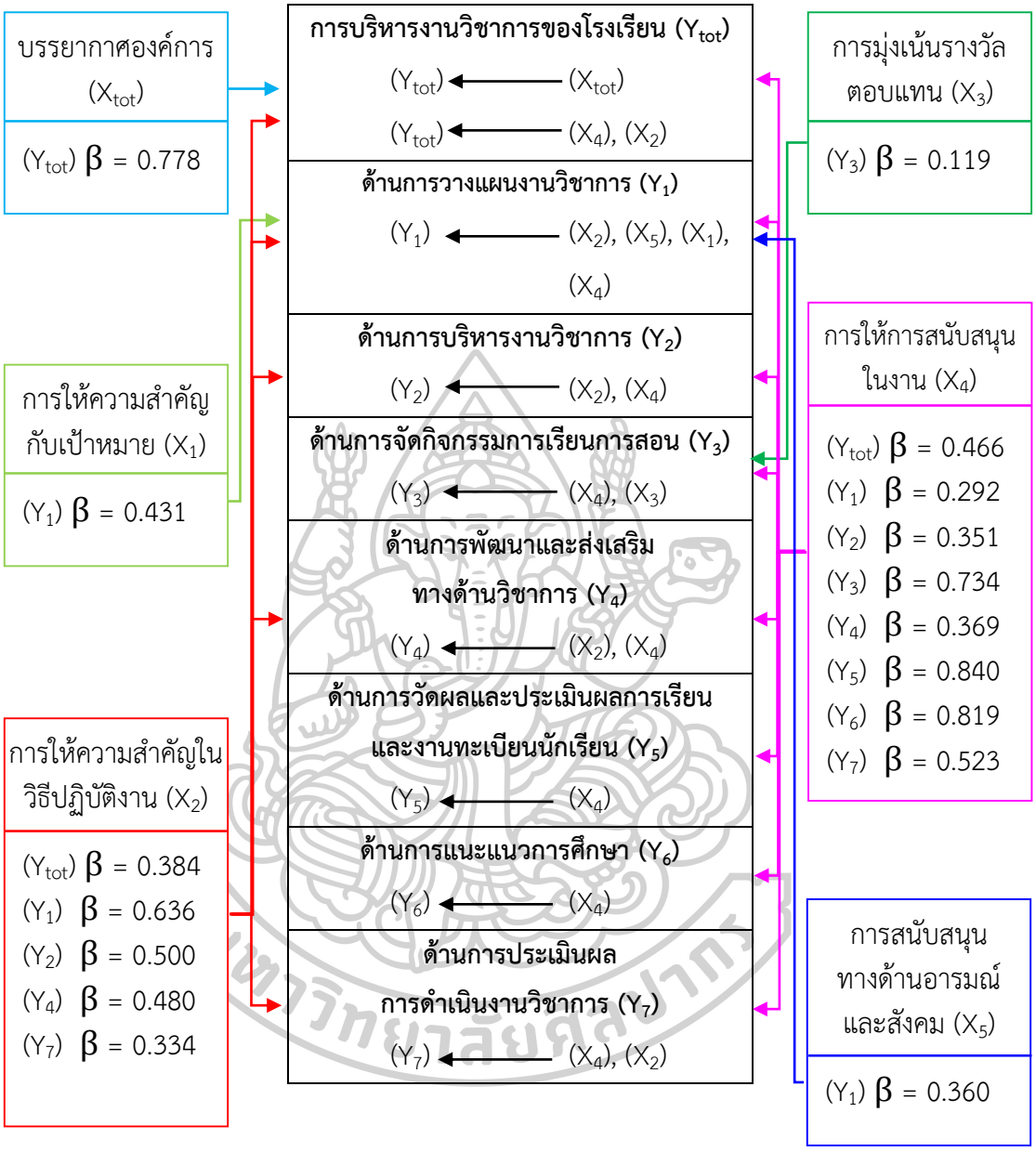
7. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_6 = 0.857 + 0.819X_4$$

8. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_7 = 0.668 + 0.523X_4 + 0.334X_2$$

ผู้วิจัยได้สรุปแผนภูมิวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามแนวคิดของ โคเพลแมน บรีฟ และ กัสโซ (Kopelman Brief and Guzzo) และ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 54 โรง รวมทั้งสิ้นจำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.43 ซึ่งนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผลปรากฏ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้การสนับสนุนในงาน และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวางแผนงานวิชาการ

3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญในกระบวนการด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในการร่วมกันสร้างและกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฮิน นัฟท์ชาลี และ พูล (Shahin Naftchali and Pool) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองสำหรับอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการเพิ่มลักษณะของพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดได้กำหนดและให้นโยบายปฏิบัติมาอย่างชัดเจน ด้วยการนำของผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคา (Kao) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การในสมาชิกตรวจคนเข้าเมือง งานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนหรือองค์การก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของฮัลปิน (Halpin) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ แสดงถึงสภาพแวดล้อมในระบบการทำงานและสภาพของสถานที่ กล่าวคือ บุคคลในสถานที่ทำงานย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นตนเองใน

ขณะที่ทำงานในองค์การ ดังนั้น องค์การหรือโรงเรียนก็เช่นเดียวกันที่สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือโรงเรียนได้ ด้วยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังให้ความสำคัญในการระบุผลที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้โรงเรียนมีแนวทางดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการประเมินผลการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนและนำผลการประเมินดังกล่าวมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนในครั้งต่อไป ทำให้การตั้งเป้าหมายของโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญในการออกแบบวิธีปฏิบัติงานในแต่ละงานในโรงเรียนตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ด้วยกระบวนการสร้างองค์ความรู้และร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในโรงเรียน เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การศึกษาดูงาน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดความรู้และความเข้าใจในการสร้างและนำวิธีปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนยังมีการกำกับ ติดตาม มีการกำหนดหัวหน้างานในแต่ละงานเพื่อขับเคลื่อนและดูแลผู้ปฏิบัติงานในสายงานอย่างกัลยาณมิตร จึงแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน อัตลักษณ์องค์การ และความเสี่ยง ทั้งนี้โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละงาน ตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานของ

โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมัธยมศึกษา (มาตรฐานสากล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา (มาตรฐานสากล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสบายใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอง งาน และ โล (Vong Ngan and Lo) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อของสมาชิก จากเขตบริหารพิเศษมาเก๊า ประเทศจีน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความเครียดของสมาชิกที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศขององค์การที่ไม่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้สมาชิกขาดความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อ ต่างจากสมาชิกที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวย โดยปัจจุบันพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในโรงเรียนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงในแต่ละงาน ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจและต้องการที่จะขับเคลื่อนงานของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เนาวรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ให้ความสำคัญในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและงานตามนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนด เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่โรงเรียนมีการสนับสนุนในงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงานในโรงเรียน ด้วยการจัดหางบประมาณที่ต้นสังกัดจัดสรรให้ รวมถึงการจัดหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การขับเคลื่อนงานโรงเรียนจึงดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ทั้งนี้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการมอบหมายงานให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีการให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากรในโรงเรียนด้านอารมณ์และสังคม ด้วยการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานและมีการ

สำรวจความต้องการได้รับการช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และยังมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้และช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่ครูทุกคนในโรงเรียนทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติและสิ่งที่ต้องพัฒนานำไปใช้ในการปรับรุงการดำเนินงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชานันท์ โภชฌงค์ ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และไม่ว่าในองค์การใดก็ตามจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การนั้นทำงานด้วยความตั้งใจกับสิ่งที่ตนรับผิดชอบ สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคน บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญยิ่งหลายประการ ดังที่ เลวิน (Lewin) ได้พยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศหรือพฤติกรรมขององค์การเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การนั้น พฤติกรรมของบุคคลในองค์การก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ หรือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์การนั้น ๆ ศักยภาพในการทำงานของบุคลากร การมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และการมีการจัดระเบียบเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มหรือภายในองค์กรหรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรในองค์การได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นระหว่างกันภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม จึงมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อึน-จี และ ซันยัง (Eun-Jee and Sunyoung) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ และการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยังเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สาเหตุประการดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีระดับของบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากคบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 รับรู้ได้เกี่ยวกับการให้รางวัลสิ่งตอบแทน เนื่องจากการมีผลการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงการได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ องค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งหนึ่งที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ถ้าระบบของการให้รางวัลหรือการลงโทษมีรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และมีวิธีการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มุ่งสู่ความสำเร็จมากขึ้น ทั้งนี้ การให้รางวัลโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงเป็นหลักและการประเมินที่มีความยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์สูงกับบุคลากรคนอื่นในองค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg) ที่กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การว่า การให้รางวัลตอบแทน (reward orientation) ซึ่งหมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้สนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานในแต่ละรายตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของการดำเนินการด้านบรรยากาศองค์การและหากบรรยากาศองค์การแสดงถึงการให้รางวัลที่ไม่มีความชัดเจนในหลักเกณฑ์หรือวิธีการ หรือการให้รางวัลนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจส่วนตัวของผู้บริหารโดยไม่ใช้เหตุและผลในการพิจารณาอย่างยุติธรรม ก็ย่อมจะทำให้บุคลากรขาดความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาโม ฮาหมิด และ ชารีฟ (Damoe Hamid and Sharif) ได้ศึกษาผลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในภาครัฐของลิเบีย พบว่า องค์การที่นำแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และรางวัล และมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน เป็นธรรม ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านการให้รางวัล คือการที่ครูปฏิบัติงานดีแล้วได้รับรางวัลหรือการชมเชยมากกว่าการถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นลักษณะของได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น โดยผลตอบแทนความดีความชอบนั้นมาจากการพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนเทียบกับเกณฑ์ที่โรงเรียนได้กำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการให้รางวัล และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่โรงเรียนมีการให้รางวัลที่แก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นธรรม อย่าง

ทั่วถึงทุกงานในโรงเรียน มีการใช้เครื่องมือที่น่าเชื่อถือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้โรงเรียนแสดงถึงบรรยากาศในด้านการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการให้รางวัลตอบแทน

1.2 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน เป็นการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน ที่เป็นสิ่งหลักในการขับเคลื่อนองค์การไปได้ เพราะหากองค์การใดมีการปฏิบัติงานโดยไร้วิธีการหรือขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน อาจทำให้องค์การนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จได้ยากกว่าการที่มีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการให้ความสำคัญในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานของแต่ละงานให้มีความชัดเจนและนำไปปรับใช้ได้จริง ทั้งมีการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับคุณภาพตามมาตรฐานผลงานที่คาดหวังไว้ เพื่อให้รู้ว่าบุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามมาตรฐานเพียงใด ยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลจากการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สตริงเกอร์ (Stringer) ที่กล่าวเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานการทำงาน (standards) เป็นหนึ่งมิติที่สำคัญของบรรยากาศองค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและชี้ให้เห็นถึงระดับความภูมิใจของสมาชิกที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น การตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงทำให้สมาชิกองค์การพยายามที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานตลอดเวลาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำ ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำลงไปด้วย นอกจากนี้การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อโรงเรียนมากขึ้นได้ในอนาคต เพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมาย หรือมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และจากการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และมีการประกาศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในงานได้รับรู้และปฏิบัติในทิศทางที่กำหนด เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่

ให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นด้านที่เกี่ยวกับการที่องค์การมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานในองค์การ มีการกำหนดตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ อีกทั้งการที่บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความเข้าใจต่อกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนมีความชัดเจนในการอธิบายงานของโรงเรียน มีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้นมีความเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างสะดวก ยิ่งเป็นการส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์การ

1.3 การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จนั้น องค์การจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการขับเคลื่อนการทำงานอย่างชัดเจน และจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้ผลผลิตในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความตระหนักและมุ่งเน้นผลผลิตจากการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัลปิน (Halpin) ที่ได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะของบรรยากาศองค์การ และได้เรียกองค์ประกอบนั้นว่า “มิติของบรรยากาศองค์การ (dimension of Organizational Climate)” มิติหนึ่งที่มีความสำคัญคือ การเน้นผลผลิต (production emphasis) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการแสดงถึงความใส่ใจและคอยดูแล รวมถึงให้คำแนะนำในการได้มาซึ่งผลผลิตต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในเวลาเดียวกันผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้ทุกคนพยายามทำงานให้หนักขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายขององค์การนั้นจะเป็นเข็มทิศที่คอยชี้ทิศทางในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกับการกำหนดเป้าหมายนั้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา ทองแย้ม ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านเป้าหมายองค์การ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ 4.04 โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อออกแบบหรือกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งยังมีการกำหนดและดำเนินการตามมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ และมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนได้ทราบถึงเป้าหมาย มาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชานันท์ โภชฌงค์ ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากสูงไปต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายขององค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

1.4 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 4 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการให้ความสำคัญกับความพร้อมของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัลปิน (Halpin) ที่ได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะของบรรยากาศองค์การ และได้เรียกองค์ประกอบนั้นว่า “มิติของบรรยากาศองค์การ (dimension of Organizational Climate)” มิติหนึ่งที่มีความสำคัญคือ การให้ความช่วยเหลือ (trust) หรือสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งเป็นการที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยีและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากร เทคโนโลยี และสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างเพียงพอ โดยโรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดูแลกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละงานอย่างชัดเจน มีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน ด้วยการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อมีการสำรวจพบอุปกรณ์ที่ชำรุดก็มีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือมีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็น

สิ่งที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและเกิดผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกถึงการได้รับโอกาส ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นจากการที่มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยี รวมถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสนับสนุน โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำเนินการและการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนในแต่ละงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา ทองแย้ม ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

1.5 การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 5 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นถึงความโอบอ้อมอารีในการทำงาน และด้วยการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแสดงออกถึงความใส่ใจบุคลากรในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัลปิน (Halpin) ที่ได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะของบรรยากาศองค์การ และได้เรียกองค์ประกอบนั้นว่า “มิติของบรรยากาศองค์การ (dimension of Organizational Climate)” มิติหนึ่งที่มีความสำคัญคือ การให้ความเอาใจใส่ (consideration) ซึ่งเป็นการที่ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้าน

สวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน การเป็นกลุ่มสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากร ในการปฏิบัติงานในองค์การที่มีการสนับสนุน กระตุ้น และส่งเสริมบุคลากรให้มีความเข้มแข็งเป็นมิตร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความร่วมมือ เกิดทัศนคติที่ดี ไว้วางใจกัน ซึ่งมีผลต่อความยึดมั่น ในงานและความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้งานจะหนักแต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคมให้แก่ครู มีการแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้เพียงพอและทั่วถึงต่อบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการสำรวจความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของครู เช่น ความเครียดในการทำงาน ความกังวลในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น และหากพบว่ามีความต้องการในด้านที่โรงเรียนสามารถจัดหาและพัฒนาให้ได้ก็จะมีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความอบอุ่น โดยการที่บุคลากรในองค์การมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นถึงความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ก็เป็นอีกสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านอารมณ์และสังคมในการทำงาน โดยการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ไม่เพิกเฉยที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานต้องปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากตามลำพัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการสนับสนุน ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่มีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการทั้งทางด้านอารมณ์และด้านสังคมให้แก่ครู มีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ครูตามความจำเป็น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของความโอบอ้อมอารี และความเห็นอกเห็นใจกันขององค์การต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โรงเรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเพียงพอ อีกทั้งในการมอบหมายงานต่าง ๆ ในโรงเรียนก็เป็นการพิจารณามอบหมายงานจากความพร้อม ความถนัดของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคมจากโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุ

ราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการให้ความสำคัญในการดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบและมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน มีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบในช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครองนักเรียนประจำปีการศึกษา การเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ที่น่าเชื่อถือ เว็บไซต์ของโรงเรียน เป็นต้น ด้วยกิจกรรมดังกล่าวทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดในการรับบริการทางด้านวิชาการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนมีการวางแผนงานวิชาการอย่างชัดเจนทำให้เกิดการสร้างทีมในการปฏิบัติงานวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอมพ์สัน (Thompson) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือในการบริหารวิชาการ งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำรวจการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษาที่แสดงออกผ่านการตัดสินใจในวัฒนธรรมความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยเผยให้เห็นถึงประเด็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผู้ร่วมให้ข้อมูลแสดงออก ได้แก่ 1) ธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน พบว่า เป็นการสร้างความอึดอัด สร้างความรู้สึกของการทำงานเป็นทีม และสร้างความยากลำบาก 2) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในกระบวนการ พบว่า สมาชิกในทีมเริ่มเคารพซึ่งกันและกันมากขึ้น และกระบวนการนี้ก็สร้างความสนุกในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ 3) เสรีภาพและการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ พบว่า เกิดลักษณะของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างกระตือรือร้น รวมถึงการใช้ประสบการณ์ในการนำด้านอื่น ๆ ในโรงเรียน มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะดำเนินงานในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษาตามแต่ละปีงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินพันธ์ บุญธรรม ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไป

ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อีกทั้งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีการส่งเสริมด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการออกแบบตารางสอน ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ที่ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ออกแบบและจัดเนื้อหาสาระ เพื่อกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามสมรรถนะที่นักเรียนควรปฏิบัติได้ในแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งมีกิจกรรมการเรียนการสอนด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในทุกระดับชั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตกนก สวยค้าข้าว ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้กับนักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการให้นักเรียนได้เกิดความสนใจและได้เรียนรู้ตามความถนัด อีกทั้งโรงเรียนยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการส่งเสริมทางวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิว ตาคม ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

มีการให้ความสำคัญในการกำหนดแนวปฏิบัติและมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการประมวลผลการเรียนและช่วยสร้างสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลได้เป็นอย่างดี และด้วยการที่ครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดทำเครื่องมือในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำคลังข้อสอบไว้ใช้ในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและโปร่งใส นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการจัดทำทะเบียนนักเรียนและมีระบบการให้บริการอย่างน่าเชื่อถือ ปลอดภัยและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล พรเพ็ง ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการดำเนินการให้บริการนักเรียนในการจัดทำระบบการแนะแนวและใช้ระบบการแนะแนวในทุกโรงเรียน โดยโรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษาให้สอดรับกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงงานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อประสานความช่วยเหลือหรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ด้วยการฝึกอบรม การประชุม หรือการศึกษาดูงาน จึงเป็นส่วนทำให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ หนูงาม ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการตามแนวปฏิบัติทั้งที่ต้นสังกัดกำหนดและรวมทั้งที่โรงเรียนกำหนดขึ้น โดยมีหลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้ตรวจสอบได้ เช่น การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือ SAR โดยปัจจุบันโรงเรียนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนได้เองและสามารถประเมินตนเอง แล้วนำผลกาประเมินไปใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารวิชาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน และอยู่ในระดับมากจำนวน 16 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การวางแผนงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การแนะแนว การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเดช กิจศุภไพศาล ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การแนะแนวการศึกษา (Y_6) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการจัดการเรียนการสอนรายวิชาแนะแนวในทุกระดับชั้นของทุกโรงเรียน อีกทั้ง ยังส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนวนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ หน่วยศึกษานิเทศก์ ที่กล่าวว่าการแนะแนวการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้นักเรียน ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน เสริมสร้างทักษะชีวิต การเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ซึ่งครูทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป้าหมายของการแนะแนวการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมสมรรถภาพทางการเรียนให้สามารถประสบความสำเร็จ 2) ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักวางแผนด้านการศึกษา 3) ช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปรับตัวทางด้านการเรียนเป็นอย่างดี และ 4) ส่งเสริมลักษณะนิสัยให้

นักเรียนมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ให้มีความก้าวหน้าทางด้านการเรียนและชีวิต จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นโรงเรียนที่มีการดำเนินการด้านการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นระบบในทุกโรงเรียน มีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามและให้ความสะดวกในการดำเนินงานแนะแนวอย่างเหมาะสม ทำให้มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการแนะแนว ด้วยการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการรับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในโรงเรียน มีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการแนะแนว นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา และมีการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เช่น หน่วยงานเอกชน สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการแนะแนว

2.2 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและทุกระดับชั้น ในทุกภาคเรียนและปีการศึกษา และจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการตัดสินผลการเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้

การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคน เป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของนักเรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมนักเรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ มีหลักการตัดสินผลการเรียน ประกอบด้วย 1) ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา นักเรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ 2) นักเรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 3) นักเรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา และ 4) นักเรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนดในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แล้วมีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้การวัดผลประเมินผล มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้วยกระบวนการที่โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียนที่โรงเรียนกำหนดขึ้น มีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน มีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการรับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ มีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนที่มีความถูกต้องครบถ้วน มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผล มีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย มีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน มีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือ

หลักฐานงานทะเบียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.3 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนเป็นปรนัย และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนที่จะสามารถประเมินผลเพื่อพัฒนางานวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และต้องมีการสร้างความเข้าใจในภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดระบบบริหารที่มีโครงสร้างการดำเนินงานวิชาการที่ชัดเจน มีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูล สารสนเทศเป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เพียงพอ สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้วยกระบวนการที่โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ มีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ และมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ มีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์ โดยการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน โดยพิจารณาร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป

(ระดับดีขึ้นไป) เทียบกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นว่าโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการหรือไม่ และนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามรูปแบบของระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 4 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมสัปดาห์ห้องสมุด กิจกรรมสัปดาห์วิทยาศาสตร์ กิจกรรมเปิดบ้านโรงเรียน (open house) กิจกรรมสัปดาห์สะเต็มศึกษา กิจกรรมทำบุญวันพระ กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หรือกิจกรรมสำคัญทางสังคม เป็นต้น อย่างน้อย 6 ประเภท สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศวิชาการ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยนักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและมีการประเมินความพึงพอใจในการทำกิจกรรมเพื่อหาสาเหตุในการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดความคิด สามารถที่จะเกิดทักษะในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์องค์ความรู้จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 25 ได้ระบุว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตย์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนทุกแห่งซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายของพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงจำเป็น ต้องส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน และแหล่งการเรียนรู้ที่โรงเรียนสามารถจัดและดำเนินการได้มีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถของโรงเรียนแต่ละแห่ง เช่น ห้องสมุดโรงเรียน อุทยานการศึกษา สวนพฤกษศาสตร์ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอก เช่น พิพิธภัณฑ์ วัด หอสมุดแห่งชาติ ห้องสมุดประชาชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการตามเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนหรือโครงการพัฒนาครูที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง การมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการอย่างน้อย 5 ประเภท นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการประเมินผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดให้ครูนำความรู้ไปดำเนินการวิเคราะห์ วิจัย มีการให้ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ มีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิ จัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารงานวิชาการ (Y_2) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 5 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการการกำหนดขอบข่ายงานวิชาการ มีแผนภูมิการบริหารงาน มีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน เนื่องด้วยงานด้านการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญ ด้วยการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักให้แก่

ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ นอกจากนี้แต่ละโรงเรียนได้นำการนิเทศมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าปฏิบัติได้ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ว่าการบริหารงานในโรงเรียนและการจัดการในเรื่องใด ๆ ในโรงเรียนก็ตาม จะเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ช่วยเหลือคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือคอย ให้บริการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก และการนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษามีจุดหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนา วิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ช่วยเหลือครู ให้รู้จักเลือกและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรต่อไป นอกจากนี้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีกิจกรรมด้านการจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา นอกจากนี้โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอน มีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามการใช้นำผลมาปรับปรุงพัฒนาการใช้ตารางสอน มีการจัดครูเข้าสอนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน มีการจัดครูเข้าสอนแทนอย่างสม่ำเสมอตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์จัดการเรียนรู้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการให้เกิดระบบและมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา

2.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 6 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีการให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชาและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอตรวจสอบได้ โรงเรียนมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของนักเรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ ที่กล่าวว่าหลักการในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าในสาระสำคัญ เลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างจริงจัง การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านความรู้ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ภารกิจในการสอนว่าจะจัดการเรียนรู้อย่างไรให้นักเรียนเข้าใจความหมายของสิ่งที่จะเรียนรู้ และโครงสร้างของความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ กฎเกณฑ์ ไปจนถึงทฤษฎีอย่างมีลำดับขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีหลักในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และผลการเรียนรู้ ตลอดจนสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามเป้าหมาย 2) ด้านคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้วยการที่ครูให้ความรัก ความเมตตาต่อศิษย์ จะทำให้นักเรียนเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดพลังในการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเน้นนักเรียนสำคัญที่สุดนั้น ควรเป็นการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ที่นำมาใช้ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ทั่วไปได้กับหลาย ๆ วิชา เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้และร่วมมือ เป็นต้น นอกจากนี้ในการเรียนรู้แต่ละวิชา กิจกรรมต้องเน้นให้นักเรียนฝึกปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้เฉพาะวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ จะใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และ 4) การบูรณาการตามความเหมาะสม เนื่องจากการเรียนรู้สามารถเกิดได้ในทุกที่และทุกโอกาส ทั้งการเรียนในห้องเรียน ในสภาพแวดล้อมและในธรรมชาติ นักเรียนจำเป็นต้องกำหนดปัญหาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง ทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนาถ ธนพรวรกุล ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้วยการที่โรงเรียนมี

ครูผู้สอน ซึ่งผ่านการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรพัฒนาครูในระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้และมีจิตวิทยาในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมถึงการเข้าใจนักเรียนและสามารถสร้างสรรค์ เสาะหากิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาลิง และ ลินตัน (Schmaling and Linton) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาและการบริหารวิชาการ พบว่า ภูมิหลังหรือความเป็นมาของผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาแต่ละคน อาจเป็นการเสริมสร้างพวกเขาให้พร้อมสำหรับการบริหารงานวิชาการหลาย ๆ ด้าน เช่น ความเข้าใจและการทำงานกับผู้คน การรู้จักจัดลำดับความสำคัญความต้องการของผู้อื่น รวมถึงความต้องการของหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ โรงเรียนมีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน โดยสำรวจความต้องการและเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมนักเรียน มีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศวิชาการ จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่น หรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสาร เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง มีการมอบทุนการศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และการจัดโปรแกรมการเรียนที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและ ความสนใจ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการจัดหาและจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการบำรุงรักษา พัฒนาและเก็บรักษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.7 การวางแผนงานวิชาการ (Y_1) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับที่ 7 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้วยการดำเนินการรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโรงเรียนในปีที่ผ่านมานั้น มาปรับใช้ในการวางแผนการดำเนินงานวิชาการ เนื่องด้วยงานด้านการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนจึงต้องมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงานวิชาการของปีปัจจุบัน ตลอดจนดูแล นิเทศ กำกับและติดตามอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการที่โรงเรียนมีการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ มีการจัดทำคู่มือที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน และมีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการเป็นระบบที่มีความสะดวกในการนำไปใช้และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดครูผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เพื่อจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการขึ้นใช้ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิษา จีนไฝ ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดทำแผนงานวิชาการขึ้นใช้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ และมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนาถ ธนพรวรกุล ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนวิชาการ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยที่ บรรยากาศองค์การภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.853 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 72.80 สามารถเขียนสมการถดถอยสำหรับการทำนายได้ ดังนี้ $Y_{tot} = 1.051 + 0.778X_{tot}$ และตัวแปรบรรยากาศองค์การ คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) กับตัวแปรการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.906 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 82.10 สามารถเขียนสมการถดถอยสำหรับการทำนายได้ ดังนี้ $Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่ให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีกระบวนการบริหารจัดการในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งหลักในการขับเคลื่อนงานของโรงเรียนโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับคุณภาพตามมาตรฐานผลงานที่โรงเรียนคาดหวังให้เกิดขึ้น ทำให้รู้ได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด อันเป็นการสะท้อนให้เห็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมาย หรือมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และจากการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการวางแผนออกแบบโครงสร้างงานโรงเรียน การจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานในแต่ละงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน และมีการประกาศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในงานได้รับรู้และปฏิบัติในทิศทางที่โรงเรียนกำหนด เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ กำลังฤทธิ์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สมรรถนะขององค์การ (ด้านการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม) การบริหารการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในด้านของการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสาเหตุดังกล่าวเป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และอีกประเด็นที่สำคัญและส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ การให้การสนับสนุนในงาน หากพิจารณาจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ มีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ได้ถึงการสนับสนุน หรือได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ด้วยการที่โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้มีหน้าที่ดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ แก่งานทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังมีการสำรวจความพร้อมของแต่ละงานก่อนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นระยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านงบประมาณ และด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 โดยการสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการ อันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการขับเคลื่อนงานนโยบายทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการจัดการงบประมาณ ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานและการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อ

นักเรียน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกิจกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามระบบและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า

3.1 การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1) การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนงานวิชาการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการเป็นงานที่มีระบบสะดวกในการดำเนินงานอย่างเป็นปัจจุบัน ด้วยการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เพื่อจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการขึ้นใช้ในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องกำหนดภารกิจหรือเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นการกาหนดกรอบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และต้องมีการสร้างความเข้าใจในภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยโรงเรียนอาจมีการจัดทำเอกสารประกอบการดำเนินงาน เช่น คู่มือครู คู่มือนักเรียน เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดทำแผนงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถนำไปใช้ได้จริง และมีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการประกอบการดำเนินงานหรือเข้าใจในลักษณะงานด้านวิชาการในโรงเรียนนั้น ๆ รวมถึงการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน โดยการวางแผนงานวิชาการเป็นกิจกรรมที่ต้องเกิดจากการร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนภายใต้สภาพบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ประกอบกัน จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศองค์การ ด้านการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานในแต่ละงานของโรงเรียน และการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนได้เข้าใจถึงเป้าหมายร่วมกัน อาจพิจารณาได้จากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถจูงใจให้คณะครูและผู้ที่

เกี่ยวข้องให้เกิดการร่วมมือ และยอมรับ ในลักษณะของความเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ มีการดูแลให้คำปรึกษาเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้วยการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถวางแผนงานด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียน และมีความสามารถในการนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถแก้ปัญหาด้านวิชาการในเรื่องต่าง ๆ ได้ และเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในงานเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติงาน และมีการประกาศหรือชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละงานได้รับทราบและนำข้อมูลไปใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้วยเหตุที่การวางแผนงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นงานที่ต้องมีกิจกรรมเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการอย่างชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง สังเกตได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านการให้ความสำคัญในวิธีการปฏิบัติงาน และระดับของการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ต่างอยู่ในระดับมากทั้งคู่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เนื่องจากการที่โรงเรียนมีกิจกรรมหรือวิธีการที่แสดงให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ได้ว่าโรงเรียนเห็นความสำคัญและใส่ใจในการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะบุคคลให้แก่บุคลากรในโรงเรียนตามความจำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น การให้ความสำคัญในการมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร การจัดหาหรือประสานหน่วยงานดูแลสวัสดิการของบุคลากร เป็นต้น สิ่งดังกล่าวนั้นส่งผลต่อการออกแบบวางแผนงานวิชาการ ในเชิงของการออกแบบลักษณะงานหรือขั้นตอนวิธีการดำเนินงานวิชาการแต่ละงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ด้วย นอกจากนี้ การให้การสนับสนุนในงาน เป็นการที่โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่แสดงให้เห็นถึงการให้การสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากร รวมถึงการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและจัดซื้อหรือจัดจ้างหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานวิชาการที่ตั้งไว้ตามที่คณะกรรมการในแต่ละงานรับผิดชอบ จึงเป็นปัจจัยส่งผลต่อการวางแผนงานวิชาการ เพราะการจะดำเนินการวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น จะต้องทราบถึง

ลักษณะของการสนับสนุนในงานและจะต้องมีการสนับสนุนอย่างเพียงพอตามความจำเป็นในแต่ละงานของงานวิชาการด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม และการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการวางแผนงานวิชาการ

3.2 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานอย่างชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนและจัดทำระเบียบหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และต้องมีการสร้างความเข้าใจในภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานส่งผลต่อด้านการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานวิชาการอย่างชัดเจน ด้วยการกำหนดขอบข่ายงานวิชาการ จัดทำแผนภูมิการบริหารงานและมีการพรรณนางานมอบหมายให้คณะกรรมการโรงเรียนรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีหลักฐานปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านการพิจารณาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มเรียนของนักเรียนตามความถนัดและสนใจในชั้นเรียนตามโครงสร้างหลักสูตร ที่ส่งเสริมการเรียนของนักเรียนตามศักยภาพและสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์

พานิช กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาตนรอบด้าน โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศภายในที่เป็นขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม และมีการนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีการจัดทำและใช้ตารางสอนด้วยการตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในแต่ละครั้งที่ดำเนินงาน รวมถึงการจัดครูเข้าสอนตามตารางสอนและจัดครูสอนแทนอย่างสม่ำเสมอ กรณีที่ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความถนัด หรือการใช้สื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ของครู จากที่กล่าวมาจึงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อด้านการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานในส่วนของงานวิชาการ หากงานมีวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร เป็นต้น เป็นผู้ที่มีการส่งเสริมให้เกิดการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้การบริหารงานวิชาการดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องด้วยผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การบริหารงานวิชาการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และการที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้ไปสู่เป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนและสามารถจูงใจบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดการร่วมกันสร้างวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อันจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้วย อีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการคือการให้การสนับสนุนในงาน ซึ่งเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในงาน โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่มีการให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้วยเหตุที่การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจะขับเคลื่อนไปได้จะต้องได้รับการสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเพียงพอ อันจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และสถิรพร เชาวน์ชัย ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) และการจัดแหล่งเรียนรู้

ในสถานศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.736 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 54.10 แสดงให้เห็นว่าสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน และการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.3 การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทุกรายวิชาและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นไปจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน จัดหาและจัดทำสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละรายวิชา มีการจัดเนื้อหา สาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C ซึ่ง 3R ได้แก่ Reading อ่านออก Writing เขียนได้ และ Arithmetics คิดเลขเป็น และ 7C ได้แก่ 1) Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) 2) Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) 3) Cross-Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) 4) Collaboration, Teamwork & Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) 5) Communications, Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ) 6) Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ 7) Career & Learning Skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้) ซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ ในหมวดที่ 4 มาตรา 24 (5) ความว่า “ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการ

เรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูผู้สอนและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” จากกรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน สนับสนุนนักเรียนด้วยการให้คำชมและการมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงาน และมีความเชื่อมั่นคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน พยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแบบเปิด นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน สร้างวินัยนักเรียนด้วยการให้กำลังใจ และสร้างวินัยเชิงบวกให้กับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเวจ และ ซาเวจ (Savage and Savage) ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้นั้น มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน ทั้งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนนักเรียนทั้งในแง่ของการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ในขณะเดียวกันการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ก็มีส่วนในการขัดขวางการทำกิจกรรมของนักเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ที่มีวิสัยทัศน์ในการให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และ รองรับการศึกษาการเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตรของโลกศตวรรษที่ 21 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้ประชากรในทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา สามารถเรียนรู้จากระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของนักเรียน ภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่นักเรียนสามารถแสวงหา ความรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การสร้างบรรยากาศให้นักเรียนมีสมาธิกับการเรียนรู้ มีการจัดห้องเรียนให้มีประโยชน์ใช้สอย ให้ความรู้สึกสบาย ดึงดูดให้เข้าห้อง และช่วยสร้างแรงบันดาลใจ การตกแต่งผนังห้องเรียน การจัดที่นั่งโต๊ะและเก้าอี้ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้และจัดให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกต่อการเรียน รวมถึงการที่โรงเรียนควรมีการประสานหรือจัดหาปราชญ์ชาวบ้าน ผู้มีความรู้ในแต่ละท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการนั้นจำเป็นต้องใช้กำลังแรงกายและกำลังใจในการขับเคลื่อนงานที่มีขั้นตอนวิธีการ และแนวปฏิบัติที่หลากหลายไปได้ การที่โรงเรียนมีการให้รางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจึงส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู บรรยากาศองค์การ ด้านการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน จึงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุผลการดำเนินงาน จึงทำให้ปัจจัยด้านการให้การสนับสนุนในงานจึงเป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (r = 0.766) ด้านการจัดการงบประมาณ (r = 0.445) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (r = -0.300) ด้วยเหตุที่การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรคงทนและทรัพยากรสิ้นเปลืองในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนกำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย ตัวแปรที่ส่งผลคือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่มีตัวแปรย่อยคือ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 222.16 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/ df) เท่ากับ 1.105 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน และการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.4 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้โดยเป็นการให้นักเรียนลงทะเบียนเลือกเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และให้โอกาสนักเรียนในการร่วมออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามที่นักเรียนให้ความสนใจและถนัด สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลลิงเกอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศวิชาการ จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นหรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสาร เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง มีการมอบทุนการศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และการจัดโปรแกรมการเรียนที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและ ความสนใจ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งโรงเรียนยังมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี ด้วยการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของครู จัดทำแผนการพัฒนาครูและดำเนินการตามแผนหรือโครงการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลการดำเนินงานสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ ทักษะกระบวนการในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูได้มีการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม โดยกิจกรรมด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดำเนินการนั้น เป็นกิจกรรมที่ต้องมีวิธีการที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและสามารถนำมาปรับใช้ในงานได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 ซึ่งพบว่าครูผู้สอนและผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนในการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการของนักเรียนและครูผู้สอน อีกประการหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุน

ในงาน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และเนื่องจากในกิจกรรมของการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการแก่ครู และนักเรียนที่มีขั้นตอนและวิธีการซึ่งจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากร และเทคโนโลยีต่อการดำเนินการ เช่น การสร้างหรือจัดหาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาครูด้วยโครงการฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (r = 0.766) ด้านการจัดการงบประมาณ (r = 0.445) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (r = -0.300) ชี้ให้เห็นว่าการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและความพร้อมของอาคารสถานที่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จึงทำให้ปัจจัยด้านการให้การสนับสนุนในงานส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน และการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ

3.5 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการดำเนินการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ด้วยการรวบรวมระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน จัดทำแนวปฏิบัติของโรงเรียนและกำหนดปฏิทินกิจกรรมการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการกำหนดให้ครูผู้สอนสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ครบถ้วนทุกรายวิชาที่เปิดสอน เพื่อสร้างคลังข้อสอบของโรงเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแต่งตั้ง

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มให้ครบถ้วนและเพียงพอต่อการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีการรายงานผลการเรียนและจัดเก็บรักษาหลักฐานการรายงานผลการเรียนตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย มีการจัดทำทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียนโดยมีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน จากกิจกรรมการดำเนินการข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากร และเทคโนโลยีต่อการดำเนินการ จึงเป็นเหตุให้การให้การสนับสนุนในงานส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 พบว่า สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในทำนองเดียวกันการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้รับการส่งเสริมด้านความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ในการนำมาใช้บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ก็จะเป็นส่วนส่งผลต่อการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) และการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา (X_4) ซึ่งความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษาหมายรวมถึงสื่อ นวัตกรรมในการดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.736 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 54.10 ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

3.6 การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการแต่งตั้งครูหรือบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบงานแนะแนวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและการแนะแนวทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยเชื่อมโยงกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน สร้างการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในโรงเรียนในการขับเคลื่อนกิจกรรมแนะแนวการศึกษา มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ในงานด้านการแนะแนวการศึกษาเป็นกิจกรรมที่บุคลากรต้องลงมือปฏิบัติและสร้างระบบการดำเนินงานขึ้นมาให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี ทรัพยากร และนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วยในการดำเนินงานอย่างขาดไม่ได้ จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุนในงานส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการแนะแนวการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 พบว่าการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) และการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา (X_4) ซึ่งความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษาหมายรวมถึงสื่อ นวัตกรรมในการดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.736 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 54.10 ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริม

และสนับสนุนในด้านการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการแนะแนวการศึกษา

3.7 การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) และการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการสร้างแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างมีหลักฐานประจักษ์ตรวจสอบได้ ในทุก ๆ ระดับของงานในการบริหารงานวิชาการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ รวมทั้งมีการนำผลการเรียนของนักเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์หาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น แล้วนำผลการวิเคราะห์และประเมินผลไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยกิจกรรมดังกล่าวมีวิธีปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะและจำเป็นต้องสร้างแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ เพราะการกำหนดวิธีการและสื่อสารให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการดำเนินไปได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 ซึ่งพบว่าครูผู้สอนและผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนในการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ อีกประการหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุนในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ เนื่องจากกิจกรรมในการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากร หรือนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขษมสร โข่งศรี ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

บริหารวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (r = 0.766) ด้านการจัดการงบประมาณ (r = 0.445) ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ (r = -0.300) ชี้ให้เห็นว่าการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและความพร้อมของอาคารสถานที่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา (X_5) และการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา (X_4) ซึ่งความเพียงพอของสื่อ นวัตกรรมเพื่อการศึกษาหมายรวมถึงสื่อ นวัตกรรมในการดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.736 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 54.10 ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน และการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่นำมาสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ ทุกด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่มีความพร้อมต่อการดำเนินงานอันจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผู้วิจัยจึงมีข้อขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนจึงควรพัฒนาและสนับสนุนทางด้านการดูแลบุคลากรเกี่ยวกับอารมณ์และสังคม เช่น การส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง การประสานหน่วยงานที่ช่วยเหลืออย่างตรงตามความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน เกิดการรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่จากโรงเรียน และมีขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนจึงควรพัฒนาในกิจกรรมด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานการวางแผนวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุนในงาน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมเป็นตัวแปรพยากรณ์ลำดับแรกที่เข้าสมการทำนาย ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้การสนับสนุน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานแต่ละงานในโรงเรียน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานวิชาการโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา ค้นคว้า และเรียบเรียงงานวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดอื่น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน

รายการอ้างอิง

เกตกนก สวยค้าข้าว. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

เขษมสร โข่งศรี. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41." In รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ Proceedings, edited by เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, 131-145. นครสวรรค์: สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558.

เจริญ ภักดีวานิช. **เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, 2552.

โสธิยา ม่วงจาบ. "แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดเขารักษ์." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11, 1 (2563): 67-68.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. **การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ไพลิน พิงพิทยากุล. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11, 1 (2563): 82.

กมล ภู่ประเสริฐ. **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์, 2545.

กระทรวงศึกษาธิการ. เปิดผลวิจัย "ทุกข์ของครู" ปมสู่ความสิ้นหวัง. เข้าถึงเมื่อ 13 กันยนยน 2563. เข้าถึงได้จาก https://tinyurl.com/yyh8k2cc

———. **คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

———. **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.

———. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552.

———. **สาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

———. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2553.

กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดา. "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม." **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 24 (2561): 211-219.

จันจิรา น้ำขาว. "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

จันทรานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552.

———. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2553.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด และ สถิรพร เชาวน์ชัย. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก." **Journal of Roi Kaensarn Academi** 6, 6 (2564): 89-103.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2548.

ชาญณรงค์ แสงพันตา. "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร** 7, 2 (2562): 219.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5 ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551.

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

ทินพันธ์ บุญธรรม. "การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 5, 1 (2557): 45.

ธงชัย สมบูรณ์. **การบริหารการจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม, 2549.

ธนเดช กิจศุภไพศาล. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 78.

ธิดา ทองแย้ม. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 698.

ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล.ที., 2550.

นิว ตาคม. "การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.

———. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2543.

ปารวัณ รัตนทองคง. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (2562): 751.

ปิยนาถ ธนพรวรกุล. "การบริหารงานวิชาการกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

พัชชานันท์ โภชฌงค์. "บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2551.

พุทธชาติ ศรีสุทธี. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล)." การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

ภารดี อนันต์นาวี. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี, 2551.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. "การจัดและการบริหารงานวิชาการ." เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA 634 ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.

มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์. "การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด." งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

รติกรณ์ จงวิศาล. **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554.

รสสุคนธ์ หนูงาม. "ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10." **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 2 (2561): 219.

"แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนที่ 235 ง (24 กันยายน 2561): ไม่ปรากฏเลขหน้า.

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542." **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.

รุจิร์ ภู่สาระ. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2545.

วรรณชุรีย์ เกิดมงคล. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2551.

วรรณวิษา จีนไฝ. "การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

วิเชียร วิทยอุดม. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์, 2549.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์, 2544.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โอเดี้ยนสโตร์, 2554.

วีรนุช ปิณฑวนิช. **อนาคตของ "หลักสูตรท้องถิ่น" จะไปทางไหน?** กรุงเทพฯ: ที.พี.พริ้นท์, 2543.

ศิริพงษ์ เศาภาย. **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, 2548.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). "รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ", 2562.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บรรณากิจ, 2549.

สราวุธ แช่มช้อย. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

สันติ บุญภิรมย์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2552.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. "แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563." 2563.

———. "ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560." 2560.

———. "รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560." 2560.

———. "รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562." 2563.

———. "รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562." 2563.

———. "รายงานผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2562 โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." 2563.

———. "สรุปเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563." 2563.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

———. **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 4. "ข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เขตตรวจราชการที่ 4." 2560.

สุนิสา เนาวรัตน์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563.

สุพล พรเพ็ง. "การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

สุพิชชา มากะเต. "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง." **e-Journal of Education Studies, Burapha University** 3, 2 (2564): 19-36.

สุภัสสร ชูประยูร โสภณ เพ็ชรพวง และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. "การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี." **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช** 12, 3 (2563): 152-170.

สุรชาติ กำลังฤทธิ์. "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23." **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 13, 62 (2559): 27-37.

หน่วยศึกษานิเทศก์. **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา, 2554.

———. **การแนะแนวการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2562.

อนุกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. **การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2553.

อนุศักดิ์ สมิตสันต์. **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2540.

อุทัย บุญประเสริฐ. **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

Ahmad, Kamarul Z., Sajjad M. Jasimuddin, and Wang L. Kee. "Organizational Climate and Job Satisfaction: Do Employees' Personalities Matter?". **Management Decision** 56, 2 (2018): 421-440.

Al-Kurdi, Osama F., Ramzi El-Haddadeh, and Tillal Eldabi. "The Role of Organisational Climate in Managing Knowledge Sharing among Academics in Higher Education." **International Journal of Information Management** 50 (2020): 217-227.

Beal, George M., and others. **Leadership and Dynamic Group Action**. Ames: The IOWA State University Press, 1962.

Best, John W. **Research in Education**. New Jersey: Prentice Hall, 1970.

Brown, Warren B., and Dennis J. Moberg. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons, 1980.

Bruce, Francis J. "Curriculum and Instruction." **The International Encyclopedia of Higher Education** 3 (1978): 1192.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row, 1974.

Damoe, Fathi M.A., Kamal Hamid, and Mohmad Sharif. "The Mediating Effect of Organizational Climate on the Relationship between Hrm Practices and Hr Outcomes in the Libyan Public Sector." **Journal of Management Development** 36, 5 (2017): 626-643.

Dessler, Gary. **Management Fundamentals : A Framework**. Virginia: Reston, 1979.

Douglas, Jackie, and others. "The Role of Organisational Climate in Readiness for Change to Lean Six Sigma." **The TQM Journal** 29, 5 (2017): 666-676.

Downey, H. Kirk, Don Hellriegel, and John W. Slocum. **Organizational Behavior**. New Jersey: West, 1977.

Eun-Jee, Kim, and Park Sunyoung. "Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate and Learning: An Empirical Study." **Leadership & Organization Development Journal** 41, 6 (2020): 761-775.

Faber, Charles F., and Gilbert F. Shearron. **Elementary School Administration : Theory and Practice**. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970.

Forehand, Garlie, and Von H. Gilmer. **Organizational Behavior Structure Processes**. Texas: Business Publications, 1973.

Forest, James, and Kevin Kinser. **Higher Education in the United States: An Encyclopedia**. Oxford: ABC-CLIO, 2002.

Fox, Robert S., and others. **School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator**. Colorado: Phi Delta Kappa, 1973.

Freedman, Joshua, and Carina Fiedeldey-Van Dijk. **The Climate of Success**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 2004.

Fry, Heather, Steve Ketteridge, and Stephanie Marshall. **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice**. 3rd ed. New York: Taylor & Francis, 2009.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. **Organizations : Structure, Processes, Behavior**. Texas: Business, 1973.

Gorton, Richard. **School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities**. 2nd ed. Ohio: W.C.Brown, 1983.

Gutman, Mary. "Retrospective View of the Early Career: Three Landmarks in Building Resilience in Academic Administration among Israeli Teacher Training College Principals." **Journal of Educational Administration and History** 52, 2 (2019): 165-177.

Hallinger, Philip, and Joseph Murphy. "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." **The Elementary School Journal** 86, 2 (November 1985): 217-224.

Halpin, Andrew W. **Theory and Research in Administration**. New York: The MacMillan, 1966.

Halpin, Andrew W., and Don B. Croft. **The Organizational Climate of School**. Chicago: University of Chicago, 1963.

Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. **Educational Administration**. New York: McGraw-Hill, 2001.

Hoy, Wayne K., and others. **Measuring Organizational Climate**. United States of America: Sage Publications, 1991.

Kao, Rui-Hsin. "The Relationship between Work Characteristics and Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Level Study on Transformational Leadership and Organizational Climate in Immigration Workers." **Personnel Review** 46, 8 (2017): 1890-1914.

Kasekende, Francis, and others. "The Interaction Effect of Social Exchanges on the Relationship between Organizational Climate and Psychological Contract." **Leadership & Organization Development Journal** 36, 7 (2015): 833-848.

Kimbrough, Ralph B., and Michael Y. Nunnery. **Education Administration**. 3rd ed. New York: Macmillan, 1998.

Kopelman, Richard E., Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo. "The Role of Climate and Culture in Productivity." In **Organizational Climate and Culture**, edited by Benjamin Schneider, 282-297. California: Jossey-Bass, 1990.

Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, 3 (1970): 607-610.

Likert, Rensis. **The Human Organization : Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill, 1967.

———. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill Book, 1961.

———. **New Ways of Managing Conflict**. New York: McGraw-Hill, 1976.

Litwin, George H., and Robert A. Stringer. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.

Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. California: Wadsworth, 2012.

Lussier, Robert N. **Human Relation in Organization : Applications and Skill Building**. New York: McGraw-Hill, 2008.

Miller, Van. **The Public Administration of American School Systems**. New York: The MacMillan, 1965.

Newell, Clarence A. **Human Behaviour in Educational Administration**. New Jersey: Prentice-Hall, 1978.

Owens, Robert G. **Organizational Behavior in Education**. Boston: Allyn and Bacon, 1998.

Schmaling, Karen B., and John C. Linton. "Psychologists in Academic Administration: A Call to Action and Service." **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings** 24 (2017): 110-117.

Sergiovanni, Thomas J., and others. **Educational Governance and Administration**. New Jersey: Prentice-Hall, 1980.

Shahin, Arash, Javad S. Naftchali, and Javad K. Pool. "Developing a Model for the Influence of Perceived Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Performance Based on Balanced Score Card." **International Journal of Productivity and Performance Management** 63, 3 (2014): 290-307.

Shanker, Roy, and others. "Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior." **Journal of Vocational Behavior** 100 (2017): 67-77.

Slocum, John W., and Hellriegel, Don. **Principles of Organizational Behavior**. 13th ed. Australia: South-Western Cengage Learning, 2011.

Soliman, Hani. "Academic Workload and Quality." **Assessment and Evaluation in Higher Education** 22, 2 (1997): 135.

Steers, Richard M. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** California: Goodyear, 1997.

Steers, Richard M., and Porter, Lyman. **Motivation and Work Behavior** New York: McGraw-Hill, 1979.

Stringer, Robert A. **Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect**. New Jersey: Upper Saddle River 2002.

Szilagyi, Andrew D., and Marc J. Wallace. **Organizational Behavior and Performance**. California: Goodyear, 1980.

Taguiri, Renato, and George H. Litwin. **Organizational Climate : Explorations of a Concept**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1980.

Thompson, Bradley C. "Collaborative Action Research in Academic Administration." **West East Journal of Social Sciences** 8 (2019): 227-252.

Vick, Julia M., and Jennifer S. Furlong. **The Academic Job Search Handbook**. 4th ed. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2008.

Vong, Louis Tze-Ngai, Henrique Fátima Boyol Ngan, and Patrick Chun-Pong LO. "Does Organizational Climate Moderate the Relationship between Job Stress and Intent to Stay? Evidence from Macau Sar, China." **Journal of Chinese Human Resource Management** 9, 1 (2018): 2-20.

Yaminfirooz, Mousa, Fatemeh Nooshinfard, and Hasan Siamian. "Structural Equation Model of Organizational Climate in Iranian Academic Libraries." **The Electronic Library** 33, 5 (2015): 943-958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8606(นฐ)/3895

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

4 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ อัตเนตร์

ด้วย นายธีรศักดิ์ มังคุด รหัสประจำตัว 61252318 นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 "

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากผุ้ย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล
   วุฒิการศึกษาสูงสุด: ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่ง: อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ชื่อ-นามสกุล: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ อัตเนตร์
   วุฒิการศึกษาสูงสุด: ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ตำแหน่ง: อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. ชื่อ-นามสกุล: ดร.ชัชวาลย์ สิงหาทอง
   วุฒิการศึกษาสูงสุด: ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
   ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนภัทรญาณวิทยา (ขณะตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย)
   ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา (ปัจจุบัน)

4. ชื่อ-นามสกุล: ดร.วชิรวิทย์ นิติพันธ์
   วุฒิการศึกษาสูงสุด: ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย
   ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรงคะนอง

5. ชื่อ-นามสกุล: ดร.สมศักดิ์ เหมือนดาว
   วุฒิการศึกษาสูงสุด: ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม “สังวรเจษฎ์ประภาคมอุปถัมภ์”

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis : X_1)									
1	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการออกแบบวิธีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis : X_2)									
9	โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนมีการประกาศหรือชี้แจงเกี่ยวกับการใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีการนำวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นไปใช้ในแต่ละงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการจัดการประชุม หรืออบรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนดได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
15	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาวิธีปฏบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation : X_3)									
17	โรงเรียนมีการให้รางวัลที่แก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการให้รางวัลครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกสายงาน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครู โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของครูในแต่ละงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานของครูที่สังเกตได้ชัดเจนหรือเป็นที่ประจักษ์	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีการแจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
การให้การสนับสนุนในงาน (task support : X_4)									
25	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
27	โรงเรียนมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	โรงเรียนมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือมีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
31	ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอต่อการดำเนินงาน	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support : X_5)									
33	โรงเรียนมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคมให้แก่ครู	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่ครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ครูตามความจำเป็น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการดูแลด้านสังคมสงเคราะห์แก่ครู	0	1	1	1	1	5	0.80	ใช้ได้
37	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของครู	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
38	โรงเรียนมีความโอบอ้อมอารี และความเอาใจใส่แก่ครู	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
39	โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนครูทุกคนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)									
1	โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบคู่มือ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการที่จัดทำขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารงานวิชาการ (Y_2)									
10	โรงเรียนมีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนมีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
15	โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอนและมีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการจัดครูเข้าสอนหรือสอนแทนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่อการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)									
20	โรงเรียนมีการให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	โรงเรียนมีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
26	โรงเรียนมีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
27	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการและให้นักเรียนได้เลือกเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสนใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)									
29	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภทให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	นักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีการกำหนดแผนหรือโครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างน้อย 5 ประเภท	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีการประเมินผลและมีการนำผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)									
39	โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	โรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
44	โรงเรียนมีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
45	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	โรงเรียนมีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนในการรายงานผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผลที่มีความถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49	โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การแนะแนวการศึกษา (Y_6)									
51	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	โรงเรียนมีการจัดคาบสอบรายวิชาแนะแนวให้นักเรียนได้เรียนทุกระดับชั้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาจากความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
56	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
58	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียน หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)									
59	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
60	โรงเรียนมีการสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
61	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62	โรงเรียนมีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการประเมิน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
63	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
64	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
65	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
66	โรงเรียนมีการประเมินผลด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
67	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย

และรายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8606 (พร) / พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี

ด้วย นายธีรศักดิ์ มังคุด รหัสประจำตัว 61252318 นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 "มีความประสงค์ จะขอทดลองเครื่องมือวิจัยกับท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ทดลองเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจุ้ย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 8 โรง ประกอบด้วยโรงเรียนต่อไปนี้

ที่	รายชื่อโรงเรียน	จังหวัด
1.	โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร	กาญจนบุรี
2.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี	กาญจนบุรี
3.	โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา	กาญจนบุรี
4.	โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์	กาญจนบุรี
5.	โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา	ราชบุรี
6.	โรงเรียนท่ามะขามวิทยา	ราชบุรี
7.	โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม	ราชบุรี
8.	โรงเรียนปากท่อพิทยาคม	ราชบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Cronbach's Alpha

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.993	108

Item-Total Statistics				
items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	449.78	3442.112	.809	.993
X102	449.97	3437.580	.676	.993
X103	449.75	3443.097	.852	.993
X104	449.91	3428.346	.829	.993
X105	449.97	3436.870	.684	.993
X106	449.97	3432.418	.775	.993
X107	449.84	3458.136	.415	.993
X108	449.97	3436.160	.780	.993
X201	449.66	3444.426	.722	.993
X202	449.69	3444.802	.792	.993
X203	449.53	3448.515	.703	.993
X204	449.63	3441.339	.703	.993
X205	450.03	3434.612	.709	.993
X206	449.75	3447.097	.721	.993
X207	449.72	3447.112	.707	.993
X208	449.72	3449.112	.743	.993
X301	450.09	3407.378	.921	.993
X302	450.19	3398.673	.768	.993
X303	450.09	3419.765	.796	.993
X304	450.03	3404.483	.906	.993
X305	450.16	3429.233	.743	.993
X306	450.16	3416.846	.876	.993

Item-Total Statistics				
items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X307	450.13	3425.984	.754	.993
X308	450.16	3413.362	.913	.993
X401	449.66	3443.910	.678	.993
X402	449.81	3426.802	.797	.993
X403	449.59	3442.507	.794	.993
X404	449.88	3430.113	.840	.993
X405	449.72	3444.789	.899	.993
X406	449.88	3449.081	.709	.993
X407	449.97	3460.483	.425	.993
X408	449.69	3455.835	.539	.993
X501	449.75	3447.032	.624	.993
X502	449.63	3441.145	.757	.993
X503	449.66	3437.588	.756	.993
X504	449.56	3434.770	.829	.993
X505	449.69	3438.802	.807	.993
X506	449.56	3456.060	.601	.993
X507	449.66	3454.104	.714	.993
X508	449.72	3441.241	.787	.993
X509	449.47	3447.160	.722	.993
Y101	449.59	3432.507	.863	.993
Y102	449.66	3437.717	.881	.993
Y103	449.75	3438.968	.834	.993
Y104	449.56	3445.802	.743	.993
Y105	449.59	3434.636	.779	.993
Y106	449.72	3434.402	.816	.993
Y107	449.66	3427.136	.831	.993
Y108	449.78	3440.434	.767	.993
Y109	449.72	3437.499	.727	.993
Y201	449.41	3450.443	.684	.993
Y202	449.63	3446.823	.683	.993
Y203	449.44	3461.222	.582	.993

Item-Total Statistics				
items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y204	449.59	3451.281	.672	.993
Y205	449.81	3438.157	.815	.993
Y206	449.63	3444.113	.858	.993
Y207	449.94	3438.125	.691	.993
Y208	449.59	3452.765	.716	.993
Y209	449.84	3440.975	.799	.993
Y210	449.63	3445.339	.762	.993
Y301	450.06	3422.254	.825	.993
Y302	449.88	3429.597	.753	.993
Y303	449.91	3413.830	.820	.993
Y304	449.53	3447.870	.781	.993
Y305	449.81	3435.060	.857	.993
Y306	449.81	3413.641	.788	.993
Y307	450.09	3400.733	.911	.993
Y308	449.81	3453.706	.735	.993
Y309	449.81	3441.577	.671	.993
Y401	449.66	3441.846	.907	.993
Y402	449.63	3429.919	.792	.993
Y403	449.59	3446.443	.813	.993
Y404	449.59	3445.668	.750	.993
Y405	449.84	3429.233	.831	.993
Y406	449.97	3432.225	.698	.993
Y407	449.75	3435.871	.877	.993
Y408	449.78	3443.725	.866	.993
Y409	449.75	3446.194	.476	.993
Y410	449.78	3443.725	.866	.993
Y501	450.03	3413.967	.890	.993
Y502	449.94	3425.867	.687	.993
Y503	449.91	3424.797	.781	.993
Y504	449.97	3426.289	.761	.993
Y505	449.94	3415.157	.859	.993

Item-Total Statistics				
items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y506	449.78	3416.305	.817	.993
Y507	449.59	3435.862	.819	.993
Y508	449.94	3415.609	.817	.993
Y509	449.72	3426.080	.814	.993
Y510	450.06	3412.706	.884	.993
Y511	450.09	3405.894	.897	.993
Y512	449.88	3420.823	.849	.993
Y601	449.34	3488.039	.184	.993
Y602	449.53	3459.289	.512	.993
Y603	449.59	3453.023	.648	.993
Y604	449.63	3452.435	.610	.993
Y605	450.00	3414.645	.824	.993
Y606	450.22	3407.273	.870	.993
Y607	449.97	3409.064	.862	.993
Y608	450.22	3407.273	.870	.993
Y701	449.75	3450.258	.744	.993
Y702	449.66	3441.072	.766	.993
Y703	449.81	3433.899	.760	.993
Y704	449.75	3445.677	.813	.993
Y705	450.03	3435.128	.703	.993
Y706	449.84	3441.233	.689	.993
Y707	449.88	3433.984	.850	.993
Y708	449.63	3440.435	.766	.993
Y709	449.97	3434.612	.709	.993

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำเนา

ที่ อว 8606 (๒๙)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

18 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายธีรศักดิ์ มังคุด รหัสประจำตัว 61252318 นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจุ้ย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (จำนวน 56 โรง)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จังหวัด
1.	โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	ใหญ่พิเศษ	สุพรรณบุรี
2.	โรงเรียนสงวนหญิง	ใหญ่พิเศษ	สุพรรณบุรี
3.	โรงเรียนอู่ทอง	ใหญ่พิเศษ	สุพรรณบุรี
4.	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	ใหญ่พิเศษ	สุพรรณบุรี
5.	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุพรรณบุรี	ใหญ่	สุพรรณบุรี
6.	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์”	ใหญ่	สุพรรณบุรี
7.	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1	ใหญ่	สุพรรณบุรี
8.	โรงเรียนสามชุกรัตนโภคาราม	ใหญ่	สุพรรณบุรี
9.	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	ใหญ่	สุพรรณบุรี
10.	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
11.	โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”	กลาง	สุพรรณบุรี
12.	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	กลาง	สุพรรณบุรี
13.	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
14.	โรงเรียนบางลี่วิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
15.	โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	กลาง	สุพรรณบุรี
16.	โรงเรียนสระยายโสมวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
17.	โรงเรียนดอนคาวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
18.	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
19.	โรงเรียนด่านช้างวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
20.	โรงเรียนหนองหญ้าไชวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
21.	โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	กลาง	สุพรรณบุรี
22.	โรงเรียนบางแม่หม้าย “รัฐราษฎร์รังสฤษดิ์”	เล็ก	สุพรรณบุรี
23.	โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	เล็ก	สุพรรณบุรี
24.	โรงเรียนวังหว้าราษฎร์สามัคคี	เล็ก	สุพรรณบุรี
25.	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	เล็ก	สุพรรณบุรี
26.	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6	เล็ก	สุพรรณบุรี
27.	โรงเรียนบ่อกรุวิทยา	เล็ก	สุพรรณบุรี
28.	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	เล็ก	สุพรรณบุรี
29.	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	เล็ก	สุพรรณบุรี
30.	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม
31.	โรงเรียนราชินีบูรณะ	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม
32.	โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม
33.	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จังหวัด
34.	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม
35.	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)	ใหญ่พิเศษ	นครปฐม
36.	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	ใหญ่	นครปฐม
37.	โรงเรียนวัดห้วยจระเข้วิทยาคม	ใหญ่	นครปฐม
38.	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	ใหญ่	นครปฐม
39.	โรงเรียนคงทองวิทยา	ใหญ่	นครปฐม
40.	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์	ใหญ่	นครปฐม
41.	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์	กลาง	นครปฐม
42.	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยาคม	กลาง	นครปฐม
43.	โรงเรียนศาลาตีกวิทยา	กลาง	นครปฐม
44.	โรงเรียนบางเลนวิทยา	กลาง	นครปฐม
45.	โรงเรียนสามพรานวิทยา	กลาง	นครปฐม
46.	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	กลาง	นครปฐม
47.	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม (สังวรเจษฎ์ประภาคมอุปถัมภ์)	เล็ก	นครปฐม
48.	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	เล็ก	นครปฐม
49.	โรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษฎ์	เล็ก	นครปฐม
50.	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครปฐม	เล็ก	นครปฐม
51.	โรงเรียนพลอยจาตุรจินดา	เล็ก	นครปฐม
52.	โรงเรียนแหลมบัววิทยา	เล็ก	นครปฐม
53.	โรงเรียนเพิ่มวิทยา	เล็ก	นครปฐม
54.	โรงเรียนบางหลวงวิทยา	เล็ก	นครปฐม
55.	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	เล็ก	นครปฐม
56.	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม	เล็ก	นครปฐม

* หมายเหตุ ขนาดโรงเรียนตามที่ระบุในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9”

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ให้ข้อมูล) ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการโรงเรียน

2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4) ครู

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพในโรงเรียนต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายธีรศักดิ์ มังคุด
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

.....

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ◯ หน้าข้อความให้ตรงกับสถานภาพตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ ◯ ชาย ◯ หญิง	[ ] 001
2. อายุ (เศษเดือนที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นอีกหนึ่งปี) ◯ ไม่เกิน 30 ปี ◯ 31 - 40 ปี ◯ 41 - 50 ปี ◯ 51 ปีขึ้นไป	[ ] 002
3. วุฒิการศึกษา ◯ ปริญญาตรี ◯ ปริญญาโท ◯ ปริญญาเอก	[ ] 003
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ◯ ผู้อำนวยการโรงเรียน ◯ รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ◯ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ◯ ครู	[ ] 004
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (เศษเดือนที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นอีกหนึ่งปี) ◯ ไม่เกิน 5 ปี ◯ 6 - 10 ปี ◯ 11 - 15 ปี ◯ 16 ปีขึ้นไป	[ ] 005
6. จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ ◯ จังหวัดสุพรรณบุรี ◯ จังหวัดนครปฐม	[ ] 006

ตอนที่ 2 : บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในสดมภ์ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพจริงที่ปรากฏ 1 ข้อ เพียง 1 คำตอบ โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระดับความคิดเห็นไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (goal emphasis : X_1)							
1	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						[ ] 007
2	โรงเรียนมีการออกแบบวิธีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						[ ] 008
3	โรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม						[ ] 009
4	โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้						[ ] 010
5	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้						[ ] 011
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานตามมาตรฐานและวิธีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้						[ ] 012
7	โรงเรียนมีการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งขึ้น						[ ] 013
8	โรงเรียนมีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน						[ ] 014
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (means emphasis : X_2)							
9	โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน						[ ] 015

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน						[ ] 016
11	โรงเรียนมีการประกาศหรือชี้แจงเกี่ยวกับการใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน						[ ] 017
12	โรงเรียนมีการนำวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นไปใช้ในแต่ละงาน						[ ] 018
13	โรงเรียนมีการจัดการประชุม หรืออบรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนดได้อย่างถูกต้อง						[ ] 019
14	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ						[ ] 020
15	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น						[ ] 021
16	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน						[ ] 022
การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (reward orientation : X_3)							
17	โรงเรียนมีการให้รางวัลที่แก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ						[ ] 023
18	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นธรรม						[ ] 024
19	โรงเรียนมีการให้รางวัลครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกสายงาน						[ ] 025
20	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู						[ ] 026
21	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครู โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของครูในแต่ละงาน						[ ] 027
22	โรงเรียนมีการให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานของครูที่สังเกตได้ชัดเจนหรือเป็นที่ประจักษ์						[ ] 028
23	โรงเรียนมีการแจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบถึงเกณฑ์การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในแต่ละงาน						[ ] 029
24	โรงเรียนมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู						[ ] 030

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การให้การสนับสนุนในงาน (task support : X_4)							
25	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการด้านต่าง ๆ						[ ] 031
26	โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน						[ ] 032
27	โรงเรียนมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของครู						[ ] 033
28	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน						[ ] 034
29	โรงเรียนมีการจัดซื้อหรือจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						[ ] 035
30	โรงเรียนมีการปรับปรุง ซ่อมแซมให้อุปกรณ์ เครื่องมือมีความพร้อมต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ						[ ] 036
31	ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอต่อการดำเนินงาน						[ ] 037
32	โรงเรียนมีการตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเป็นระยะ						[ ] 038
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (socioemotional support : X_5)							
33	โรงเรียนมีการวางแผนการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคมให้แก่ครู						[ ] 039
34	โรงเรียนมีการตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้แก่ครู						[ ] 040
35	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ครูตามความจำเป็น						[ ] 041
36	โรงเรียนมีการดูแลด้านสังคมสงเคราะห์แก่ครู						[ ] 042
37	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของครู						[ ] 043
38	โรงเรียนมีความโอบอ้อมอารี และความเอาใจใส่แก่ครู						[ ] 044

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ (X_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
39	โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัด						[ ] 045
40	โรงเรียนมีการจัดหาและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลให้ความช่วยเหลือครูด้านอารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ						[ ] 046
41	โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนครูทุกคนในโรงเรียน						[ ] 047

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 3 : การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในสดมภ์ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพจริงที่ปรากฏ 1 ข้อ เพียง 1 คำตอบ โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระดับความคิดเห็นไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)							
1	โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการศึกษา รวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						[ ] 048
2	โรงเรียนมีการศึกษารวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ						[ ] 049
3	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบคู่มือ						[ ] 050
4	โรงเรียนมีการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการที่จัดทำขึ้น						[ ] 051
5	โรงเรียนมีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						[ ] 052
6	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการรับผิดชอบปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ						[ ] 053
7	โรงเรียนมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ						[ ] 054
8	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ						[ ] 055
9	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการไปปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ						[ ] 056

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการ (Y_2)							
10	โรงเรียนมีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานวิชาการ						[ ] 057
11	โรงเรียนมีพรรณนางานมอบหมายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						[ ] 058
12	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ						[ ] 059
13	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน						[ ] 060
14	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน และนำผลการนิเทศไปพัฒนาหลักสูตร						[ ] 061
15	โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรให้นักเรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจ						[ ] 062
16	โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการจัดตารางสอนและมีตารางสอนรวม ตารางสอนรายบุคคลและตารางการใช้ห้องเรียนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน						[ ] 063
17	โรงเรียนมีการจัดครูเข้าสอนหรือสอนแทนตามตารางสอนตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด หรือการใช้สื่อการสอน						[ ] 064
18	โรงเรียนการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ						[ ] 065
19	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ						[ ] 066
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)							
20	โรงเรียนมีการให้ความรู้แก่ครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						[ ] 067

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
		5	4	3	2	1	ผู้วิจัย
21	โรงเรียนมีหลักฐานการนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบได้						[ ] 068
22	โรงเรียนมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์						[ ] 069
23	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้						[ ] 070
24	โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม						[ ] 071
25	โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ						[ ] 072
26	โรงเรียนมีการจัดสอนซ่อมเสริมตามแนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนดขึ้น						[ ] 073
27	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรและสอดคล้องกับหลักสูตรโรงเรียน						[ ] 074
28	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการและให้นักเรียนได้เลือกเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสนใจ						[ ] 075
การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)							
29	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างน้อย 6 ประเภทให้กับนักเรียน						[ ] 076
30	นักเรียนมีการเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้						[ ] 077
31	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี						[ ] 078
32	โรงเรียนมีการกำหนดแผนหรือโครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง						[ ] 079

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
33	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างน้อย 5 ประเภท						[ ] 080
34	โรงเรียนมีการประเมินผลและมีการนำผลการจัดบรรยากาศทางวิชาการไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						[ ] 081
35	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน						[ ] 082
36	ครูนำผลการวิเคราะห์ วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัยทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน						[ ] 083
37	ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน						[ ] 084
38	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						[ ] 085
การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)							
39	โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน						[ ] 086
40	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร						[ ] 087
41	โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติและปฏิทินที่กำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียน						[ ] 088
42	โรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชาครบทุกรายวิชาที่เปิดสอน						[ ] 089
43	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						[ ] 090
44	โรงเรียนมีการจัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						[ ] 091

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
		5	4	3	2	1	ผู้วิจัย
45	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารวัดผลและประเมินผลการเรียน						[ ] 092
46	โรงเรียนมีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลอย่างครบถ้วนและเพียงพอ						[ ] 093
47	โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนในการรายงานผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบวัดผลและประเมินผลที่มีความถูกต้องครบถ้วน						[ ] 094
48	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย						[ ] 095
49	โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน โดยมีข้อความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน						[ ] 096
50	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาที่ดีและปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียน						[ ] 097
การแนะแนวการศึกษา (Y_6)							
51	โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการแนะแนวการศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						[ ] 098
52	โรงเรียนมีการจัดให้มีระบบในการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน						[ ] 099
53	โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษากับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน						[ ] 100
54	โรงเรียนมีการจัดคาบสอนรายวิชาแนะแนวให้นักเรียนได้เรียนทุกระดับชั้น						[ ] 101
55	โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาจากความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน						[ ] 102
56	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน						[ ] 103
57	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการแนะแนวการศึกษา						[ ] 104

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
58	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียน หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ						[ ] 105
การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)							
59	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						[ ] 106
60	โรงเรียนมีการสร้างแบบประเมินผลและเกณฑ์การดำเนินงานวิชาการ						[ ] 107
61	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการโดยมีหลักฐานให้ตรวจสอบได้						[ ] 108
62	โรงเรียนมีการประเมินผลในระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการประเมิน						[ ] 109
63	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ						[ ] 110
64	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ						[ ] 111
65	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชามาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน						[ ] 112
66	โรงเรียนมีการประเมินผลด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกระดับชั้นในภาคเรียน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น						[ ] 113
67	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน						[ ] 114

หมายเหตุ : ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายธีรศักดิ์ มังคุด
วัน เดือน ปี เกิด	2 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดวังพลับเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี มัธยมศึกษา โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขา วิทยาศาสตร์-เคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/1 หมู่ที่ 5 ตำบลมดแดง อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72140
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลครูดีเด่น เนื่องในวันครู ครั้งที่ 63 วันที่ 16 มกราคม 2562 โดย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร