

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จ
ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2560

THE RELATIONSHIP BETWEEN SYSTEMS THINKING SUPPORT AND
ACADEMIC ADMINISTRATION ACCOMPLISHMENT OF SCHOOLS
PERCEIVED BY THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 11
IN CHUMPHON PROVINCE

ATITTAYA SAKJAN

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of Master of Education
Program in Educational Administration

Graduate School

Suratthani Rajabhat University

2017

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะกระบวนการคิด การคิดมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคม นานาประเทศทั่วโลกต่างกำหนดให้การพัฒนาความสามารถในการคิดเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาทุกระดับชั้นและทุกสาขาวิชา สำหรับการศึกษาไทยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสอนคิดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวด 4 มาตรา 24 ว่า สถาบันการศึกษาทุกระดับจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดและคิดเป็น ทั้งนี้เนื่องจาก โลกปัจจุบันเป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี บุคคลสามารถรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้จากทั่วโลกจากหลายทิศทางเพียงในระยะเวลาสั้น ๆ อีกทั้งข้อมูลที่รับเข้ามายังมีความหลากหลายที่บุคคลจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลเหล่านั้นอย่างถี่ถ้วน จะต้องสามารถคิด วิเคราะห์ เลือกรับและปฏิเสธข้อมูลข่าวสารได้ สามารถเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ โดยการพิจารณา ไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจเชื่อ หรือปฏิบัติตาม ทั้งนี้การคิดขั้นสูงในฐานะกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิถีพิถัน และจัดการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลด้วยการมุ่งเสริมสร้างพลังความสามารถให้เจริญเติบโตอย่างเต็มขีดความสามารถและจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่สุด (อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556 : 1)

ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งมีความหมายทั่วไปรวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์การ งานที่ดำเนินการภายในองค์กรนั้นล้วนต้องเกี่ยวข้องกับคน หรืออาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้องค์การดำเนินกิจกรรมไปได้ และองค์กรนั้นจะเดินไปในทิศทางใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรนั้นนั่นก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารเพราะเป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดทิศทาง วางนโยบาย และรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรจะพัฒนาไปด้วยดีจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถ มีภาวะผู้นำสูงและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ และทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารทุกคนจึงต้องตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนาตนจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงานการปฏิบัติ และการประเมินผลด้วยตนเอง สถานศึกษาจึงต้องการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการบริหารจัดการที่จะสนองตอบต่อแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ โดยการกำหนดมาตรฐานการ อุดมศึกษาในมาตรฐานที่ 3.2 ไว้ประการหนึ่งว่า นิสิตนักศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการความรู้ อย่าง เป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) การสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดจะ เปรียบเสมือน การติดอาวุธทางปัญญาให้กับผู้เรียน เพราะจะทำให้ผู้เรียนได้มีเครื่องมือที่ใช้ในการ แสวงหาความรู้ได้ไปตลอดชีวิต จึงนับได้ว่าการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการคิดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ อย่างยิ่งในสภาพของสังคมปัจจุบัน

การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของวิธีคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหารสถานศึกษา โดยจะพิจารณาปัญหาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสถานการณ์ (Events) ระดับแบบแผนพฤติกรรม (Patterns of behavior) และระดับ โครงสร้างระบบ (Systems structure) (Kreutzer, 2001 : 803) กล่าวคือ เมื่อมีปรากฏการณ์ สถานการณ์ปัญหาเกิดขึ้น จะพิจารณาสร้างความเข้าใจกับสถานการณ์นั้น ๆ ให้ได้ว่าปัจจัยสาเหตุ ของการเกิดสถานการณ์นั้นมีปัจจัยสาเหตุย่อยอะไรบ้างจากนั้นพิจารณาว่าปัจจัยสาเหตุย่อยนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในลักษณะความเป็นเหตุเป็นผลกันอย่างไรบ้างทั้งนี้รูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น อาจจะทำให้เกิดสถานการณ์ที่ขยายวงกว้างขึ้น หรืออาจจะก่อให้เกิดสถานการณ์แบบสมดุลที่ไม่มีการ ขยายผลที่กว้างขวางมากขึ้นก็ได้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุย่อย อันจะส่งผลทำให้รูปแบบพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและในที่สุดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระดับสถานการณ์ ด้วยกระบวนการดังกล่าวมานี้ถือว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบจึงเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์ตาม ที่ตั้งไว้ด้วยการอธิบายและสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับพลังและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมระบบให้ไปสู่ทิศทางที่ต้องการ การจะฝึกฝน และ ปฏิบัติการตามแนวคิดนี้จำเป็นต้องพัฒนาเกี่ยวกับความตระหนักในความซับซ้อนของปัญหาความสัมพันธ์ ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเงื่อนไขที่จะเป็นพลังนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริม กระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการ ถือได้ว่าเป็นความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบาย พฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ รวมถึง ความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบ

เป็นเครือข่ายด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกันสามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาท และเป็นตัวจักรสำคัญของโรงเรียนเป็นผู้นำพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายปลายทางตามความคาดหวังของสังคมชุมชนผู้ปกครอง และนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนการนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วมความรู้ความสามารถจึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7) และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหาร (Katz, 1995) ได้กล่าวว่าความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้นิยามว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถ หรือมีทักษะทางการบริหารในด้านต่าง ๆ 3 ด้านคือทักษะด้านเทคนิคทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด (วรชัย เยาวภาณี, 2552 : 15) และ Senge (1990) ได้กล่าวถึงการคิดอย่างเป็นระบบซึ่ง สรุปได้ว่าการคิดอย่างเป็นระบบเป็นการคิดในรูปแบบเชิงบูรณาการ หรือการมองปัญหาแบบองค์รวม ไม่แยกส่วน สามารถมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ได้คิดโดยเชื่อมโยงเรื่องต่าง ๆ กับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องให้ขยายขอบเขตออกไปเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ โดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจปัญหาก่อนจะได้อะไรซึ่งแนวทางที่ดีที่สุด ดังนั้นการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบจึงต้องมองถึงภาพรวมของปัญหาและบริบทของสภาพแวดล้อมของปัญหานั้น ๆ ด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในเขตจังหวัดชุมพร โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 22 โรงเรียน ได้ดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การปฏิบัติงานในส่วนของการจัดโครงสร้างและบริหารงานตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาจะเห็นว่ามีวิธีคิดใหม่ ๆ การสร้างจิตสำนึกเชิงบูรณาการองค์รวมหรือความคิดเชิงระบบ เป็นการคิดเชิงกระบวนการ สามารถนำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นหนทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร หรือการจะพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนวิธีคิดเสียใหม่ การที่บุคลากรยึดติดกับความคิด หรือมีจรรยาบรรณ ทำให้องค์กรขาดการ

สร้างสรรค์ ความเห็นแก่ตน หรือเอาแต่ความคิดเห็นของตน ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จะเกิดมุมมองที่คับแคบ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พัฒนามีแต่เสื่อมถอย การปรับเปลี่ยนวิธีคิดสามารถทำให้พนักงานมีทัศนคติความเชื่อ พฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะการมีมุมมองเชิงบูรณาการองค์รวม จะทำให้องค์กรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน ถอนรากถอนโคน จากปัญหาการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชุมพรนั้นยังต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผลสะท้อนจากคะแนนทดสอบมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับชาติ O - net ที่ยังคงต่ำ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบวกรวมการคิดเชิงระบบเป็นอย่างสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2558)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เพื่อจะได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นดังกล่าวว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภาคอนาคตก้อนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นต่อไป

1. ผู้บริหารได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้หลักความคิดเชิงระบบในการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ศึกษาการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา การส่งเสริมอิสระในการคิด และการคิดอย่างมีเหตุผล
2. ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 993 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พิสนุพงษ์ศรี, 2551 : 109) กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจ 2) การให้คำปรึกษา 3) การส่งเสริมอิสระในการคิด และ 4) การคิดอย่างมีเหตุผล
2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล

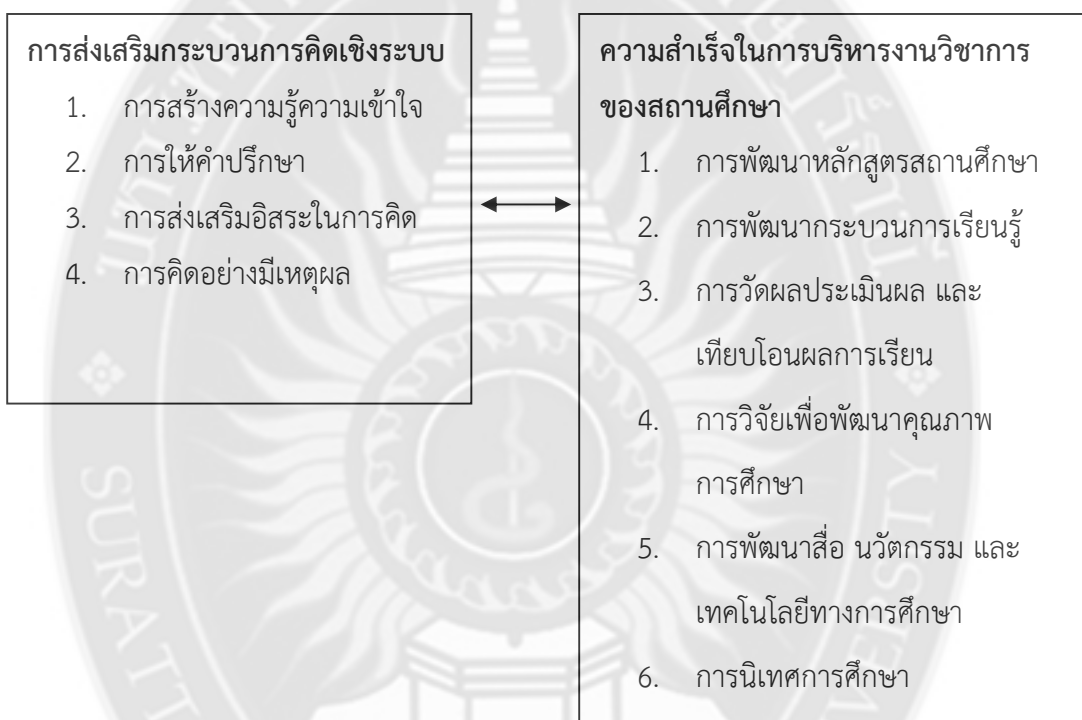
ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6) การนิเทศการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยจาก Checkland (1981) ; สุธิชา ชิตกุล (2550) ; นภัทร์ เจริญสาย (2552) ; เรวัตร์ ชาตรีวิชัญญ์ (2554) ; อรุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556) ; สัญญา เคณาภูมิ (2557) ; ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (2558) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา การส่งเสริมอิสระในการคิด และการคิดอย่างมีเหตุผล ดังตารางที่ 2.1 และได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) นवलนภา คมขำ (2556) กฤษณี ดั่งบ้านยาง (2556) ; สันทัด พัทธนี (2556) ; สุดารัตน์ ชัยทะนุ (2556) ; อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557) ; สิริพร รอดวิจิตร (2557) ; สุภาวดี พัยคณา (2557) และสุลีสวัลย์ ทองอาญา (2558) ได้แนวความคิดที่นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา ดังตารางที่ 2.2 โดยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

นัยามศัพท์เฉพาะ

1. การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเองในการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อน และความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด การคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบ

การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดหลักสูตรส่งเสริมความคิดเชิงระบบ โดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ความรู้ การเข้ารับการอบรมด้านการคิดเชิงระบบตามหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้ในการคิดอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรในสังกัด

1.2 การให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของบุคลากรในการได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหารด้วยการใช้การนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นระบบจากงานที่ทำ การนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับบุคลากรเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหา การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.3 การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการส่งเสริม การเปิดโอกาสในการสร้างกระบวนการคิดของบุคลากรในสังกัดอย่างเปิดกว้าง มีการยอมรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความชอบ ความสามารถของตนเองตัดสินใจ การส่งเสริมให้ครูมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่ ส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองตอบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.4 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรนึกถึงผลกระทบของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของเหตุและผล

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูง เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษา

3. ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

4. ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร การกำหนดจุดแข็งจุดอ่อน การจัดทำและการใช้หลักสูตร การประชุมชี้แจงเพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการทำหลักสูตร การให้ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้และส่งเสริมชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหาคู่มือแนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาบริการแก่ครู และการประเมิน การใช้หลักสูตร

4.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การวางแผน การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนร่วมกับครู การควบคุม กำกับให้การจัดตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสม และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนงาน

4.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การวางแผน และ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล การให้คำปรึกษาให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูวัดผลตามสภาพจริง การจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือในการวัดผล ควบคุมติดตามการประมวลผลให้เป็นไปตามแผนงาน และมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา นำผลการประเมินมาพัฒนา

4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน การส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ในการทำวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยด้านการศึกษา การจัดหาคู่มือ เอกสารประกอบการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนให้บุคลากร ได้นำเสนอผลงาน การกำหนดเป้าหมายการทำวิจัย โดยการกำหนดแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้ทำการวิจัยตามแผนงาน

4.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดหาสื่อเพื่อพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน ส่งเสริมการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก ส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก ส่งเสริมและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ เป็นผู้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สํารวจแหล่งเรียนรู้

แจ้งวัตถุประสงค์รายละเอียดล่วงหน้า มอบหมายหน้าที่ผู้เรียนในการใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้

4.6 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเหลือ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศ การนำเสนอผลงานครูต่อการนิเทศ ตลอดจนการสร้างเครื่องมือในการนิเทศการศึกษา การมอบหมาย กำกับ ติดตามการนิเทศ

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

6. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา

9. วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของครูสอน ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

10. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนนักเรียนตามสถานศึกษาที่รับผิดชอบของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน

ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,501 คนขึ้นไป

11. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

All Right Reserved

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ
3. การส่งเสริมการคิดเชิงระบบ
4. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
5. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ถือเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ในการบริหารจัดการให้องค์กรเกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวของผู้บริหารเอง มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ประสงค์ที่วางไว้

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร เป็นหน้าที่หลักสำหรับผู้บริหารในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน การบริหารจึงมีความหมายกว้าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารจัดการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การนำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

Carter V.Good (1973 : 13) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

Good (1973 : 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการอำนวยความสะดวก การควบคุม การดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นหลักสำคัญ

Simon (1976 : 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ

Sergiovanni (1980 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล หรือ โดยผู้อื่น และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Drucker (1998 : 256) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Hersey, Blanchard and Johnson (2001 : 231) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Oskars Zids (2006 : 4 - 5) ให้ความหมายจากการศึกษาวิจัย มีผู้ให้ความเห็นเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม A ให้ความหมายของคำว่า “การบริหารการศึกษา” ว่าเป็นศาสตร์ ทางการบริหารสาขาหนึ่ง เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในเรื่องระบบ หน้าที่ และโครงสร้าง ของสถาบันทางการศึกษา การจัดกิจกรรมที่ให้ผลสัมฤทธิ์ การประเมินผล รวมทั้งการวางแผน การจัดองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานที่ดี สำหรับบุคลากร และทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ และข้อมูลข่าวสาร ส่วน กลุ่ม B ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นปัญหาหนึ่ง ทางการศึกษาที่ต้องมีการแก้ไขอย่างจริงจัง

กนกวรรณ ขจรจวนเตียว (2553 : 14) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้กระบวนการ และ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพย่อมก็ให้เกิดประสิทธิผลตามมา

จิราวรรณ ผลสด (2554 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์โดยนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) อันมี คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการตามกระบวนการบริหาร (Process Administrative) ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

กนกพิชญ์ ศิริสุข (2556 : 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยสำคัญ การบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้ 1) การบริหาร การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่คนกลุ่มหนึ่ง ร่วมกันดำเนินการเพื่อ ทำให้คนอีกกลุ่มหนึ่งคือ นักเรียน มีความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคล ดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน และ 3) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคม ที่ตนดำรงชีวิตอยู่หรือกล่าวอีกนัยว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดี และสมบูรณ์

ศิริพร รอดวิจิตร (2557 : 14) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุภาวดี พัยคณา (2557 : 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สุลีวัลย์ ทองอาญา (2558 : 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มคนหรือผู้บริหาร เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาแม้จะอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใหญ่โตนัก แต่ลักษณะของงานมีขอบเขตกว้างขวาง และมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ของการบริหารตามลักษณะของงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการทำงานที่มีระบบในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เดินการตามที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยการขับเคลื่อนของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงกระบวนการ วิธีการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยทั่วไปแล้วการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยสามารถแบ่งความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการจัดการเอาไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้มีความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การบริหารทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า เนื่องจากว่าเป็นกระบวนการที่มีระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการ มีการวางแผนในการดำเนินการ จึงทำให้การใช้ทรัพยากรมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะได้มีการวางแผนการใช้ไว้ล่วงหน้า การควบคุมการใช้ การประเมินผลการใช้ ทรัพยากรด้วยว่าคุ้มค่าหรือไม่

3. การบริหารทำให้เกิดประสิทธิผลในการผลิตเพราะเป็นกิจกรรมที่มีการออกแบบงาน ด้านต่าง ๆ ขององค์กร จึงทำให้มีความชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของ บุคลากร มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

4. การบริหารเป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เนื่องจากการบริหารที่ดีต้องมีการ คิดค้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร เช่น การลดขั้นตอนในการทำงาน การทำงานไม่ซ้ำซ้อน การทำงานไม่ผิดพลาด และสามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการทำงานได้ในทุกขั้นตอนว่ามีปัญหา อุปสรรคอะไรในการทำงานนั้น ๆ เนื่องจากผู้บริหารในองค์กรมีด้วยกันหลายระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับจะใช้ทักษะในการจัดการที่แตกต่างกัน ดังนี้

4.1 ทักษะทางความคิด เป็นทักษะที่จำเป็นมากในการบริหารจัดการองค์กร เพราะจะต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ความคิดในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุมีผล มีความรอบคอบ เพราะผลของความคิด

จะส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร ทักษะนี้มีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารระดับสูงเพราะต้องคิด กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้กับผูปฏิบัติ

4.2 ทักษะในการประสานงาน เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันได้ เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารระดับกลาง เพราะเป็นผู้รับเอานโยบายหรือคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงมาประสานงาน เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติ เนื่องจากนโยบายที่กำหนดขึ้นมักเป็นนโยบายอย่างกว้าง หากจะทำให้บรรลุเป้าประสงค์จะต้องนำนโยบายมาวิเคราะห์และกำหนดแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

4.3 ทักษะในการปฏิบัติ เป็นความสามารถในการนำแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางกำหนดมาปฏิบัติให้เกิดผล ฉะนั้นทักษะนี้ผู้บริหารต้องสามารถสาธิตและสอนงาน ให้กับผูปฏิบัติได้ ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ได้มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

จิราพร สร้างอำไพ (2554 : 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคล ร่วมกันดำเนินการโดยนำเอาทฤษฎีการบริหารหลายแขนงมาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมของบุคคล ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้า ทุก ๆ ด้านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดของสังคมสืบไป

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 69) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลโดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสติปัญญาของบุคคล ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้นการบริหารเป็นการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการเพราะว่าการดำเนินงานนั้นมิใช่เพียงกิจกรรม ที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านสติปัญญา ความสามารถความถนัดและความต้องการ ที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จิระวรรณ ผลสด (2554 : 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ร่วมกันของคณะบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ของการ เป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์โดยนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) อันมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการตามกระบวนการบริหาร (Process Administrative) ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มากที่สุด

สุรเชษฐ์ แสงอาทิตย์ (2554 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษา และสมาชิกของสังคมให้มรรถภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นำความรู้ความสามารถในการเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันประกอบอาชีพ และเป็นคนดีในสังคมได้ตามเป้าหมาย

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานที่ที่ดำเนินงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน

สุภาวดี พยัคฆา (2557 : 16) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

โชคดี เพ็ชรแก้ว (2558 : 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการทำงานของผู้บริหารที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งภารกิจต่าง ๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สุลิวาลัย ทองอาญา (2558 : 16) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน หรืออธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษานั้นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการ โดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร บุคคลภายนอกองค์กร ด้วยความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน การจัดหา การดำเนินการ เพื่อให้องค์กรเดินไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้

ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเชิงระบบ

การคิดถือได้ว่าเป็นหลักการสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารให้องค์กรเกิดความสำเร็จ บรรลุตามเป้าประสงค์นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ กระบวนการคิดที่ดี มีเหตุผล รอบคอบ ว่องไว การคิดถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมภายในตัวบุคคลที่จะแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบว่าเราต้องการสิ่งใด ต้องการให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนอย่างไร ดังนั้นการคิดถึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับนักบริหารทุกคน

ความหมายการคิดเชิงระบบ

การคิดเป็นกระบวนการสำคัญของบุคคลในการแสดงออก หรือความพยายามในการแสดงพลังสมองของตน การคิด ไตร่ตรอง ไคร่ครวญ การนำเข้าสู่ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยแสดงออกมาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง โดยทั่วไปการคิดสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ การคิดระดับพื้นฐาน และการคิดระดับสูง ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการคิดเชิงระบบไว้ ดังนี้

Piaget (1962 : 58) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา การคิดของบุคคลเป็นกระบวนการใน 2 ลักษณะ คือ เป็นกระบวนการปรับโครงสร้าง โดยการจัดสิ่งเข้าหรือข้อความจริงที่ได้รับให้เข้ากับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่กับกระบวนการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง โดยการปรับประสบการณ์เดิมให้เข้ากับข้อความจริงที่รับรู้ใหม่บุคคลจะใช้การคิดทั้งสองลักษณะนี้ ร่วมกันหรือสลับกัน เพื่อปรับความคิดของตนให้เข้าใจสิ่งเร้ามากที่สุด ผลของการปรับเปลี่ยนการคิดดังกล่าวจะช่วยพัฒนาวิธีการคิดของบุคคลจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Jayaswal (1974 : 7) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การกระทำซึ่งเป็นปฏิกิริยาของจิตมนุษย์ โดยช่วยให้คนแต่ละคนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้คนแต่ละคนเกิดความพยายามและบรรลุในจุดหมายที่ต้องการ การคิดนั้นทำให้เกิดการกระทำและการปรับตัวที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Ruggiero (1988 : 2) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง กิจกรรมทางสมองที่มีจุดประสงค์ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ หรือเพื่อต้องการเพิ่มความเข้าใจว่าการคิดไม่ใช่สิ่งที่ลึกลับแต่มีรูปแบบที่เรียนรู้ได้

Gardner and Demello (1993 : 174) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การมองภาพรวมขององค์การ และจัดระบบพัฒนาองค์การ เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้า โดยบุคคลและทีมงานใช้กระบวนการ ข้อสมมุติฐานในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลงานล่าช้า และใช้การผสมผสานกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงขององค์การ

Senge and Smith (1994 : 233) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การมองภาพรวมของการทำงานใด ๆ ในองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตามกระบวนการทำงาน และมีการประสานงานกัน จึงทำให้องค์กรที่มีการแบ่งแยกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ สามารถร่วมกันทำงานเป็นระบบเดียวกัน

Certo and Seigfried (1999 : 125) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การนำหน่วยหรือส่วนต่าง ๆ มาจัดรวมเป็นระบบ หรือเป็นหน่วยเดียว ตามความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุและผลกันของส่วนประกอบย่อย หรือส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นอิสระ

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556 : 12) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่เป็นสิ่งทำให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออกทั้งทางกายและทางวาจาเป็นสิ่งที่ชี้แนะและควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการและยังเป็นการคิดที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม จึงจะเป็นความคิดที่สมบูรณ์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่นในสังคม ให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้ อย่างมีความสุข

พรพรรณ ภูมิภู (2558 : 1) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดที่มีความเข้าใจ เชื่อมโยง มีความเชื่อในทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐานในสมอง คนปกติมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบในสรรพสิ่งที่อยู่ในโลกที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบอยู่แล้ว เพียงแต่ความสามารถในการทำได้ดีในระดับความเข้มข้นของระบบแตกต่างกัน

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2558 : 1) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ตามโดยพิจารณาเห็นความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบในตัวของมันเอง แนวคิดลักษณะนี้เป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่ว่าสิ่งทั้งหลายที่อยู่ในเอกภพ หรือจักรวาล (The Universe) ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยระบบทั้งสิ้น คุณสมบัติของความเป็นระบบจึงมีส่วนที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Inputs) ส่วนกระบวนการ (Processes) และส่วนผลผลิต (Outputs) มีขอบเขตในแต่ละหน่วยของระบบ และผลจากหน่วยหนึ่งจะไปเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกหน่วยหนึ่งหรือแม้แต่ว่าระบบทั้งระบบเองก็จะเป็นส่วนหนึ่งของในระบบที่ใหญ่ขึ้น การคิดเชิงระบบจึงต้องเข้าใจความเชื่อในแนวคิดนี้เป็นพื้นฐานเสียก่อนจึงจะทำให้การคิดเชิงระบบสามารถดำเนินการได้ ด้วยดี ถ้าไม่เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นระบบและมองไม่เห็นความเป็นระบบหรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบใด ๆ แล้วจะเป็นอุปสรรคของการคิดเป็นอย่างมาก

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2558 : 1) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระบบใหญ่ประกอบด้วยระบบย่อยหลายระบบแล้วมาพิจารณาแยกแยะระบบใหญ่ออกเป็นระบบย่อยที่เชื่อมโยงกันและมีอิทธิพลต่อกัน โดยที่แต่ละระบบย่อยมีความสมบูรณ์ในตัวเอง การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถคิดอย่างมีเหตุผล มีตรรกะ มีการวางแผนเป็นขั้นตอน มีการลำดับเรื่องราวก่อนหลัง สามารถมองจากภาพรวมหรือมุมมองของภาวะวิสัยใช้ปัญญามากกว่าอารมณ์ มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ภคมนวรรณ ขุนพิณ (2558 : 54) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์ ที่มองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดยตรงและทางอ้อม การคิดเชิงระบบโดยมุ่งเน้นการกระทำโดยตรง มีเป้าหมายกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่จำแนกรูปแบบการคิดตามพื้นฐานของมนุษย์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถทางความคิดของบุคคลในการทำงานเป็นองค์รวม หรือสามารถปฏิบัติงานโดยการมองภาพรวมของงาน สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกัน โดยนำส่วนประกอบย่อยในหน่วยงาน องค์กร หรือสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงการทำงานทั้งระบบ

ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความจำเป็น และส่งผลให้นักบริหาร สามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ คำว่าระบบ อาจจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทฤษฎีระบบเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1920 เริ่มแพร่หลายตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1940 ทฤษฎีนี้มีความสำคัญทางสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะสาขาการศึกษา เพราะ แนวคิดของทฤษฎีระบบ คือ ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน หรือส่วนย่อยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ ได้แก่

1. พื้นฐานของระบบมีความซับซ้อนไม่คงที่ การศึกษาจึงต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมด ว่ามีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัย
2. การตั้งคำถาม และ วิธีคิดจะไม่เป็นเส้นตรงเสมอไป การพิจารณาสิ่งเดียวกันอาจมีหลายมุมมอง
3. ต้องใช้เกณฑ์ในการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ
4. การวิเคราะห์ปัจจัยต้องวิเคราะห์จากบริบทของสิ่งที่ศึกษา (สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล,

Katz & Kahn (2002 : 401) กล่าวว่า สิ่งทั้งหลายบนโลกนี้มีความสัมพันธ์กัน และมีการเปลี่ยนแปลง อันเกิดคุณค่าอย่างสร้างสรรค์ และ ได้รับการยอมรับในฐานะที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพื้นฐานระบบสำหรับสิ่งมีชีวิตที่สำคัญ คือ การไม่หยุดนิ่ง แม้เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมภายนอกคงที่ แต่ระบบภายใน ก็ยังคงมีปฏิกิริยาที่ส่งผลสัมพันธ์กัน

เรา ศรีวิชัย (2554 : 19) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการ เราจะพบว่าในทฤษฎีแบบเดิม ๆ เวลาเราจะวิเคราะห์สิ่งใด เรามักจะหยิบเฉพาะสิ่งนั้น ๆ ขึ้นมาแล้วนิยามหรือให้คุณสมบัติของสิ่งนั้น เป็นสำคัญ ซึ่งจะแตกต่างจาก System Theory ที่จะมองไปที่ ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งนั้นกับสิ่งอื่น ๆ ไม่ได้มองเฉพาะสิ่ง ๆ นั้น เพียงสิ่งเดียว นอกจากนี้ System Theory ยังเน้นการตั้งคำถามกับวิธีคิดแบบเส้นตรงซึ่งเป็นการมองแบบภววิสัย (Objectivity) เพราะ System Theory เชื่อว่าการรับรู้ปรากฏการณ์ (Social phenomena) ทุกอย่างล้วนเป็น อัตวิสัย (Subjectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำความเข้าใจและอธิบายมันด้วยทั้งสิ้น เป็นเสมือนการมองของสิ่งเดียวกันจากหลาย ๆ มุมมองหรือตาบอดคลำช้าง ตัวอย่างเช่น คนที่เป็นโรคหัวใจ แพทย์อาจวิเคราะห์หว่ามาจากสาเหตุของเซลล์กล้ามเนื้อหัวใจผิดปกติ แต่ถ้าให้สถาปนิกวิเคราะห์ ก็ได้คำตอบว่าอาจเป็นเพราะที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมก็ได้ หรือถ้าให้คนอื่น ๆ วิเคราะห์ คำตอบก็คงแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ดังนั้นคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง ๆ จึงไม่ได้เกิดจากคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง ๆ จึงไม่ได้เกิดจากคุณสมบัติของสิ่งนั้น ๆ เอง หากเกิดจากการที่สิ่งนั้น ๆ ไปสัมพันธ์กับสิ่งอื่น เปรียบได้กับการที่เราจะเห็นภาพหนึ่ง ๆ ได้ก็เป็นเพราะภาพนั้น ๆ มี Background นั้นเอง ดังนั้น เราจึงอาจพูดได้ว่าความแตกต่างของสิ่งของ 2 สิ่ง คือ เส้นแบ่งที่ทำให้เราเห็นหรือรับรู้ถึงอีกสิ่งหนึ่งได้ เช่น เรา รู้จักเวลากลางวันได้ ก็ต่อเมื่อเรารู้จักเวลากลางคืน เรา รู้สึกถึงความสุขได้ ก็ต่อเมื่อเรารู้จักความทุกข์ เป็นต้น ด้วยเหตุดังนี้ การที่เราจะวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ จึงควรที่จะดูบริบท (Context) ของสิ่งนั้น ๆ ประกอบด้วย ดังที่ Niklas Luhmann นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ผู้เชี่ยวชาญ System Theory กล่าวว่า ระบบสังคมเกิด จากการที่มีการนิยามความหมายชุดหนึ่งเกิดขึ้นมาแล้วมีการสื่อสาร (Communicate) ระหว่างกัน และมีการลงมือปฏิบัติในทัศนะของกลุ่มคนผู้นิยามนั้น เช่น ในสังคมไทย ก็มีสังคม Internet เพราะในประเทศไทยก็มีคนจำนวนหนึ่งใช้ Internet ติดต่อสื่อสารกัน เป็นต้น แต่ในปัจจุบัน ยุคโลกวิวัฒน์ทำให้การสื่อสารมีมากขึ้น และโยงใยถึงกันทั่วทุกแห่ง ทำให้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมอันเป็นระบบปิดได้เปิดออก เพราะทุกระบบ ส่งอิทธิพลถึงกัน ดังนั้น ระบบส่งอิทธิพลถึงกัน ดังนั้น ระบบต่าง ๆ จึงเป็นระบบเปิด ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบัน ก็ไม่สามารถ นิยามหรือแก้ไขแบบระบบได้อีกต่อไป เนื่องจากทุกอย่างสัมพันธ์กัน ตัวอย่างเช่น น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ไม่ได้เกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่นั้น เพียงพื้นที่เดียวเท่านั้น แต่ส่งผลโยงใยไปยังพื้นที่อื่น ๆ ด้วย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้อง

มองอย่างรอบด้าน การอาศัย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะส่วนนั้นจึงไม่เพียงพอ และจะต้องเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงถึงกันด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ คือ การมองความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม โดยเชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นส่วนหนึ่ง ของระบบที่ใหญ่ขึ้นไป ขณะเดียวกันตัวมันเองก็เป็นระบบที่สามารถแยกย่อยลงไปเป็นระบบเล็ก ๆ มากมายหลายระดับได้ และระบบย่อยนี้ต่างก็มี ความสัมพันธ์กันได้ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของกันและกัน

แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาสมัยใหม่ สถานศึกษามีการแข่งขันในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องสะท้อนแนวความคิดในการจัดการศึกษาของตน การคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีเชิงระบบไว้ ดังนี้

Pegasus Communications (2000 : 98) การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดที่มีมุมมองที่ทำให้สามารถมองเห็นสถานการณ์ แบบแผนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแนวใหม่และตอบสนองต่อสถานการณ์และแบบแผนด้วยวิถีทางที่มีระดับดีขึ้น ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ การคิดเชิงระบบเปรียบเสมือนเป็นภาษาพิเศษที่ช่วยทำให้เกิดการสื่อสารกับระบบรอบ ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีคุณภาพ การคิดเชิงระบบเปรียบเสมือนเป็นชุดของเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในการช่วยทำให้มองเห็นภาพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบขององค์ประกอบ และพฤติกรรมที่จะทำให้สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างเข้าใจและยังช่วยออกแบบระบบเพื่อการจัดการสำหรับการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Senge (1990 : 6 - 7) ได้อธิบายว่าการคิดเชิงระบบ เป็นแขนงวิชาที่มุ่งมองสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม เป็นกรอบการทำงานที่มองแบบแผนและความเกี่ยวพันกัน สิ่งที่เป็นลักษณะพิเศษ คือ การมองโลกแบบองค์รวมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ๆ การคิดเป็นระบบทำให้ความซับซ้อนเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้

Anderson & Johnson (1997 : 17) ได้อธิบายว่าการคิดเชิงระบบเป็นภาษาชนิดหนึ่ง ที่เสนอแนวทางการสื่อสารเกี่ยวกับพลวัต (Dynamic) ของการเกี่ยวพันซึ่งกันและกันกับความซับซ้อน ทั้งนี้เพราะว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมิใช่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงแบบเป็นเชิงเส้นตรง หากแต่ว่าปัญหาส่วนใหญ่จะมีเหตุที่โยงใยเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นวงรอบ (Circular Relationships)

Centre for Strategic Management (1999 : 47) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงระบบเป็นการค้นหาแบบแผนและความสัมพันธ์ ตลอดจนการเรียนรู้วิธีการที่จะส่งเสริมหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบแผนเพื่อทำให้วิสัยทัศน์และภารกิจมีความสมบูรณ์มากที่สุด

Sweeney (1999 : 8) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงระบบเป็นแขนงวิชาที่การมองปัญหาแบบองค์รวมและเพื่อที่จะเข้าใจแบบแผนของการเกิดเป็นระบบและเหตุการณ์รอบ ๆ ตัวเราที่เราเห็นได้ การคิดเชิงระบบยังได้นำเสนอกรอบการทำงานเพื่อการนิยามปัญหา การตั้งคำถามที่ชาญฉลาด และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าการคิดเชิงระบบปฏิบัติการภายใต้การใช้พลังของเครื่องมือเป็นสำคัญ

Hester (1994 : 4) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงระบบเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานองค์ความรู้ และเครื่องมือซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อให้วัตถุประสงค์และวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์งานมีความชัดเจน และช่วยทำให้เรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบมิได้ละเลยต่อปัญหาความซับซ้อน แต่จะเข้าไปจัดการกับความสลับซับซ้อนในลักษณะที่ใกล้ชิด และสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุแห่งปัญหาและวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาในแนวทางที่เป็นไปได้

Certo (2000 : 4 - 9) ให้ความหมายการคิดเชิงระบบว่า หมายถึง การนำส่วนหรือหน่วยต่าง ๆ มาจัดรวมเป็นระบบหรือเป็นหน่วยเดียว ตามความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุและผลกันของส่วนประกอบย่อยหรือหน่วยต่าง ๆ อย่างอิสระ

Gardner and Demello (1993 : 14 - 18) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงระบบว่า หมายถึง การมองภาพรวมขององค์การและจัดระบบพัฒนาองค์การพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้า โดยบุคคลและทีมงานใช้กระบวนการและข้อสมมติฐานในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลงานล่าช้า และใช้การผสมผสานกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงขององค์การ

Joseph A and Constantine Ian Mc Dermot's (2544 : 50) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงระบบว่า หมายถึง การคิดในลักษณะเป็นวง (Loop) มากกว่าที่จะเป็นเส้นตรงทุก ๆ ส่วนต่างมีการเชื่อมต่อทั้งโดยตรงและโดยอ้อมฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ย่อมเปรียบเสมือนระลอกคลื่นที่สร้างผลกระทบต่อเนื่องไปยังส่วนต่าง ๆ ของระบบและย่อมกลับมาที่จุดเริ่มต้นอีกครั้ง และจุดเริ่มต้นนี้ก็จะมีการตอบสนองจากสิ่งที่สะท้อนมา และส่งออกไปอีกครั้ง ซึ่งอาจจะเป็นไปในลักษณะที่ต่างไปจากเดิม

ศุภย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (2551 : 21) ให้ความหมายวิธีการคิดกระบวนระบบ (Systems Thinking) ว่าหมายถึง วิชาที่ว่าด้วยความเข้าใจโลกและความเข้าใจระบบที่ซับซ้อน เป็นการมองและคิดวิเคราะห์ไปที่ระบบต่าง ๆ ทั้งระบบปิดและระบบเปิด เป็นวิธีคิดอย่างเป็นกระบวนการเพื่อเชื่อมโยงและทำความเข้าใจกับความเป็นเหตุเป็นผลของกันและกันในทุกสิ่ง คิดถึงสัมพันธ์ภาพและเข้าใจต่อสัมพันธ์ภาพของสรรพสิ่ง ทำความเข้าใจกับระบบและคิดอย่างเป็นระบบ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากองค์ประกอบไปสู่องค์รวม ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม จะต้องเข้าใจภาพรวมของทั้งระบบ การปฏิบัติงานใด ๆ ก็จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2550 : 12) ได้บรรยายเรื่องการจัดการเรียนการสอนเชิงระบบที่จัดโดย ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 14 - 16 กุมภาพันธ์ 2550 ดังเอกสารสรุปสัมมนาได้กล่าวถึง การคิดที่เป็นระบบ คืออะไร คำตอบคือ การคิดที่มีลำดับขั้นตอน และเป็นเหตุเป็นผล ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วเขียนภาพในการบรรลุเป้าหมาย โดยมีลำดับขั้นตอน เป็นเหตุเป็นผล การเขียนภาพ (Scenario) จะต้องให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการให้กำลัง แรงน้อยที่สุด การคิดอย่างเป็นระบบจะสร้างนิสัยการมองภาพรวมให้กับบุคคลแต่ละคนการวิเคราะห์ ความแตกต่างเพื่อการบรรลุเป้าหมาย สามารถเลือกเส้นทางที่สั้นที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติสูญเสีย น้อยที่สุด และบรรลุเป้าหมายนั้น คนที่มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบจะสามารถคิดได้ อย่างมีเหตุผล มีขั้นตอน มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มกรพันธ์ จุฑารศก (2551 : 21) การคิดอย่างเป็นระบบคือ การปรับวิธีคิด หรือเพิ่มวิธีคิด ใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบในเวลาเดียวกัน แต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลักในแต่ละสถานการณ์มีหลักเกณฑ์ และเหตุผลโดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556 : 22) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความ เข้าใจปรากฏการณ์ หรือ สิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก) มีลำดับขั้นตอน เป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดการคิดเชิงระบบ สามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ เป็นกระบวนการของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมา หรือความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็น ขั้นตอน ทำความเข้าใจในสถานการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด เพื่อให้องค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสั่งการ

ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory)

ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ขององค์กรซึ่งมี 5 ส่วนคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) คือทรัพยากรที่เป็นบุคคลวัสดุอุปกรณ์เงินหรือข้อมูลที่ใช้ ในการผลิตหรือการบริการ

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่ในทางการบริหารตัวป้อนนำไปสู่กระบวนการแปรรูปในโรงเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูปหรือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษาซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การองค์การทางการศึกษาผลิตและแจกจ่ายความรู้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกตัวป้อนระหว่างวงจรต่อไปสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูปและผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่แรงผลักดัน (Forces) ทั้งด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจที่มาปะทะกับองค์การ

ดังนั้นการสร้างกรอบแนวคิดให้องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) จึงเป็นแนวคิดรวบยอดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของทฤษฎีระบบขององค์การที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษาทั้งหมดเป็นระบบเปิด Peter Senge แห่ง MIT Sloan School of Management ผู้นำในศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์การเรียนรู้ได้ อธิบายสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทุกคนไปถึงเป้าหมายที่ปรารถนา และยังอธิบายถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ว่า ควรมีระบบ มีการะบวนการอันจะนำไปสู่ การพัฒนาศักยภาพสูงสุดได้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้จึงมี 3 ประเด็นหลักที่สำคัญ คือ

1. ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (Aspiration) คือแรงจูงใจ แรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น มันจะเป็นแรงผลักดันให้ทำอะไรให้สำเร็จให้ได้ในกระบวนการนี้มีวิชาที่ควรฝึกฝน คือ

1.1 การเป็นนายเหนือตนเอง (Personal Mastery) เป็นการพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น มุ่งมั่นตั้งใจ ใฝ่ดี อันเป็นการนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างแท้จริง จะยิ่งทำให้เห็นศักยภาพและพลังของคนอื่น ทำให้เห็นหนทางที่จะนำไปสู่สิ่งที่ปรารถนาได้อย่าง ชัดเจน

2. ความสามารถในการสนทนาอย่างครุ่นคิดและผลิดอกออกผล (Dialogue) เป็นกระบวนการซึ่งมุ่งเน้นการพูดจาเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยผ่านการครุ่นคิดที่ลึกซึ้งและสนทนาให้เกิดความคิดใหม่ ๆ มุมมองใหม่ ๆ แทนที่จะถกเถียงยืนยันความคิดของตนว่าถูกต้อง การสนทนาแบบนี้จะทำให้แต่ละคนพยายาม “ฟัง” คนอื่น และ “ตั้งคำถาม” เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน ในกระบวนการนี้มีวิชาที่ควรฝึกฝนคือ

2.1 ภาพจำลองความคิด (Mental Model) ฝึกการสร้างภาพจำลองความคิด ที่ถูกต้อง เพื่อไม่ให้ ตัวเองมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม คุณค่า ที่ผิด ควรจะศึกษาข้อมูล ความรู้ที่รอบด้าน หลากหลาย แยกแยะ ไม่ควรเชื่ออะไรง่าย ๆ จนกว่าจะมีข้อมูลที่เพียงพอ

2.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำให้ความรู้ที่ได้มา แลกฉานขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนทนาแบบ Dialogue เพื่อค้นหาแนวคิดใหม่ ๆ เป็นการแสดงความคิดอย่างหลากหลาย เคารพ ซึ่งกันและกันเพื่อต่อยอดไปสู่สิ่ง ที่ดียิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สนุก ไม่ตึงเครียดจะยิ่งทำให้ผู้เข้าร่วม สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และเชื่อมั่น (Trust) ซึ่งกันและกัน สิ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม

3. การเข้าใจโลกและระบบที่ซับซ้อน (Systemic Thinking) ต้องใช้ความละเอียดอ่อน และคิดแบบเชื่อมโยงบวกกับ จินตนาการอันสร้างสรรค์ เพื่อให้เข้าใจถึงระบบที่ซับซ้อนได้ จึงต้อง ฝึกฝนวิชาที่สำคัญที่สุด อันจะเป็น พื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบพื้นฐานของการทำงานในองค์กรนั้นจะต้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และ สภาพแวดล้อม

วิธีคิดเชิงระบบ

เป็นการคิดในลักษณะเชื่อมโยง คิดมองแบบภาพรวมให้เห็นภาพ ทั้งหมด รู้จักสังเคราะห์ และมองเห็นปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ของระบบทั้งในสัมพันธ์เชิงลึกและสัมพันธ์แนวกว้างรวมทั้งความสัมพันธ์ ที่ซับซ้อน อันเป็นการคิดแบบกระบวนการ หรือที่เรียกกันว่า “วิธีคิดแบบองค์รวม” ระบบ คือ กลุ่ม ของส่วนประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน (Interacting) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interrelated) หรือมี การ พึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) ซึ่งมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนและรวมอยู่ด้วยกัน ส่วนประกอบ ของระบบสามารถมี ลักษณะทางกายภาพที่สามารถจับต้องได้ เช่น ชิ้นส่วนหลากหลายที่ ประกอบ เป็นรถหนึ่งคัน ส่วนประกอบที่กล่าวถึง สามารถมีลักษณะที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เช่นกัน เช่น กระบวนการ ความสัมพันธ์ นโยบายของบริษัท การไหลของ ข้อมูล ปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคล และสถานะจิตใจที่อยู่ภายใน เช่น ความรู้สึก คุณค่าและความเชื่อ ตัวอย่างเช่น ในองค์กร กลุ่มงานวิจัย และพัฒนา (R&D) คือ ระบบที่ถูกสร้างขึ้นโดยบุคคล อุปกรณ์ และกระบวนการที่ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ชนิดใหม่สู่กระบวนการผลิตโดยระบบการผลิต และ ถูกขายออกไปโดยระบบการขาย ส่วน ประกอบ ของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับอีก กลุ่มหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ของมัน และดังนั้น จึงพึ่งพาอาศัยกัน ในทางกลับกันกลุ่มงานวิจัยและพัฒนามีปฏิสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยระบบอื่น ๆ ภายในบริษัท ระบบหนึ่ง ๆ เช่น กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่มีความสัมพันธ์ กับระบบที่มีความเกี่ยวเนื่อง สัมพันธ์กับระบบที่ใหญ่กว่าอยู่เสมอ ในกรณีนี้ระบบที่ใหญ่กว่าก็คือองค์กร โดยรวม ร่างกายของมนุษย์ก็เป็นอีกหนึ่งตัวอย่าง ภายในร่างกายนั้นระบบการหมุนเวียนโลหิตนำส่ง

ออกซิเจน สารอาหาร ฮอโมน และแอนติบอดีที่ถูกผลิตจากระบบอื่น ๆ และนำเอาของเสียไปสู่ระบบขับถ่าย ระบบหมุนเวียนโลหิตนี้ถูกสร้างขึ้นจากหัวใจ เส้นเลือดดำและเส้นเลือดแดง เลือด และส่วนประกอบที่สนับสนุนมากมาย องค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้มีปฏิริยาต่อกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระบบที่ใหญ่กว่า นั่นคือ ร่างกายทั้งหมดของมนุษย์

การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เปลี่ยนการคิดเชิงวิเคราะห์ที่ค่อนข้างเป็นเชิงเส้น (Linear Thinking) เช่น เหตุการณ์ A ทำให้เกิดเหตุการณ์ B หรือถ้าบริษัทให้งบประมาณในการพัฒนาในการเปิดตัวสินค้าใหม่ก็จะประสบความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบการคิดเช่นนี้คือ การคิดเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่โยงใยกัน แต่ในความเป็นจริงตัวระบบเองมีความซับซ้อนมาก และเชื่อมโยงระหว่างกันกับทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น ในขณะทุกเหตุการณ์ A ทำให้เกิดเหตุการณ์ B แต่ B ก็มีผลกระทบกับ A ในเวลาเดียวกันด้วยโดยยังไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น X Y และ Z หรือการประสบความสำเร็จของการเปิดตัวสินค้าใหม่ ขึ้นอยู่กับทั้งงบประมาณและปัจจัยอื่น ๆ อีกหลากหลายอย่าง ซึ่งสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ต่างจากการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ที่เป็นการคิดอย่างเป็นขั้นเป็นตอนหรือการใช้เครื่องมือช่วยคิดที่สำคัญ คือเมื่อคิดเชิงระบบ จะต้องเห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบที่กำลังพิจารณาและความสัมพันธ์กันระหว่างกันขององค์ประกอบเหล่านั้น การคิดเชิงระบบนี้ให้แนว ทางใหม่ในการสร้างความเข้าใจความซับซ้อน (Complexities) ของชีวิตในองค์กร และบ่งชี้ปัญหาที่ยากต่อการรับมือ เผชิญปัญหาเหล่านี้บ่อยครั้งในโลกธุรกิจ เมื่อมีวินัยแห่งการคิดเชิงระบบ ก็เริ่มจะเห็นโลกในลักษณะที่แตกต่างออกไป สิ่งที่แสดง ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเมื่อมีความตระหนักรู้เชิงระบบ คือ อาจเปลี่ยนท่าทีจากแค่มีปฏิริยาตอบโต้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปเป็น การมีการตอบโต้แบบสร้างสรรค์ หรือท่าทีที่ทำได้ตั้งใจ ซึ่งทำให้สามารถออกแบบระบบที่สร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน แก่องค์กรได้

นอกจากนี้วิธีการคิดอย่างมีระบบ มีเหตุมีผลทำให้ผลของการคิดหรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็ว วิธีการคิดอย่างมีระบบจะเป็นหนทางไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ถ้าองค์กรนั้น ๆ นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและยึดหลักให้บุคลากรภายในองค์กร ตระหนักในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอและผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงทำให้เกิดการเรียนรู้จากตัวเองของบุคลากรแต่ละคน เกิดการเรียนรู้ของทีมงาน ทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์รวม (Shared Vision) และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม (Team Learning) วิธีการคิดอย่างมีระบบเป็นหนึ่งในรูปแบบขององค์การการเรียนรู้ว่า วิธีการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ ผู้นำต้องทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อจะได้เป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดึงปัญญาของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีมโดยสร้างให้เกิดวินัย 5 ประการของ Peter Senge ประกอบด้วย

1. Personal Mastery ต้องมีวินัยในตัวเอง มีสติสามารถบังคับตนเองได้ ควบคุมตนเองได้ ปรับปรุงตนเองสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปกติ กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

2. Mental Model ไม่มีมีจรรยาบรรณ รั้งฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจิตใจที่มีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ทั้งเชิงบวก คิดนอกกรอบและคิดแบบบูรณาการ

3. Shared Vision สร้างความฝันร่วมกัน รู้เป้าหมายทั่วทั้งองค์กร ใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกัน

4. Team Learning มีการเรียนรู้ร่วมกันของทีม สร้างความเข้าใจร่วมกันกับคนอื่น ๆ ผ่านกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง พยายามหาความเห็นร่วม (Consensus) ที่เหมาะสมต่อองค์กร เปลี่ยนการทำงานจาก Me เป็น We

5. Systemic Thinking คิดเป็นระบบ เห็นภาพรวม (Big Picture) มองความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร มองให้ออกว่าแต่ละส่วนขององค์กรส่งผลกระทบต่ออีกและกันอย่างไร (Peter Senge, 1990 : 207)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดในลักษณะเชื่อมโยง คิดมองแบบภาพรวมให้เห็นภาพ ทั้งหมดการวิเคราะห์ สังเคราะห์และมองเห็นปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ของระบบ ทั้งในสัมพันธ์เชิงลึกและสัมพันธ์แนวกว้างรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน อันเป็นการคิดแบบกระบวนการ

การส่งเสริมการคิดเชิงระบบ

ปัจจุบันการจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษามีความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน มีระบบต่าง ๆ มากขึ้น ทุกอย่างเคลื่อนไหวไปอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้น การมองแบบเดิมไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เราจะต้องติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา ทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Theory) เริ่มมาจากการตั้งข้อสันนิษฐาน (Thesis) แล้วมีข้อขัดแย้งของข้อสันนิษฐานนั้น ๆ เกิดขึ้น แต่ก็ไม่ถูกทั้งหมด ดังนั้นจึงเกิดการสังเคราะห์ (Synthesis) สิ่งใหม่ และสิ่งเหล่านี้ก็พัฒนาไปเรื่อย ๆ ความรู้ต่าง ๆ ก็จะพัฒนาเป็นแบบนี้ไปเรื่อย ๆ ทุกอย่างเคลื่อนไหว ไม่แน่นอน ซึ่งสามารถสรุปการส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้

สมยศ วนิชาชีวะ (2555 : 23) ได้กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบไว้ว่าเป็นแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบ จะต้องประกอบไปด้วย การส่งเสริมให้ครุมีความรู้ ความเข้าใจ การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้คำปรึกษา การให้อิสระในการคิด การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา และการวินิจฉัยการเกิดของปัญหา

นรินทร์ สิทธิศักดิ์ (2555 : 76) ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบไว้ว่าการส่งเสริมให้ครุมีความรู้ความเข้าใจถือเป็นหัวใจสำคัญ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น จัดหลักสูตรส่งเสริมความคิดเชิงระบบโดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ฝึกอบรม ส่งครุเข้ารับการอบรมความคิดเชิงระบบตามหน่วยงานภายนอกที่จัดอบรม หรือหาวารสาร หนังสือ ตำราที่เกี่ยวกับความคิดเชิงระบบให้กับครุ การศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการบริหารในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน

ณรงค์ คำหงส์ (2555 : 1) ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบไว้ว่า การส่งเสริมความคิดเชิงระบบทำได้โดยการให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเชิงระบบ เช่น ใช้การนิเทศส่งเสริมให้ครุคิดเป็นระบบจากงานที่ทำ ใช้วิธีการสนทนากับครุเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา หรือคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครุสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี ให้อิสระในการคิด คิดอย่างมีเหตุผล การเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้บริหาร

ยุทธศิลป์ แยมเจริญ (2555 : 34) ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบไว้ว่าแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบนั้น สามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การให้อิสระในการคิด การให้คำปรึกษาที่ดี ส่งครุเข้ารับการฝึกอบรม การให้อิสระในการคิดทำได้โดยส่งเสริมให้ครุมีอิสระในการเลือกใช้ข้อมูลที่จะใช้ประกอบการหาคำตอบว่าทำไม ส่งเสริมให้ครุรู้จักวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะหาคำตอบว่าทำไมที่เหมาะสมที่สุด ศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเชื่อมความสัมพันธ์อันดี

วีระชาติ มาลัย (2551 : 16) ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบไว้ว่า แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบให้กับครุนั้นทำได้โดยการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ส่งเสริมให้ครุหาคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน ในโรงเรียน ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครุไปถึงผลกระทบของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครุได้ค้นคว้าข้อมูลที่คิดว่าจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับปัญหา ส่งเสริมให้ครุใช้ข้อมูลที่ได้มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้คณะครุในโรงเรียนฟัง และส่งเสริมให้ครุเปิดใจกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือคำอธิบาย การแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุและผล การวินิจฉัยปัญหา ส่งเสริมให้ครุทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมการคิดเชิงระบบ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนในการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีลำดับขั้นตอน

เป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อน และความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด การคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสรุปสรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงระบบตามลักษณะต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการคิดอย่างมีเหตุผล สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ

การสร้างความรู้ความเข้าใจในการคิดถือเป็นหัวใจสำคัญของการส่งเสริมกระบวนการคิดของผู้บริหาร ที่ต้องการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่างจะต้องมีหลักการคิดที่ดี โดยการคิดต้องอยู่ภายใต้กระบวนการและหลักการอย่างเป็นระบบ การคิดที่มีสิ่งยึดเหนี่ยว หรือสาระสำคัญที่มั่นคง เป็นหัวใจสำคัญในการคิดทุกสิ่งทุกอย่างทั้งปวง อาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ หลักธรรมชาติ หลักทั่วไป และหลักเฉพาะของมนุษย์ และสามารถจำแนกความสำคัญของการคิดอย่างมีหลักการได้ ดังนี้

กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้

การจะเข้าใจความคิดเชิงระบบได้ จะต้องทราบถึงที่มาของความคิดเชิงระบบ ซึ่งมีรากฐานมาจากความรู้ของมนุษย์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการ นำมารวบรวมให้ปรากฏขึ้นมา เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องและถ่ายทอดต่อได้ง่าย เช่น ตำรา เอกสารต่าง ๆ
2. ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ฝังลึกใน แต่ละคน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิต อยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม หรือบางครั้งอาจเกิดจากสัญชาตญาณ ความรู้ชนิดนี้ยากที่จะถ่ายทอดออกมา

Ikujiro Nonaka (1998 : 264) ได้อธิบายถึง หลักสำคัญของการสร้างความรู้ในองค์กรต่าง ๆ คือ การสังเคราะห์หลอมรวมความรู้ที่ชัดแจ้งกับความรู้ที่ฝังลึก และยกระดับขึ้น โดยผ่าน กระบวนการ 4 ส่วนที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI)

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ความเชื่อ วิธีการ ฯลฯ ในลักษณะบุคคลต่อบุคคล ตัวต่อตัว
2. การสกัดความรู้ออกจากตัวตน (Externalization) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึก อยู่ในตัวบุคคล ไปเป็นความรู้ที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้ โดยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจับกลุ่มคุยกัน เพื่อหาความคิดใหม่ ๆ

3. การผนวกความรู้ (Combination) เป็นการนำเอาความรู้ที่ซัดแน่นจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีมากมาย มารวบรวม บันทึก จัดกลุ่ม แบ่งเป็นหมวดเป็นหมู่ ทำให้เกิดเป็นความรู้ซัดแน่นอีกระดับหนึ่ง ในรูปแบบที่สามารถ เผยแพร่ได้มากยิ่งขึ้น

4. การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้รับมาด้วยวิธีต่าง ๆ ไปลองปฏิบัติให้ เกิดความเชี่ยวชาญเป็น “การรู้จริง” สามารถประยุกต์ เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือวิธีการใหม่ ๆ หรืออาจจะเป็น การปรับปรุงของเก่าที่มีให้เกิดคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสุดท้ายจะเป็นความรู้ ผังลึกที่ยกระดับขึ้นไปในตัวบุคคล



ภาพที่ 2.1 กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้

ที่มา : Peter Senge (The Fifth Discipline, 1990 : 208)

Nonaka (1996) ได้อธิบายถึง “พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เรียกว่า “ชุมชนนักปฏิบัติ” (Communities of Practice) หรือ “บา” (Ba) ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้อง 3 แบบ เข้ามา คอยกระตุ้น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสนุกสนาน เป็นกันเอง มีชีวิตชีวา อันจะส่งผลให้เกิดการสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เกิดการหมุนวงจร “เซกิ” อย่างมีพลัง ต่อเนื่องผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 แบบ ได้แก่

1. นักนวัตกรรม (Idea generator) จะคอยทำหน้าที่สร้างความคิดใหม่ ๆ
2. พี่เลี้ยง หรือโค้ช (Coach) จะเข้ามาพร้อมกับนักฝัน ช่วยทำให้ความคิดใหม่ ๆ ดังกล่าว มีความชัดเจนขึ้น โดยการชี้แนะ ช่วยพัฒนาทักษะ ทำให้ความรู้จากแต่ละสาขารวมเป็นสหวิชาการรวมทั้งช่วย แปลงความรู้ส่วนบุคคล ให้กลายเป็นความรู้หรือทักษะขององค์กร
3. นักกิจกรรมความรู้ (Knowledge activist) จะเป็นผู้ที่มีความคล่องตัว ในการเชื่อมโยง ผู้คนที่หลากหลายในองค์กร เข้ามาร่วมสังเคราะห์ความคิดกับนักฝันและโค้ช เชื่อมโยงกับผู้ปฏิบัติต่าง ๆ หลอมรวม ความรู้ที่ซัดแน่นกับความรู้ที่ฝังลึกเข้าด้วยกัน

ทฤษฎีกลุ่มนี้บางครั้งเรียกว่า กลุ่มปัญญานิยม มีความเชื่อว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องใช้ประสาทสัมผัส (Sense) และใช้สติปัญญาเป็นตัววิเคราะห์ข้อมูล และเก็บสะสมประสบการณ์เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาใหม่ สำหรับกลุ่มแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ กลุ่มแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) และกลุ่มแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism) ได้แก่

ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนที่เน้นวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดไตร่ตรองได้อย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถพึ่งพาตนเองได้ รู้จักร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม และนำความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามหลักการของทฤษฎีนี้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีมาก่อน นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และปรากฏการณ์ที่พบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างใหม่ทางสติปัญญา (Kemil,1991) ; (Noddings,1990) ; (Von Glasserfeld, 1991) ; (Henderson, 1992) ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาทางปัญญาที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันในสังคม ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้วิธีการแก้ปัญหา (Collaborative Constructivism) ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีวิธีคิดในการแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ต้องเกิดจากความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหของตนเอง แนวคิดทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดของนักจิตวิทยาการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ แนวคิดของ (Jean Piaget) เรียกว่า Cognitive constructivism ที่เชื่อว่าถ้าผู้เรียนถูกกระตุ้นด้วยปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญาแล้ว จะทำให้ผู้เรียนพยายามปรับโครงสร้างทางปัญญาให้เข้าสู่ภาวะสมดุลโดยวิธีการ ดูดซึมได้แก่ การรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อมเข้าไปไว้ในโครงสร้างทางปัญญา และปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญา คือ การเชื่อมโยงโครงสร้างทางปัญญาเดิม หรือความรู้เดิมที่มีมาก่อนกับข้อมูลข่าวสารใหม่ จนกระทั่งสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา หรือเกิดการเรียนรู้ได้ ส่วนแนวคิดของ (Vygotsky) ได้เน้นบริบททางสังคม เรียกว่า Social Constructivism เชื่อว่าผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางสังคมกับ ผู้อื่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านพุทธิปัญญา สำหรับ (John Dewey) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ Learning by doing ที่เชื่อว่าผู้เรียนต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการกระทำ และผู้เรียนต้องมีความเข้าใจความรู้ใหม่โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่ สัมสมมาเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ อันเป็นความพยายามเชิงสังคม ก่อให้เกิดรูปแบบการเรียนการสอนที่เรียกว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความรู้โดยกลุ่มคนในสังคม สำหรับแนวคิดของ (Bruner) เห็นว่าประสบการณ์เดิมของผู้เรียนจะมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ และเชื่อว่าวุฒิภาวะอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างความรู้ใหม่ ต้องมีองค์ประกอบอื่นเกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาทางด้านภาษา และประสบการณ์เดิมเข้ามามีส่วนสำคัญในการเพิ่มความเจริญงอกงามทางสติปัญญา และแนวคิดของ (Ausubel) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้น

ได้เมื่อผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่ สามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่ได้กับโครงสร้างความรู้เดิมที่มีอยู่ นำมาจัดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย แต่ถ้าผู้เรียนไม่สามารถนำสิ่งใหม่ไปสัมพันธ์กับความรู้เดิมได้ เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มี ความหมาย หรือเรียนแบบท่องจำ

องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ถือเป็นหลักการสำคัญในการจัดกระบวนการทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการความรู้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบ่งชี้หรือกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการกำหนดความรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการหาความรู้ขององค์กรที่มีความโดดเด่น แตกต่างและได้เปรียบคู่แข่ง นอกจากนี้ ยังหมายถึงการตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรว่า องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ซึ่งเมื่อนำความรู้ที่ต้องการและความรู้ที่มีมาวิเคราะห์ ก็จะได้เป็นช่องว่างของความรู้ หรือ ความรู้ที่ขาดหายไป องค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่มีมาวิเคราะห์ ก็จะได้เป็นช่องว่างของความรู้ หรือ ความรู้ที่ขาดหายไป องค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เป็นการทำแผนที่ความรู้ในขั้นตอนนี้เพื่อหาว่า ความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึง การได้มาซึ่งความรู้จากบุคคล หรือ จากเอกสารและหนังสือต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้และการรวบรวมความรู้ในองค์กร โดยทั่วไปความรู้ในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ได้ 5 รูปแบบ ได้แก่ ฐานข้อมูล (Shareable Electronic Knowledge Base) 12 % เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Documents) 20% เอกสารต่าง ๆ (Paper Documents) 26% และในสมองพนักงาน (Employee Brains) 42% จะเห็นได้ว่า ความรู้ส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ในตัวพนักงาน หรือ ที่เรียกว่า ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ซึ่งประกอบด้วยความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐานต่าง ๆ ของบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งมีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้เหล่านี้ยากต่อการอธิบาย หรือสื่อสารออกมาได้ การรวบรวมความรู้ดังกล่าวต้องการดำเนินการโดยวิธีการเชิงรุก เช่น การตรวจสอบข้อมูลภายในองค์กร ชุดค้น เพื่อเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ หรือ อาจใช้วิธีการเชิงรับ เช่น การปล่อยให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการร่วมกิจกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน และการนำเอากระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การเรียนรู้ค่อย ๆ แทรกซึมไปทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรอาจไม่เพียงพอ หรือสร้างขึ้นไม่ทัน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศจากภายนอกองค์กร

ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเทียบเคียง (Benchmarking) การฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การจ้างที่ปรึกษา การควบรวมกิจการ การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ รวมทั้ง การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง ซัพพลายเออร์ การร่วมมือกับองค์กรอื่น การสร้างพันธมิตร และการจัดตั้งบริษัทร่วมทุน เป็นต้น

3. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการที่แตกต่างกัน ตั้งแต่แนวคิดกรรมไปจนถึงงานวิจัยที่ยุ่ยาก การสร้างความรู้ มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดการ สร้างความรู้ผ่านการเรียนรู้ หรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ของมาคควอทซ์ ที่กล่าวว่า ในการสร้างความรู้ขององค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยช่องทางหรือ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ ความรู้ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจาก ประสบการณ์และความรู้ของบุคคลอื่นหรือทีม ประกอบกับทักษะและการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ที่ทบทวน อันจะทำให้ความรู้ใหม่เกิดขึ้น 2) การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systemic Problem Solving) ซึ่งนอกจากการแก้ไขปัญหาให้ได้แล้ว พนักงานจำเป็นต้องมีรูปแบบความคิดและวินัยในการสังเกต วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และมีการรวบรวมหลักฐานซึ่งอาจรวมถึงการวางแผนการ ปฏิบัติงานด้วย 3) การทดลอง (Experimentation) เป็นการสร้างความรู้เพื่อโอกาสและความต้องการ ในการขยายการดำเนินงานออกไป เช่น การทำวิจัยเพื่อการพัฒนานวัตกรรม โครงการนำร่อง และ 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต (Learning from Past Experience) การทบทวนความสำเร็จ และความล้มเหลวด้วยการประเมินอย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อการสร้างสรรค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรมากที่สุด

4. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access and Storage) การจัดเก็บความรู้ เป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร พร้อมทั้งการเข้ารหัสความรู้ เพื่อให้ความรู้ที่จัดเก็บนั้นง่ายและสะดวกในการเข้าถึงเมื่อคนต้องการ การจัดเก็บความรู้สามารถดำเนินการได้โดยการจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ หรือจัดเก็บ ความรู้ในสมอง หรือความจำของคนแต่ละคน การจัดเก็บความรู้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การดำเนินการ เพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กรมิให้สูญหายไป ซึ่งหลายครั้ง องค์กรมักสูญเสียข้อมูลและความรู้บาง ประการเมื่อมีการปรับปรุงองค์การด้วยระบบต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกระบบจัดเก็บที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อจัดเก็บความรู้แล้ว ต้องมีการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย มีความสมบูรณ์ถูกต้อง รวมถึงการขัดเกลาภาษาและรูปแบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) หมายถึง การถ่ายโอนและเผยแพร่ข้อมูลความรู้และสารสนเทศตลอดทั่วทั้งองค์กร ทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจ ซึ่งเป็นการสื่อสารโดยใช้เครื่องมือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูก

นำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ การกระจายความรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับซึ่งไม่ได้ร้องขอ หรือต้องการ หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นแบบ "Supply - Based" เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ข่าวสารต่าง ๆ หรือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ หรือ บริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป มักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล/ความรู้มากเกินไป หรือไม่ตรงตามความต้องการ 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับ หรือ ใช้แต่เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ "Demand-Based" องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง การกระจายความรู้แบบ "Push" และ "Pull" เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล/ความรู้

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การแบ่งปันความรู้ ให้กระจายทั่วทั้งองค์กร โดยการใช้ช่องทางและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้เมื่อต้องการ โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้นั้นแยกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ประเภทเด่นชัด (Explicit Knowledge) ได้แก่ การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้การเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ส่วนความรู้ประเภทไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) นั้นทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีตามความถนัดและสะดวก วิธีการหลัก ๆ มีดังต่อไปนี้ 1) ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) 2) Innovation & Quality Circles (IQCs) 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP) 4) ระบบพี่เลี้ยง (Mentorings System) 5) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หรือ การยืมตัวบุคลากรมาใช้งาน (Secondment) 6) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7. การประยุกต์ใช้ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge Application Learn and Use) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้กับการทำงาน การแก้ปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยเมื่อมีการนำความรู้ที่จัดเก็บมาใช้ จะทำให้เกิดการเชื่อมโยงความรู้ที่ดึงมาใช้กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ผลที่ได้คือ เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวกับองค์กร ในความเป็นจริงแล้ว การนำความรู้ไปใช้เป็นหัวใจของการจัดการความรู้ หรือ เป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรควรตระหนักในประโยชน์ของการใช้ความรู้

8. การติดตามตรวจสอบความรู้ (Knowledge Checking) การติดตามตรวจสอบ และ ประเมินความรู้ เป็นการศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้ และเพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

การคิดเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึก นึกคิดของมนุษย์ การคิดจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงของสติปัญญาการคิด เป็นกระบวนการทางสมองที่มีศักยภาพสูง เป็นความสามารถที่มีอยู่ใน ตัวมนุษย์ที่สามารถแสดงออกด้านภาษาพูด ภาษาสัญลักษณ์ และลักษณะท่าทางต่าง ๆ เพื่อสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้ความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยพื้นฐานของการคิด ปัจจัยพื้นฐานของการคิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) คุณลักษณะของผู้คิด 2) สิ่งเร้า และ3) สื่อและอุปกรณ์สำหรับช่วยคิด

8.1 คุณลักษณะของผู้คิด การที่มนุษย์เรามีความสามารถ ในการคิดที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยปัจจัย ที่เป็นพื้นฐานเริ่มจากตัวผู้คิดเองจะต้อง มีคุณลักษณะ ที่เอื้อต่อการคิด ได้แก่ ความปกติของสมอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาแล้ว

8.2 สิ่งเร้า เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้คิดเกิดความสนใจเอาใจใส่ สังเกต พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด การคิดจะเกิดขึ้น เมื่อประสาทรับรู้ได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้า ซึ่งสมองจะเลือกรับรู้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นอาจเป็นสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ได้จาก คน สัตว์ สิ่งของ ความต้องการ และเหตุการณ์

8.3 สื่อและอุปกรณ์สำหรับช่วยคิด จินตนาการตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการคิดขึ้นมา เช่น รูปทรงของเรขาคณิต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็น การสนับสนุน ทางด้านที่ทำให้เกิดทักษะการคิดเป็นต้นในขณะที่คิด เครื่องมือที่ใช้ในการคิดของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ภาพพจน์ในการคิด ภาษา และสัญลักษณ์

Mifflin Harcourt (1999) กล่าวว่า การคิด หมายถึง กิจกรรมทางจิตใจหรือทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกเฉพาะคน ความคิด ยังอาจหมายถึงกระบวนการคิดหรือลำดับแ่งคิด ในทำนองเดียวกัน กรอบความคิด หมายถึงถึง กระบวนการการรับรู้ การรับรู้ความรู้สึก ความมีจิตสำนึก และจินตนาการการทำความเข้าใจถึงจุดกำเนิดที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม กระบวนวิธี และผล ยังคงเป็นเป้าหมายที่นักวิชาการจำนวนมาก เช่น นักชีววิทยา นักปรัชญา นักจิตวิทยา และนักสังคมวิทยา ตั้งไว้ เนื่องมาจากความคิดนั้นเป็นหลักพื้นฐานรองรับการกระทำและปฏิกิริยาของมนุษย์การคิดทำให้มนุษย์สามารถเข้าใจโลกหรือออกแบบชีวิตได้แตกต่างกัน ทั้งยังทำให้นำเสนอหรือแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ไปตามความหมายที่เขาเข้าใจ หรือเชื่อมโยงไปถึงความต้องการ ความปรารถนา ข้อผูกมัด วัตถุประสงค์ แผน และเป้าหมายของเขาได้

Piaget (1962 : 58) กล่าวว่า การคิด หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา การคิดของบุคคลเป็นกระบวนการภายใน 2 ลักษณะคือ เป็นกระบวนการปรับการคิดอย่างเป็นระบบ

Guilford (1967 : 93) กล่าวว่า การคิด หมายถึง การค้นหาหลักการ โดยแยกแยะคุณสมบัติของสิ่งต่าง ๆ หรือข้อความจริงที่ได้รับแล้วทำการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปอันเป็นหลักการของข้อความจริงนั้น ๆ รวมทั้งการนำหลักการดังกล่าวไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม

ธารทิพย์ แก้วเหลี่ยม (2556 : 17) กล่าวว่า การคิด หมายถึง กระบวนการทางสมองที่เกิดจากการกระทบจากสิ่งเร้า หรือความรู้สึกลึกลับ แล้วทำการวิเคราะห์ แยกแยะเพื่อหาข้อสรุป อันก่อให้เกิดแนวปฏิบัติสำหรับพฤติกรรมทั้งภายใน ภายนอกและการดำเนินชีวิตกระบวนการทางสมองของบุคคล ในการวิเคราะห์ แยกแยะเพื่อหาข้อสรุป อันก่อให้เกิดแนวปฏิบัติสำหรับพฤติกรรมทั้งภายใน ภายนอก และการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดหลักสูตรส่งเสริมความคิดเชิงระบบ โดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ความรู้ การเข้ารับการอบรม ด้านการคิดเชิงระบบตามหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนจัดอบรมให้ความรู้ในการคิดอย่างเป็นระบบ แก่บุคลากรในสังกัด

ด้านการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาถือว่าเป็นหลักการที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง การให้คำปรึกษาถือเป็นการช่วยเหลือรูปแบบหนึ่ง ที่อาศัยความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา ได้ความรู้และทางเลือกในการแก้ปัญหา นั้นอย่างเพียงพอมีสภาพอารมณ์และจิตใจ ที่พร้อมจะคิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง หลักการที่สำคัญ ในการให้คำปรึกษาเนื่องจากการให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เป็นทั้งผู้ให้ คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ต้องมีระบบระเบียบ มีเทคนิควิธีในการเข้าใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การช่วยเหลือ การวางแผน การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงในหลายด้านในตัวผู้รับคำปรึกษา ดังนั้น ในการให้คำปรึกษาจึงจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ กระบวนการให้ความช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสารกัน ด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง ที่เกิดจากสัมพันธ์ทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้ และผู้รับคำปรึกษา (Burks and Shefflre, 1979 : 276) ซึ่งสามารถสรุปหลักการให้คำปรึกษาได้ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้รับคำปรึกษาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน
2. การให้คำปรึกษาตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ให้คำปรึกษาต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อความชำนาญมาก่อน
3. การให้คำปรึกษาเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถพิจารณาตนเองได้ดีเช่นเดียวกับความสามารถในการพิจารณาสิ่งแวดล้อมของตน จนเกิดการตัดสินใจได้ในที่สุด
4. การให้คำปรึกษา ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. การให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์ (Science) และศิลปะ (Art) เป็นทั้งงานวิชาการ และวิชาชีพที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญมากกว่าการใช้สามัญสำนึก

6. การให้คำปรึกษา เป็นความร่วมมืออันดีสำหรับผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษา ในอันที่จะช่วยกันค้นหาปัญหาหรือทางออกที่เหมาะสมแท้จริงทั้งนี้โดยที่ต่างฝ่ายอาจจะไม่เข้าใจมาก่อนว่า “แท้ที่จริงแล้วความยากลำบากหรือปัญหาของสิ่งนั้นคืออะไร ซึ่งแตกต่างไปจากการสอน ซึ่งผู้สอนรู้ข้อเท็จจริงมาก่อนหน้านี้แล้ว”

7. การให้คำปรึกษาเน้นถึงจรรยาบรรณ และบรรยากาศที่ปกปิดหรือความเป็นส่วนตัว เพื่อสนับสนุนการได้มาซึ่งข้อเท็จจริงสำหรับช่วยเหลือ และรักษาผลประโยชน์ของผู้รับคำปรึกษา เป็นสำคัญ

8. การให้คำปรึกษาจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษา มีระดับสูงมากพอที่ผู้รับคำปรึกษาเต็มใจที่จะเปิดเผย ความรู้สึกที่แท้

Gladding (1996 : 125) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาจะต้องยึดหลักดังต่อไปนี้

1. มีทฤษฎี กระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาให้ครูได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม กับลักษณะของปัญหาและธรรมชาติของนักเรียน

2. เน้นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิด ความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา

3. เน้นปัจจุบัน เพื่อให้นักเรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง และสามารถค้นหาแนวทาง แก้ไขที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน

4. ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว เพราะการให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิธีการ แก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพปัญหา โดยนักเรียนจะเป็น ผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

5. ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับนักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มี เงื่อนไข ไม่ตัดสิน ไม่ประเมิน และไม่วิพากษ์ วิจารณ์ หรือตำหนินักเรียน

คุณลักษณะของครูผู้ให้คำปรึกษา

ผู้บริหาร หรือครูผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะส่วนตัว ดังต่อไปนี้ รู้จัก และยอมรับตนเอง อดทน ใจเย็น จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น มีท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต ใช้คำพูดที่เหมาะสม เป็นผู้รับฟังที่ดี นอกจากนี้ยังควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีบุคลิกภาพที่ดี และการรักษาความลับ โดยมีทักษะการให้ คำปรึกษา คือความสามารถหรือความชำนาญในการสื่อสาร ทั้งการใช้ภาษาท่าทางและภาษาพูด ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์หรือผู้รับคำปรึกษาให้ 1) มีความไว้วางใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้คำปรึกษาและการปรึกษา 2) เข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของตัวเอง 3) แสวงหาและแนวทางการปรับเปลี่ยนการคิด การรู้สึกและการปฏิบัติ

คนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น นักจิตวิทยาด้านการปรึกษานำเสนอทักษะการให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันออกไป แต่โดยรวมแล้วทักษะการให้คำปรึกษาที่เป็นทักษะพื้นฐานเบื้องต้นในการสื่อสารจะประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

การให้คำปรึกษา (Counselling)

การปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมืออันมีค่าที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลให้คนที่ประสบปัญหา สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาและผ่านพ้นอุปสรรคช่วงวิกฤตของชีวิตไปได้ด้วยตัวของเขาเอง การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเรื่องละเอียดอ่อนพอควรที่ผู้ให้คำปรึกษา (Counsellor) พึงปฏิบัติต่อผู้มาขอรับคำปรึกษา (Counsee หรือ Client) อย่างเอาใจใส่ เพราะปัญหาที่ลึกซึ้งเปิดเผยได้ยาก ผู้มีปัญหา มักจะอาย ทำให้ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความเป็นกันเอง น่านับถือไว้วางใจได้ รักษาความลับได้ มีทัศนคติที่ดี มีทักษะในการให้คำปรึกษา และมีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องที่จะให้คำปรึกษา โดยการให้คำปรึกษา มีประโยชน์ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้พูดระบายความรู้สึกคับข้องใจออกมา อันจะทำให้เกิดความเข้าใจใน ความหมายของปัญหาและเหตุการณ์นั้น ๆ ได้
2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ในการที่จะวางแผนเผชิญและแก้ไขสถานการณ์ปัญหาของผู้รับคำปรึกษาเองได้

ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ คือ คนที่ถูกฝึกอบรมให้มีทักษะเหมาะสมที่จะเข้ารับหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้คำปรึกษาก็ยังเป็นคนผู้ซึ่งมีความต้องการทางร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นผู้ซึ่งถูกขัดเกลามาจากครอบครัวต่าง ๆ กัน ทำให้มีความเชื่อ ค่านิยมในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจุดอ่อน จุดเด่นในตัวเองที่แตกต่างกันไป ลักษณะที่แตกต่างกันนี้อาจมีอิทธิพลส่งเสริมหรือขัดขวางในการให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรคหรือผู้ป่วย และครอบครัวได้

ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำจำเป็นต้องรู้อะไรเกี่ยวกับตัวเอง รู้ว่าตัวเองมีความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ อย่างไร และรู้จักระวังตนเองในการแสดงออกทางวาจาและท่าทางขณะให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเหมาะสม รู้จักควบคุมและเผชิญอารมณ์ ความรู้สึก ความกลัว หรือความรู้สึกกรังเกียดให้อยู่ในสภาพที่ไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการให้มากที่สุด คุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาของเรื่องที่จะให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่น บุคลิกมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ รับฟังปัญหา และระบายความในใจของผู้มารับบริการ เป็นผู้ที่ได้รับบริการยอมรับและให้ความเชื่อถือเป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการโดยการวางตัวเป็นกันเอง เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อดทน ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาให้ผู้มารับบริการ เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมในการให้คำปรึกษาแนะนำโดยเฉพาะในเรื่องที่

ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดีซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการให้คำปรึกษา ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling) การให้คำปรึกษาประเภทนี้เป็นแบบที่ได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ การให้คำปรึกษาจะเป็นการพบกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษา 1 คน กับผู้ขอคำปรึกษา 1 คน โดยร่วมมือกัน การให้คำปรึกษาแบบนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาให้สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง หรือเพื่อให้สมาชิกในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทำให้คนในองค์กรได้ตระหนักถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับปฏิกริยาและการแสดงออกของอารมณ์ของตนและผู้อื่น เข้าใจความสำคัญของทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เข้าใจความสำคัญของการเสริมแรงและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คนสามารถกำหนดเป้าหมายและการประพฤติปฏิบัติของตนเองได้เป็นกระบวนการช่วยเหลือโดยมีการพบปะเป็น การส่วนตัว ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับบริการ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้รับบริการ ได้เข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น สามารถวางแผนโครงการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้เฉพาะจะสามารถแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่เท่านั้น แต่จะช่วยให้มีทักษะในการแก้ปัญหาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

กระบวนการให้คำปรึกษา

กระบวนการให้คำปรึกษา อาจสรุปได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษาต้องทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่น สบายใจ และไว้วางใจ

ขั้นตอนที่ 2 สืบหาปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาด้วยตัวของเขาเอง

ขั้นตอนที่ 3 เข้าใจปัญหา สาเหตุ ความต้องการ ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับ คำปรึกษา เข้าใจปัญหา สาเหตุ และความต้องการของตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 วางแผน แก้ปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพิจารณาวิธีแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ยุติการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาย้ำความเข้าใจที่เกิดขึ้นระหว่างที่ให้คำปรึกษา และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา มีแรงจูงใจและกำลังใจ ที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

2. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counseling) หลักพื้นฐานของการให้คำปรึกษากลุ่ม

2.1 สมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิในความรู้สึกของตน คือรู้สึกอย่างไรที่ตนรู้สึก ไม่ต้องปกปิดซ่อนเร้น ผู้ให้คำปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความรู้สึกของตนออกมา และให้เคารพในอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นด้วย

2.2 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนต้องตัดสินใจว่า ตนต้องการจะพัฒนาอะไรเกี่ยวกับตนเอง ด้วยตนเอง

3. สมาชิกกลุ่มแต่ละคน ต้องมุ่งแก้ปัญหาให้ตนเองไม่ใช่มุ่งแก้ปัญหาให้คนอื่น เพราะ การที่สมาชิกเข้ากลุ่มก็เพราะต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นให้กับตนเอง

4. ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อสถานการณ์ เป็นจุดที่สำคัญยิ่งกว่าสถานการณ์ เพราะความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาได้

5. การเปิดเผยตนเองของสมาชิกช่วยให้การให้คำปรึกษามีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกกลุ่ม ไม่มีการป้องกันตนเองก็ย่อมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ในบรรยากาศ ที่มีความไว้วางใจ มีความหวังดี มีการยอมรับและมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ

6. สมาชิกกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน นั่นคือ ยอมรับผลที่ตามมา จากพฤติกรรมที่ตนได้กระทำไป ซึ่งทำให้สมาชิกฟังฟังคนอื่นน้อยลง

7. การลงมือกระทำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งจะมีได้ ในบรรยากาศของการยอมรับและความเข้าใจ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศ ของการยอมรับและความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม และรักษาสิ่งเหล่านี้ไว้ตลอดไป

8. ในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหา มีวิธีการหรือทางเลือกหลายวิธี ผู้ให้คำปรึกษาจะต้อง ช่วยให้สมาชิกสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้มีการนำเสนอในกลุ่มด้วยตนเอง

9. สมาชิกกลุ่มจะต้องมีความมั่นใจในตนเองในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือ เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นการให้การเสริมแรงจึงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องคำนึงถึง

10. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มได้นำประสบการณ์ใหม่หรือสิ่งที่เรียนรู้ ใหม่ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดังนั้นประสบการณ์ในกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสมาชิก

11. การที่สมาชิกรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง และยอมรับตนเอง ทำให้มีการป้องกันตนเอง น้อยลง และทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตน

12. สมาชิกกลุ่มจะเกิดความเข้าใจตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมตนเอง ได้มากขึ้น หลังจากได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ลำดับขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อตั้งกลุ่ม ในขั้นนี้สมาชิกที่เข้ากลุ่มยังไม่กล้าเปิดเผยตนเอง เพราะยังไม่ไว้วางใจในกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม และต้องใช้เวลาแก่สมาชิกกลุ่มพอสมควรอย่ารีบเร่ง

ขั้นที่ 2 ขั้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะของสมาชิก เป็นขั้นตอนต่อจากขั้นแรกกลุ่ม เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการขึ้นบ้าง สมาชิกเริ่มรู้จักไว้วางใจกันแต่ก็ยังคงมีความวิตกกังวล

มีความตึงเครียดอยู่บ้าง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามชี้แจงให้สมาชิกกล้า อภิปรายปัญหาตัวเองอย่างเปิดเผย

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการ ขั้นนี้สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะดีขึ้นมาก กล้าเปิดเผยตนเอง อภิปรายปัญหาตามความเป็นจริง ร่วมกันแก้ปัญหาของสมาชิก ทุกคนได้สำรวจตัวเอง เข้าใจปัญหาและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน

ขั้นที่ 4 ขั้นยุติการให้คำปรึกษา เมื่อสมาชิกเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างแจ้ง รู้จักแก้ และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตน นำไปปฏิบัติด้วยความพอใจ ไม่มีข้อข้องใจตกค้าง ก็ให้ยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มได้

พฤติกรรมของผู้ให้คำปรึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

1. การสร้างความพร้อมในการรับคำปรึกษาแบบกลุ่ม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาควรได้ปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้รู้ถึงสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาต้องการได้รับจากผู้มาขอรับคำปรึกษา เช่น ความร่วมมือในการเข้ากลุ่ม การเปิดเผยตนเอง การแสดงความคิดเห็น ฯลฯ

1.2 ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้กำหนดสิ่งที่เป็นที่คาดหวังของตน ในการเข้ารับการปรึกษาแบบกลุ่ม

1.3 ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาตั้งความคาดหวังในสิ่งที่ตนอยู่ในความสามารถจะเปลี่ยนแปลงได้

1.4 ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา ยอมรับความรับผิดชอบที่จะต้องยืนยันในความเชื่อของตน ว่าพร้อมที่จะพูดถึงปัญหาของตนอย่างตรงไปตรงมา และเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พึงประสงค์

1.5 ผู้ให้คำปรึกษาจูงใจผู้มาขอรับคำปรึกษาให้คิดเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของตนตาม เกณฑ์ที่ตนสามารถใช้ประเมินความสามารถของตนก่อนเริ่มการให้คำปรึกษา

1.6 ผู้ให้คำปรึกษาตอบปัญหาของผู้มาขอรับคำปรึกษาซึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวัง ต่าง ๆ อย่างชัดเจนโดยไม่ปกป้องตนเอง

1.7 ผู้ให้คำปรึกษาให้กำลังใจผู้มาขอรับคำปรึกษาให้สามารถคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเรียกร้องจากคนอื่น และวิธีการที่ตนอาจช่วยคนอื่นได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของกันและกัน

2. การสร้างความสัมพันธ์ การเป็นบุคคลที่สุภาพเรียบร้อยของผู้ให้คำปรึกษา ยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการสร้างสัมพันธ์ภาพ ในการสร้างความสัมพันธ์ผู้ให้คำปรึกษาต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าตนมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้มาขอรับคำปรึกษาอย่างจริงจัง ผู้ให้คำปรึกษา

ต้องคัดเลือกผู้ที่พร้อมจะรับบริการให้คำปรึกษาเท่านั้น ผู้ให้คำปรึกษาต้องแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้มา
รับคำปรึกษาที่จะเรียนรู้ ฟัง สืบค้น และสะท้อนกลับได้อย่างถูกต้อง ตามที่ผู้มาขอรับคำปรึกษากำลัง
ประสบอยู่ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสามารถ จับความรู้สึกได้ทันที เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษามีอาการกลัว
และสามารถช่วยผู้มาขอรับคำปรึกษาพูดถึงแหล่งของความกลัว และความต้องการได้รับการสนับสนุน
ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสามารถรู้สึกร่วมกับผู้มาขอรับคำปรึกษาแต่ละคน ในขณะที่เขาเหล่านั้น รู้สึก
เดือดร้อนและกำลังพยายามต่อสู้กับปัญหา การจัดตั้งเป้าประสงค์ และขณะที่กำลังสร้างความเข้มแข็ง
ให้พร้อมที่จะแสดงออก ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยสมาชิกแต่ละคน ในการตั้งเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม
อย่างชัดเจนแน่นอน เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษาเริ่ม รู้สึกว่า ผู้ให้คำปรึกษามีความหวังเฝ้ามองว่าผู้ให้
คำปรึกษามีความเข้าใจตนและเชื่อในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาได้ และทั้งยังเป็นผู้ที่มี
ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือตน ด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการ
ให้คำปรึกษา

3. การรักษาสัมพันธภาพ ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเมื่อผู้ให้คำปรึกษา
สร้างสายสัมพันธ์ในกลุ่มขึ้นแล้ว จำเป็นต้องรักษาสัมพันธภาพนี้ไว้ตลอดระยะเวลาที่ยังมีการให้คำปรึกษา
แบบกลุ่ม ในการที่บุคคลคนหนึ่งจะกล้าเสี่ยงอภิปรายถึงปัญหาของตนอย่างตรงไปตรงมายอมรับ
ส่วนบกพร่องที่จะต้องแก้ไข กำหนดพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์และนำมาทดลองปฏิบัติ จะต้องม
ความเชื่อมั่นว่าผู้ให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมกลุ่มของตนจะสามารถรักษาความลับได้ และจะสามารถ
ให้การสนับสนุนในสิ่งที่จำเป็นเมื่อตนต้องการ ทุกคนในกลุ่มต้องมีความรู้สึกร่วมกับตน ทุกข์ร่วมกับตน
ให้กำลังใจตนโดยไม่ใช้การแสดงความรู้สึก แต่ด้วยวิธีสะท้อนกลับด้วยใจจริงและใจกว้าง ช่วยให้ตน
สามารถกำหนดเป้าประสงค์ที่ชี้เฉพาะ ช่วยแตกเป้าประสงค์ออกเป็นเป้าประสงค์ย่อย ช่วยให้ตนได้
ปฏิบัติตามเป้าประสงค์ ช่วยให้ค้นพบส่วนที่ตนได้รับความเจริญก้าวหน้า และช่วยให้ค้นพบส่วนที่ตน
ควรเจริญต่อไป สอนให้รู้จักความสำเร็จของตนให้ทุกคนได้รับรู้ และให้รู้จักยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น
และเรียนรู้ที่จะเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น ในเชิงช่วยเหลือกัน สมาชิกในกลุ่มต้องสามารถแสดงให้เห็น
ว่าตนจะร่วมด้วย และช่วยกันมองปัญหาให้ทะลุปรุโปร่งจะต้องช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาตระหนัก
ได้ว่าตนไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตทั้งหมดซึ่งจะเสียเอกลักษณ์ประจำตัว งานของสมาชิก ในกลุ่ม
ก็คือ การช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ตามที่ตนปรารถนา และช่วยให้เกิดการ
ปฏิบัติพฤติกรรมเหล่านั้น และสามารถนำทักษะใหม่ ๆ เหล่านี้ไปใช้ได้ ดังนั้นการรักษาสัมพันธภาพ
ของผู้ให้คำปรึกษาสิ่งสำคัญที่สุดคือ การช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาได้สืบค้นความเจริญงอกงามของตนเอง

4. การอธิบายปัญหาอย่างถูกต้อง การอธิบาย เริ่มขึ้นเมื่อผู้ให้คำปรึกษาอธิบาย
การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแก่ผู้มาขอรับคำ ปรึกษาและเล่าถึงสิ่งที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาที่คล้ายคลึงกันได้
เคยอภิปรายกัน มาก่อน และวิธีการที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาเหล่านั้นได้รับความช่วยเหลือและการอธิบาย
ปัญหายังคงดำเนินต่อไปในขั้นการสัมภาษณ์ครั้งแรก และส่งเสริมให้ดำเนินต่อไปตลอดระยะเวลา

ของกระบวนการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาไม่เพียงแต่สามารถฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสืบค้นและสะท้อนกลับเนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญในการบำบัดรักษา เพื่อนำสิ่งที่ยังค้างค้ำและเจ็บปวดมาพิจารณาพร้อมกับเป้าประสงค์เชิง พฤติกรรมที่ชี้เฉพาะ เพื่อวางแผนเมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษาพร้อมที่จะตั้งเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม และเกณฑ์การประเมินความเจริญงอกงามของตนเองเท่านั้น แต่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสามารถสอนผู้มาขอรับคำปรึกษา ให้รู้จักช่วยตนเองในงานดังกล่าวนี้ด้วย ความไวในการสืบค้น และความกล้าที่สะท้อนกลับสิ่งเป็นความเจ็บปวดของผู้มาขอ รับคำปรึกษาแสดงคุณภาพที่สำคัญของผู้ให้คำปรึกษา และการอธิบายปัญหาอย่างผิด ๆ และเป็นอุปสรรค ขัดขวางการประสบความสำเร็จของการให้คำปรึกษา

5. การอธิบายเป้าประสงค์ของการมาขอรับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาควรจะได้กระตุ้นให้ ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้บอกเป้าประสงค์ของการมาขอรับคำปรึกษาตั้งแต่มีการพบกันครั้งแรก แม้จะเป็นเพียงความคิดที่เป็นความคาดหวังก็ตาม โดยการให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้สำรวจปัญหาของตนอย่างเพียงพอ และพร้อมที่จะพูดถึงเป้าประสงค์ของการมาขอรับคำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาไม่ปล่อยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้พูดคร่ำครวญถึงความไม่สบายใจของตนนานจนเกินความจำเป็น เพราะจะทำให้ความพร้อมของผู้มาขอรับคำปรึกษาคนอื่น ๆ ลดลง และการปล่อยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาพูดนานเกินไป จะเป็นเหตุให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาหมดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ผู้ให้คำปรึกษาควรใช้วิธีสะท้อนกลับ โดยการนำความไม่สบายใจของผู้มาขอรับคำปรึกษาให้สัมพันธ์กับเป้าประสงค์ เพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาจะได้หันกลับมาพิจารณาถึง วิธีการที่แก้ไขปัญหาของตนอย่างแท้จริง

6. การอธิบายเกณฑ์การประเมินความเจริญงอกงามของผู้มาขอรับคำปรึกษา เมื่อผู้มา ขอรับคำปรึกษากำหนดเป้าประสงค์ของตน ในการมาขอรับคำปรึกษาได้แล้ว หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือการช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้สำรวจว่า ตนตระรู้อย่างไรว่า ได้บรรลุเป้าประสงค์ของตนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาอาจกระตุ้นให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้ จดบันทึกเป้าประสงค์ของตนแต่ละข้อ พร้อมเกณฑ์ที่ใช้วัดความเจริญงอกงามของตน

7. การถ่ายโยง คือการย้ายความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เป็นการโยกย้ายอารมณ์ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่งอดีตมาสู่ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาต้องสามารถสังเกตเห็นการถ่ายโยงนี้

8. รู้จักปลีกตัวไม่รับสิ่งที่ถ่ายโยงมาสู่ตนเอง แต่ผู้ให้คำปรึกษาควรจะช่วยให้สมาชิกผู้นั้นได้สำรวจถึงสิ่งที่ค้างค้ำอยู่ในใจ และช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาที่นั้น ๆ และสามารถตัดสินใจได้ว่าตนอยากจะทำปัญหาด้วยวิธีการใด เช่น การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

9. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้ให้คำปรึกษาต้องสามารถสอนผู้มารับคำปรึกษา ให้รู้จักสืบค้น คว้า เมื่อใดผู้มาขอรับคำปรึกษาต้องการข้อมูลย้อนกลับ ขอข้อมูลย้อนกลับ ใช้ข้อมูล

ย้อนกลับและให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ จะเน้นเฉพาะประเด็นที่บุคคลหนึ่งมีปฏิกิริยาต่อการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง เป็นการเปิดเผยความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งโดยมิได้มีการบังคับ ให้อีกฝ่ายยอมรับ เพื่อให้การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นประโยชน์ต่อความเจริญงอกงามของผู้มาขอรับ คำปรึกษา ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับต้องมีลักษณะที่ผู้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ มองว่าเอาใจใส่ตนอย่างแท้จริง พร้อมทั้งจะช่วยให้ตนเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ที่ตนปรารถนาอย่างแท้จริง ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับต้องจริงใจ ไม่ยกย่องจนเกินไปหรือให้คำชมเชยที่หลอก ๆ ต้องคิดถึงผู้อื่นเป็นสำคัญ มีความจริงใจในการแสดงออกภายนอกให้สอดคล้องกับความรู้สึกภายในตนเองต้องรับรู้ไว้ต่อความต้องการของผู้รับ สามารถค้นหาและสะท้อนกลับความรู้สึกที่ซ่อนอยู่ในส่วนลึกของผู้รับ และช่วยให้ผู้รับอภิปรายถึงความรู้สึกเหล่านี้

10. ช่วงเวลายุติการให้คำปรึกษา ช่วงเวลายุติการให้คำปรึกษาจัดเป็นช่วงเวลาที่สำคัญ ที่จะช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเริ่มต้นดำเนินชีวิตให้เจริญงอกงามต่อไปภายหลังการได้รับบริการให้คำปรึกษา เมื่อใดก็ตามที่ผู้มาขอรับคำปรึกษารู้สึกว่าตนได้บรรลุเป้าประสงค์หรือรู้สึกว่าคุณจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น ผู้มาขอรับคำปรึกษาควรจะได้รับกำลังใจ ให้อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับการยุติการขอรับคำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาอาจจะถามคำถามต่อไปนี้

“ คุณได้บรรลุเป้าประสงค์อะไรบ้างที่คุณตั้งไว้ ”

“ คุณยังมีอะไรค้างทางใจที่จะต้องทำอีกบ้าง ”

คุณต้องการความช่วยเหลือจากใครในการช่วยเรียนรู้เปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ และฝึกปฏิบัติตามนั้น

ภาระของผู้ให้คำปรึกษา

1. การสร้างสัมพันธภาพ จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องแสดงการต้อนรับด้วยความจริงใจ อบอุ่นและเป็นมิตร และพยายามแสดงให้สมาชิกกลุ่มรู้ว่า ผู้ให้คำปรึกษาคือใคร และทำอะไรบ้างเพื่อช่วยเหลือผู้มาขอรับคำปรึกษาเหล่านั้น และให้ผู้รับคำปรึกษา คาดหวังอะไรบ้างจากผู้มาขอรับคำปรึกษาเหล่านั้น พร้อมทั้งให้ความมั่นใจแก่สมาชิกกลุ่มว่า ทุกคนสามารถพูดได้อย่างอิสระ และสิ่งที่พูดจะได้รับ การเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

2. การสร้างความพร้อม การเริ่มให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นครั้งแรก ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะพบว่า สมาชิกกลุ่มไม่กล้าพูดถึงปัญหาของตน ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสร้างความพร้อมให้แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษาเหล่านั้น การสะท้อนความรู้สึกได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการกระตุ้นให้กำลังใจ ให้สามารถอภิปรายปัญหาของตนได้ ย่อมเป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา มีความพร้อมที่จะเปิดเผยความจริงได้ง่ายขึ้น

3. การสำรวจค้นหาความรู้สึกของผู้มาขอรับคำปรึกษาในการค้นหาความรู้สึกของผู้มาขอรับคำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามมีความรู้สึกร่วมกับผู้มาขอรับคำปรึกษาคือต้อง

รู้สึกอย่างที่เขารู้สึก และมอง สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นอย่างที่เขา มอง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามค้นหาคำตอบว่าผู้มาขอรับคำปรึกษามีความไม่สบายใจเรื่องอะไร อย่างไร และเขาต้องการทำอย่างไรเกี่ยวกับความไม่สบายใจนี้ ซึ่งจะมีผลช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง และมีความ รับผิดชอบ ต่อความเจริญงอกงามของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็น การแสดงให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาตระหนักว่า ผู้ให้คำปรึกษามีความห่วงใยผู้มาขอรับคำปรึกษาอย่างแท้จริง

4. การสะท้อนกลับความรู้สึกของผู้มาขอรับคำปรึกษา จัดเป็นเทคนิคสำคัญที่ผู้ให้คำปรึกษาควรจะได้นำมาใช้ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพราะเป็นการช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้พูดถึงความรู้สึกของตนอย่างเปิดเผย เพื่อให้รู้จักพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ และฝึกปฏิบัติตามพฤติกรรมเหล่านั้น

5. การอธิบายความรู้สึกให้สัมพันธ์กับเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้ให้คำปรึกษาฟัง ผู้รับคำปรึกษาพูดถึงสิ่งที่ตนไม่สบายใจแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาควรจะต้องพยายามพิจารณาว่าผู้มาขอรับคำปรึกษาพูดจนเป็นที่พอใจหรือยัง ถ้าพบว่าพูดจนพอใจแล้ว แสดงว่าผู้มาขอรับ คำปรึกษาพร้อมที่จะกำหนดเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมของตน ผู้ให้คำปรึกษาก็ควรจะได้กระตุ้น ให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมของตน เพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขตนเอง

6. การอธิบายเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษาสามารถกำหนดเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมของตนได้แล้ว หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาก็คือ การกระตุ้นให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้อธิบายเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมของตนให้ชัดเจน และเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินความเจริญงอกงามของตนในขณะรับการให้คำปรึกษาในระยะต่อจากนั้นตลอดระยะเวลาการให้คำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาจะพึงเงื่อนไขปัญหาที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาเปิดเผยเพื่อตรวจค้นหาว่าผู้มาขอรับคำปรึกษาอยากจะทำอะไรวิธีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือเรียนรู้พฤติกรรมใหม่อย่างใดแน่

7. การช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินความเจริญงอกงามของตนเอง เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษา สามารถอธิบาย เป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมของตนได้แล้ว ผู้ให้คำปรึกษาก็ควรจะได้กระตุ้นให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ความเจริญงอกงามของตน แล้วนำเกณฑ์ที่ตนได้กำหนดมาประเมินความงอกงามของตนเอง การค้นพบนี้เป็นการช่วยกระตุ้นให้ ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้เจริญงอกงามต่อไป และเป็นการ เสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พึงประสงค์อีกด้วย

8. การช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาระบุเป้าประสงค์ย่อย เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษากำหนดเป้าประสงค์ของตนได้แล้วหากจะให้ เป็นประโยชน์มากที่สุด ผู้มาขอรับคำปรึกษาควรจะได้จำแนกเป้าประสงค์ของตนออกเป็นเป้าประสงค์ย่อย ๆ โดยจำแนกออกเป็นขั้น ๆ และเรียงลำดับ

ชั้นเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย และเป็นการช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาสามารถดำเนินการเอาชนะ หรือ ดำเนินไปสู่เป้าหมายเป็นขั้น ๆ ไปตามลำดับ

9. การสอนผู้มาขอรับคำปรึกษาให้เป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ขอรับคำปรึกษา ที่ดี ในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มผู้ให้คำปรึกษา จะสอนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ผู้มาขอรับคำปรึกษา ในขณะที่อธิบายโครงสร้างของการให้คำปรึกษามาแบบกลุ่ม ก่อนที่สมาชิกจะเข้ากลุ่ม แต่อย่างไรก็ดี ในสถานการณ์จริง ผู้ให้คำปรึกษามักจะพบว่า ผู้มาขอรับคำปรึกษาไม่รู้ว่าทำอะไรดี หรือไม่แน่ใจว่าจะทำอะไรดี เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามค้นหา และตรวจดูว่าผู้มาขอรับคำปรึกษา ต้องการรู้อะไร และสะท้อนกลับให้เขาได้รู้ในสิ่งที่ต้องการจะรู้ และจะต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้อธิบายถึงสิ่งที่เป็นที่คาดหวัง หรือถ้าจะหาสิ่งที่ดีที่คาดหวังนั้น ได้ยิ่งจะเป็นการดี เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จัดว่าเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

10. การรับรู้ความสำเร็จของกันและกัน เมื่อผู้มาขอรับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจ ได้ว่าตนควรทำอะไรในช่วงเวลาในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง ผู้มาขอรับคำปรึกษาจะเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ถึงวิธีที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จที่ต่างก็ได้รับจากการเริ่มปฏิบัติพฤติกรรมใหม่ของตน ผู้มาขอรับคำปรึกษาจะค่อย ๆ มองเห็นความแตกต่างระหว่างการคุยโอ้อวดเพื่อให้ได้รับความประทับใจ กับการได้พูดถึงความสำเร็จที่ตนประสบจริง ๆ ให้เพื่อนร่วมกลุ่มได้รับรู้ และในที่สุดก็สามารถเล่า ความสำเร็จของตนให้บุคคลสำคัญอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผู้มาขอรับคำปรึกษา ยังเรียนรู้ที่จะชื่นชมยินดี กับการความสำเร็จและเรียนรู้ที่จะยอมรับความล้มเหลวของตน สามารถวิเคราะห์ความล้มเหลว เพื่อพิจารณา ทบทวนวิธีการที่เป็นต้นเหตุของความล้มเหลว และทดลองหาวิธี อื่น ๆ ต่อไป

11. การยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ควรเป็น การตกลงของกลุ่ม โดยการที่ผู้ให้คำปรึกษาส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นว่า กลุ่มควรจะ เริ่มเมื่อใด ยุติ เมื่อใด และในสภาพเช่นใด ที่สมาชิกกลุ่มควรได้รับการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคล และควรพบกันกี่ครั้ง ควรตัดสินใจด้วยวิธีใด และผู้ให้คำปรึกษาจะจัดการอย่างไร เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ ไม่พร้อมจะยุติการขอรับคำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการสลายตัว

12. การติดตามผลและการเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อความเจริญงอกงามต่อไป เมื่อยุติการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาควรจะได้เว้นระยะเวลาไว้ประมาณ 3 เดือน แล้ว ขอนัดพบสมาชิกกลุ่มพร้อมกันอีกครั้งเพื่อเป็นการติดตามผล และเพื่อเป็นการทบทวนตรวจดูว่าสมาชิกกลุ่ม แต่ละคนยังรักษาผลประโยชน์ที่ตนได้จากการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด และแต่ละคน สามารถทำงานที่ค้างคั่งค้างอยู่นั้นไปได้ถึงขั้นใด ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะทบทวนข้อสรุปร่วมกันกับผู้มาขอรับ คำปรึกษาแต่ละคน เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้มาขอรับคำปรึกษาได้มีความเจริญงอกงามต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของบุคลากร ในการได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหารด้วยการใช้การนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นระบบจาก งานที่ทำ การนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับบุคลากรเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหา การสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการ และขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด

การส่งเสริมอิสระในการคิดเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถคิดได้อย่างอิสระ การคิด เป็นอิสระจะก่อให้เกิดการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในลำดับต่อไป ซึ่งกระบวนการคิดสร้างสรรค์จะเป็นส่วนช่วย ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง กระบวนการคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ความคิดสร้างสรรค์ คือ กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความ ถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ นอกจากลักษณะ การคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีสามารถมองความคิดสร้างสรรค์ในหลาย ซึ่งอาจจะมองในแง่ ที่เป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิด โดยที่สามารถใช้ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในมิติที่กว้างขึ้น เช่นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเรียน หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ด้วย อย่างเช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือการเล่นกีฬาที่ต้องสร้างสรรค์รูปแบบเกมให้หลากหลาย ไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อไม่ให้คู่แข่งรู้ทัน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในเชิง วิชาการ แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นต่างก็อยู่บนพื้นฐานของความคิด สร้างสรรค์ โดยที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดด้านความคิดสร้างสรรค์ไว้ในกลุ่มสาระ การเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีไว้หลายประการ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ ควรจะประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ

1. สิ่งใหม่ (new, original) เป็นการคิดที่แหวกวงล้อมความคิดที่มีอยู่เดิม ที่ไม่เคยมีใคร คิดได้มาก่อน ไม่ได้ลอกเลียนแบบใคร แม้กระทั่งความคิดเดิม ๆ ของตนเอง
2. ใช้การได้ (workable) เป็นความคิดที่เกิดจากการสร้างสรรค์ที่ลึกซึ้ง และสูงเกินกว่า การใช้เพียง "จินตนาการเพื่อฝัน" คือ สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริง และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ของการคิดได้เป็นอย่างดี
3. มีความเหมาะสม เป็นความคิดที่สะท้อนความมีเหตุมีผล ที่เหมาะสม และมีคุณค่า ภายใต้อาณัติมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

การที่คนเราจะมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ตามลักษณะที่กล่าวมานั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพ การทำงาน และการพัฒนาของสมอง ซึ่งสมองของคนเรามี 2 ซีก มีการทำงานที่แตกต่างกัน สมองซีกซ้าย ทำหน้าที่ในส่วนของการตัดสินใจ การใช้เหตุผล สมองซีกขวา ทำหน้าที่ในส่วนของการสร้างสรรค์ แม้สมองจะทำงานต่างกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว สมองทั้งสองซีก จะทำงานเชื่อมโยงไปพร้อมกัน ในแทบทุกกิจกรรมทางการคิด โดยการคิดสลับกันไปมา อย่างเช่น การอ่านหนังสือ สมองซีกซ้าย จะทำความเข้าใจ โครงสร้างประโยค และไวยากรณ์ ขณะเดียวกัน สมองซีกขวาก็จะทำความเข้าใจ เกี่ยวกับลีลาการดำเนินเรื่อง อารมณ์ที่ซ่อนอยู่ในข้อเขียน ดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมองทั้งสองซีกไปพร้อม ๆ กัน ไม่สามารถแยกพัฒนาในแต่ละด้านได้ การค้นพบหน้าที่แตกต่างกันของสมองทั้งสองส่วน ช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากได้มากขึ้น ในการพัฒนาสมองของผู้เรียน ให้ใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการจัดการเรียนการสอนนั้น ควรจัดอย่างสมดุล ให้มีการพัฒนาสมองทั้งสองซีกไปด้วยกัน ในเวลาเดียวกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสมดุลในการคิด และคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เอนเอียงไปในหลักการเหตุผล มากเสียจนติดอยู่ในกรอบ ของความคิดแบบเดิม และไม่ใช้การคิด ด้วยการใช้อินตนาการเพื่อฝันมากเกินไป จนไม่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างความฝัน กับความสมเหตุสมผล ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นจริงได้ ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ จึงพึ่งพาทั้งสองซีกซ้าย และขวาควบคู่กันไป

ลักษณะความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอนอกนัย (Divergent Thinking) คือการคิดหลาย ๆ แง่หลาย ๆ ทาง คิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับ แสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมีออกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่มี

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่ว ๆ ไป
2. มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) คือมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม
3. มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) คือสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด
4. มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยาย หรือ ตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creative Process)

กระบวนการคิดสร้างสรรค์คือ วิธีคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองที่มีขั้นตอนต่าง ๆ ในการคิดแก้ปัญหาจนสำเร็จ ซึ่งมีหลายแนวคิดเช่น

Wallas ได้เสนอว่ากระบวนการของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการลองผิดลองถูก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการ คือการข้อมูลหรือระบุปัญหา
2. ขั้นความคิดกำลังฟักตัว คือการอยู่ในความสับสนวุ่นวายของข้อมูลที่ได้มา
3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด คือขั้นที่ความคิดสับสนได้รับการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน ทำให้เห็นภาพรวมของความคิด
4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง คือขั้นที่รับความคิดเห็นจากสามขั้นแรกข้างต้นมาพิสูจน์ว่าจริงหรือถูกต้องหรือไม่

Hutchinson มีความคิดคล้าย ๆ กันว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ที่คิดใช้เวลาการคิดเพียงสั้น ๆ อย่างรวดเร็วหรือยาวนานก็อาจเป็นไปได้ โดยมีลำดับการคิด ดังนี้

1. ขั้นเตรียมเป็นการรวบรวมประสบการณ์ มีการลองผิดลองถูกและตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา
2. ขั้นครุ่นคิดขัดข้องใจ เป็นระยะที่มีอารมณ์เครียด อันสืบเนื่องจากการครุ่นคิด แต่ยังคงคิดไม่ออก
3. ขั้นของการเกิดความคิด เป็นระยะที่เกิดความคิดในสมอง เป็นการมองเห็นวิธีแก้ปัญหาหรือพบคำตอบ
4. ขั้นพิสูจน์ เป็นระยะการตรวจสอบประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดูคำตอบที่คิดออกมานั้นเป็นจริงหรือไม่

ส่วนการเสริมสร้างอิสระในการคิดนั้นเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างอิสระในการคิดไว้โดยสอดคล้องกับ Guilford (1959 : 145 - 151) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลได้คิดอย่างสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม โดยมีลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมาทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจผิด

สิ่งที่ขาดข้อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่ยังมีติดนอนอยู่ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความรู้สึกไวต่อปัญหาของคุณคือสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลจะไม่สามารถแก้ปัญหาจนกว่าเขาจะรู้ว่าปัญหานั้นคืออะไร หรืออย่างน้อยเขาจะต้องรู้ว่าเขากำลังประสบปัญหาอยู่

2. ความคล่องในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่ง que แสดงลักษณะพิเศษของความคล่องในการคิด นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็ว แล้วแนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้นควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้น บุคคลที่ได้ชื่อว่ามี ความคล่องในการคิด จะต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางในการคิดได้เป็นอย่างดี

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการแปลง ๆ แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในวงการธุรกิจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ แล้ว ยังจำเป็นจะต้องปรับปรุงแนวทางใหม่ ๆ เหล่านี้มาช่วยแก้ไขปัญหาที่คิดขึ้นในสภาพการณ์ใหม่ ๆ ดังนั้น นักบริหารจำเป็นจะต้องสร้าง “ความคิดริเริ่ม” ให้เกิดขึ้น ที่กล่าวว่าความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักบริหารในวงการธุรกิจ ก็เนื่องมาจากว่าการประกอบธุรกิจนั้นมีการแข่งขันกันมาก โดยเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาด ให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูก ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้มาก

4. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลาย ๆ วิธีมาแก้ไขปัญหา แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการคิดจะจดจำวิธีแก้ปัญหาคือเคยใช้ไม่ได้ผลทั้งนี้ เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ que คิดว่าแก้ปัญหาได้มาแทน ซึ่งความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิดนั่นคือ ความยืดหยุ่นในการคิดและความคล่องในการคิดจะเป็นความสามารถของบุคคลในการหาวิธีการคิดหลาย ๆ วิธีเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความจริงที่ว่า บุคคลสร้างแนวความคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาคือได้ 20 - 30 วิธี เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งจะได้ผลดีกว่าบุคคลที่หาวิธีการแก้ปัญหาคือเพียง 2 - 3 วิธีและใช้ไม่ได้ผล ดังนั้น ถ้าบุคคลจะพัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิด ก็จะสามารถทำได้โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาคือหลาย ๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี

5. แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล่าวแสดงความพิเศษที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ หรืออาจจะมากกว่าคนอื่น ๆ บุคคล

ที่มีแรงจูงใจสูงนี้ จะให้ความสนใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้นและสิ่งทีผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น ก็คือ แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญของการเตรียมปัญหา เราพบว่าความสำเร็จในชีวิตส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสำคัญ

E. Paul Torrance (2003) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง การส่งเสริมกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไปแล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact Finding) เริ่มจากการความรู้สึกกังวล สับสนวุ่นวาย แต่ยังไม่สามารถหาปัญหาได้ว่าเกิดจากอะไร ต้องคิดว่าสิ่งทำให้เกิดความเครียดคืออะไร
2. การค้นพบปัญหา (Problem - Finding) เมื่อคิดจนเข้าใจจะสามารถบอกได้ว่าปัญหาด้านใดคืออะไร
3. กล้าค้นพบความคิด (Ideal - Finding) คิดและตั้งสมมติฐาน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบความคิด
4. การค้นพบคำตอบ (Solution - Finding) ทดสอบสมมติฐานจนพบคำตอบ
5. การยอมรับจากการค้นพบ (Acceptance - Finding) ยอมรับคำตอบที่ค้นพบ และคิดต่อว่าการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ต่อไปที่เรียกว่า การท้าทายในทิศทางใหม่

Mackinnon (1960) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดกว้างขวาง คุณลักษณะอีกประการหนึ่งก็คือ เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง (Openness to Experience) ชอบแสดงออกมามากกว่าที่จะเก็บกดไว้ และยิ่งกล่าวเพิ่มเติมว่า สถาปนิกที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักเป็นคนที่รับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าสถาปนิกที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ

Fromm (1963) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง ลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ โดยสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

1. มีความรู้สึกที่ประหลาดใจที่พบเห็นของใหม่ที่น่าทึ่ง (Capacity of be puzzled) หรือประหลาดใจ สนใจสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ หรือของใหม่ ๆ
2. มีสมาธิสูง (Ability to Concentrate) การที่จะสร้างสิ่งใดก็ได้ คิดอะไรออกก็ต้องไตร่ตรองในเรื่องนั้นเป็นเวลานาน ผู้ที่สร้างสรรค์จำเป็นจะต้องมีความสามารถทำจิตใจให้เป็นสมาธิ

3. สามารถที่จะยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้ (Ability to accept conflict and tension)

4. มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน (Willingness to be born everyday) คือ มีความกล้าหาญและศรัทธาที่จะผจญต่อสิ่งแปลกใหม่ทุกวัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการส่งเสริม การเปิดโอกาสในการสร้างกระบวนการคิดของบุคลากรในสังกัดอย่างเปิดกว้าง มีการยอมรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความชอบ ความสามารถของตนเองตัดสินใจ การส่งเสริมให้ครูมีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่ ส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล

การวินิจฉัยปัญหาถือเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งในการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา การวินิจฉัยปัญหาเป็นการบ่งบอกถึงเหตุ และผลในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการคิดอย่างมีเหตุผลไว้ ดังนี้

รามัญ กาญจันดา (2556) กล่าวว่า การใช้เหตุผล (Reasoning) กับการอ้างเหตุผล (Argument) เป็นกระบวนการของการคิดที่ต่อเนื่องกันโดยการให้เหตุผลเป็นการคิดเพื่อพยายามอธิบายเหตุการณ์บางอย่างโดยข้อมูลประกอบส่วนการอ้างเหตุผลนั้นเป็นการนำเอาข้อมูลอื่น ๆ มาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันและพิสูจน์ความเป็นจริงให้น่าเชื่อถือมากขึ้น การอ้างเหตุผลที่ดี (Good Argument) จะช่วยความคิดของเราที่น่าเสนอนั้นได้รับการยอมรับได้ง่ายขึ้นการอ้างเหตุผลที่ดีนั้นจำเป็นต้องหาหลักฐานที่ดี และเหมาะสมมาสนับสนุนความคิดโดยหลักฐานที่ดีนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับข้อสรุป

เพลินพิศ สุพัตกุล (2553) กล่าวว่า การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง คือการตั้งข้อสรุปโดยมีเหตุผลสนับสนุนข้อสรุปนั้นและเหตุผลนั้นต้องมีน้ำหนักเพียงพอ เหตุผลอาจเป็นข้อเท็จจริงหรืออาจเป็นหลักการหรือทั้งสองอย่างประกอบกัน ทั้งนี้ต้องเป็นข้อเท็จจริงหรือหลักการที่ถูกต้อง

ผลของการคิดอย่างมีเหตุผลนี้มีโอกาสผิดพลาดน้อย สามารถคาดการณ์ได้ถูกต้อง ลักษณะของคนที่คิดอย่างมีเหตุผล มักไม่หลงเชื่อใคร หรือเรื่องอะไรง่าย ๆ จะไตร่ตรองให้ถ่องแท้ก่อนจึงเชื่อ

เรวดี นามทองดี (2554) กล่าวว่า การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ลักษณะการคิดที่สำคัญในการดำรงชีวิต เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะการคิดอย่างมีเหตุผลจะสามารถจัดการกับเรื่องราวต่าง ๆ และปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลที่มีเหตุผลเป็นบุคคลที่เข้าใจเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่รู้จักคิดเป็น สามารถยับยั้งชั่งใจ ไม่เอาแต่อารมณ์ รู้จักใช้ปัญญาไตร่ตรองก่อนทำ ก่อนพูด และก่อนคิด ทั้งนี้ลักษณะความคิดที่มีเหตุผลเป็นลักษณะความคิดที่ตั้งอยู่

บนพื้นฐานของความเป็นจริง และเป็นความคิดที่ไม่ทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อนและลดความขัดแย้งในตนเองและบุคคลอื่น

หัสชัย สิทธิรักษ์ (2556 : 43) กล่าวว่า การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การพิจารณา ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง เพื่อทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง การคิดอย่างมีเป้าหมาย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

Mualltsby (1984 : 16) กล่าวว่า การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การที่บุคคลเป็นคนที่เหตุผล ทำให้สามารถทำในสิ่งที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และยังเป็นการลดระดับความไม่สบายใจ หากเป้าหมายนั้นไม่สามารถบรรลุได้ อีกทั้งยังสามารถทนต่อความคับข้องใจได้ ทั้งนี้การคิดอย่างมีเหตุผลนั้นต้องอาศัยความรอบคอบ และใช้สติปัญญาในการไตร่ตรองพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างถูกต้องจากแหล่งข้อมูล และสามารถพิจารณากลับกรองความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ โดยมกระบวนกรวางแผนทางความคิดที่เน้นความจริงเป็นหลักมากกว่าการใช้อารมณ์ อคติ และความคิดส่วนตน อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์รายละเอียดเพื่อประเมินถึงข้อเท็จจริงของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกระบวนการคิด ดังนั้น ในการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีลักษณะความคิดที่มีเหตุผล เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการเรียนรู้ของคนในสังคม

ดังนั้น “เส้นสัมพันธ์” จะต้องถูกนำมาใช้เพื่อให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้เรียนรู้ความคิดของกันและกัน โดยใช้ความเป็นเหตุและเป็นผล เพราะ “วิธีคิดอย่างเป็นระบบจะไม่มองข้ามความเป็นเหตุผล และไม่สนับสนุนให้เราเชื่อโดยปราศจากเหตุผล และเชื่อเพียงปรากฏการณ์ที่เราเห็น แต่สอนให้เราทำความเข้าใจกับระบบด้วยเหตุและผล อันเป็นหลักเดียวกันกับพุทธศาสนา อิทัปปัจจยตา” หรือ “เพราะมีสิ่งนี้ สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น ทุกอย่างจะเกิดไม่ได้หากไม่มีเหตุ “ทุกอย่างที่เกิดขึ้นล้วนมาแต่เหตุ” เพียงแต่เหตุการณ์นี้เราไม่อาจมองเห็นได้ทันทีและการที่เรามองไม่เห็นไม่ใช่เรื่องนั้นไม่มีเหตุ (อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล, 2552 : 43)

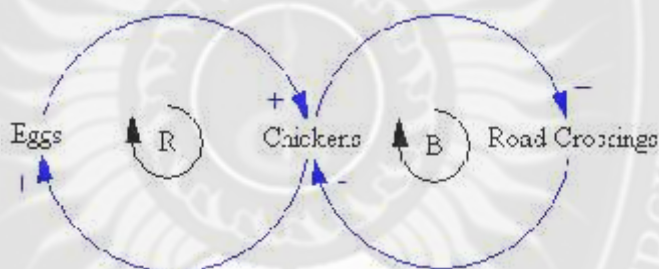
การฝึกฝนเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ต่าง ๆ นั้น ในวิธีคิดเชิงระบบเรียกว่า “เส้นของความเป็นเหตุและผล” (Causal Loop) ซึ่งวิธีการลากเส้นดังกล่าวนี้ ในการคิดเชิงระบบจะใช้วิธีการลากเส้นในรูปแบบ ของการตั้งคำถาม โดยจะเริ่มจากผลลัพธ์สุดท้ายก่อน แล้วค่อย ๆ ตั้งคำถามย้อนกลับ โดยใช้ทักษะการตั้งคำถาม (Inquiry) ทักษะการคิดทบทวน (Reflection) และทักษะการนำเสนอ (Advocacy)

การคิดเชิงระบบมีประโยชน์หลายประการ

1. ทำให้มองโลกรอบตัวอย่างเป็นองค์รวม
2. ทำให้เห็นความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ
3. ทำให้เข้าใจว่า ความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ๆ นั้น มีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

ของระบบ

4. ทำให้เข้าใจว่า “ชีวิต” มีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 5. ทำให้เข้าใจว่าเหตุการณ์หนึ่ง ๆ อาจจะมีผลต่ออีกเหตุการณ์หนึ่งได้ แม้เหตุการณ์หลังจะเกิดหลังจาก เหตุการณ์แรกผ่านไปแล้วยาวนานหรืออยู่ไกลจากเหตุการณ์แรกมาก
 6. ทำให้รู้ว่า สิ่งที่เกิดรอบ ๆ ตัวนั้น เราก็มมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย
- วงรอบเหตุและผล (Causal Loop Diagram : CLD) จะทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อาจจะเกิดขึ้นได้ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบดังภาพที่ 2.2 ภาพแสดงวงรอบเหตุและผล



ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงวงรอบเหตุและผล

ที่มา : Peter Senge (The Fifth Discipline, 1990 : 208)

1. วงรอบการป้อนกลับ 1 วงรอบ หรือ มากกว่า ซึ่งเป็นทั้งกระบวนการเสริมแรง และ กระบวนการสร้างความสมดุล
 2. ความสัมพันธ์ของเหตุและผลกระทบระหว่างตัวแปรต่าง ๆ
 3. ความหน่วงของเวลา (Delays) คือ มีปัญหา (Input) เข้ามา การวาดปัญหาออกมาเป็นแผนภูมิ จะทำให้มองออกว่า อะไร Must know อะไร Should know
- S = Same หรือ + (Positive)
- O = Opposite หรือ - (Negative)
- R = Reinforcing Loop วงรอบเสริมแรง ใช้รูป Snowball เป็นสัญลักษณ์ได้



All Right Reserved

B = Balancing Loop วงจรปรับสมดุล ใช้รูป Scale beam เป็นสัญลักษณ์ได้



การเขียนผังเชิงระบบ (System Diagram/Casual loop)

1. กำหนด ประเด็นปัญหาหลักให้ชัดเจน (ที่เรื้อรังและเกิดซ้ำ) และสำรวจเรื่องราวเกี่ยวกับปัญหา - อาการของปัญหา และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. ระบุ “ตัวแปรที่สำคัญ” ที่เป็นส่วนทำการขับเคลื่อนความเป็นไปของเหตุการณ์ ระบุชื่อให้ชัดเจนใช้คำพูดเป็นกลางหรือที่เป็นบวก
3. ศึกษาพฤติกรรมโดยมองย้อนเวลาถึงสิ่งที่เกิดขึ้น
4. เขียนกราฟแสดงพฤติกรรมเทียบกับเวลา (Behavior Over Time : BOT)
5. ทบทวนความสัมพันธ์ของตัวแปร
6. วาด ผังเชิงระบบ (System diagram)

4 System Archetypes คือ รูปแบบพฤติกรรมที่เกิดซ้ำ ๆ เป็นเสมือนกุญแจสำหรับการเรียนรู้ เพื่อให้เห็นโครงสร้างของระบบ ผังเชิงระบบ หรือ โครงสร้างระบบมีหลายรูปแบบซึ่งสามารถแสดงให้เห็นดังภาพที่ 2.3 Limit to growth

โครงสร้าง Limit to growth คือ มีกระบวนการย้อนกลับแบบเสริมแรงทางบวก อยู่ระยะหนึ่งแล้วจึงมีกระบวนการย้อนกลับ แบบสร้างดุล หรือแบบต่อต้านมาขัดขวางการเจริญเติบโต ตัวอย่างเช่น การฝึกเล่นกีฬา การลดน้ำหนัก การเรียนภาษาต่างประเทศ

กราฟแสดงพฤติกรรมเทียบกับเวลา



ภาพที่ 2.3 พฤติกรรมเทียบกับเวลาของ Limit to growth

ที่มา : Peter Senge (The Fifth Discipline, 1990 : 208)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรนึกถึงผลกระทบของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของเหตุและผล

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาถือเป็นความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิดของสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ความเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจที่จะต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทราบเท่าที่กิจการนั้น ๆ ยังคงดำเนินอยู่ การวิเคราะห์เชิงวิชาการต่าง ๆ จึงถูกนำมาดัดแปลงและถ่ายทอดสู่การกระทำ หรือนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสำเร็จไว้ ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

ทฤษฎีความสำเร็จ (Achievement Needs) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการทำงานของทุกองค์กรมุ่งเป้าหมายของการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และ ความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W. Atkinson (1953 : 263 - 276) ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขนวหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญ

ในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อน
 ขึ้น 2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคล ต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือ
 ผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพล
 เหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความ
 ต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล และ
 3) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคล ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็น
 ส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมี
 สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรกับคนอื่น ๆ
 ตลอดจนได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีกับความสำเร็จไว้ ดังนี้

McClelland (1953 : 245) กล่าวว่า มนุษย์เรามุ่ง จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไป
 เมคเคลแลนด ได้สร้าง แบบทดสอบ เพื่อแยกประเภทของมนุษย์ ออกเป็น พวกที่มีความต้องการ
 ความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Appreciation Test (TAT) TAT จะประกอบด้วย ภาพต่าง ๆ
 ภาพเหล่านี้ จะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ ผู้ทดสอบ จะเป็นผู้บรรยายว่า ภาพเหล่านั้น เกี่ยวกับ สิ่งใด
 หรือคนในภาพนั้น มีความรู้สึกอย่างไร เช่น ภาพวาดหนึ่ง มีเด็กหนุ่ม กำลังพรวนดินกลางทุ่งนา ที่ปลายนา
 มีพระอาทิตย์กำลัง จะลับขอบฟ้า แสดงถึง เวลาเย็น ผู้ทดสอบ จะต้องบรรยายว่า เด็กหนุ่มคนนั้น
 มีความรู้สึก อย่างไร คำบอกเล่า ของผู้ทดสอบ จะได้รับ การตีความจากผู้ตัดสินว่า เขามีแรงจูงใจ
 ในความสำเร็จ สูงหรือต่ำ โดยได้รับ การเปรียบเทียบ คำตอบของผู้ทดสอบต่าง ๆ เช่น ถ้าผู้ทดสอบ
 เล่าว่า หนุ่มผู้นั้นกำลังเสียใจว่า พระอาทิตย์ กำลังตกดิน ซึ่งหมายความว่า เขาไม่สามารถปลูกต้นไม้
 ให้เสร็จสิ้นในวันนี้ได้ ในขณะที่เดียวกัน มีผู้ทดสอบอีกผู้หนึ่ง บรรยายว่า หนุ่มคนนั้น ดีใจว่า พระอาทิตย์ตก
 และเขาจะได้พักผ่อนเสียที จะได้ดื่มเหล้า สรวลเสเฮฮาบ้าง จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ทดสอบคนที่หนึ่ง
 จะได้รับการตีความว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง และผู้ทดสอบคนที่สอง จะได้รับการตีความว่า
 เขามีแรงจูงใจในความสำเร็จต่ำ ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง ได้เก็บรวบรวม
 ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ บุคคลผู้มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูง จะต้องเป็นคนที่มี

1. ชอบทำงาน ที่มีระดับยากปานกลาง เป็นงานที่ไม่ยาก หรือง่ายเกินไป ความสามารถ
 ของเขา ในการทดลองชิ้นหนึ่ง ให้ผู้รับการทดลอง โยนก้อนไม้ใส่ห่วงที่ปักกับดิน ผลปรากฏว่า บุคคล
 มีแรงจูงใจสองลักษณะ คือ แรงจูงใจในความสำเร็จสูงและต่ำ มีการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน พวกที่มี
 แรงจูงใจสูง จะเลือกระยะห่างจากหลักพอสมควรที่เขาสามารถ จะโยนก้อนไม้ เข้าหลักได้ เขาจะไม่ยืน
 ใกล้หรือไกล เกินไป แต่จะยืนให้ห่างมาก เท่าที่เขาจะพยายามโยน ให้เข้าได้ ส่วนพวกแรงจูงใจด้านนี้
 ต่ำ มักเลือกยืนใกล้ ๆ ให้ใส่ก้อนไม้ได้ง่าย ๆ หรือยืนไกล ๆ จนไม่สามารถโยนเข้าได้

2. ชอบได้รับการตอบสนอง ต่อผลงานทันที ที่ผลสำเร็จ เพื่อจะได้วัดประเมินผลงาน
 ความก้าวหน้าของเขา และจะวัดตามกฎเกณฑ์

3. ชอบที่จะทำสิ่งใดแล้ว ทำให้สำเร็จไป และเขามักมีความสนใจ ในงานนั้น ๆ มีการตอบสนอง ความต้องการภายใน (Intrinsic Reward) งานนั้น ควรน่าสนใจและท้าทาย

4. เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จลุล่วงไป เขาอาจ จะมีลักษณะเจียบ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ คนอื่นมากนัก เขารู้ถึงว่า ความสามารถของเขานั้นจริง ๆ มีแค่ไหน ไม่ใช่ คิดเองว่าเขามีความสามารถ มีแค่นั้นแค่นี้ เนื่องด้วย ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจสูง ในความสำเร็จ มักจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเอกบุคคคค McClelland ได้สร้างกลุ่มฝึกบุคคล เพื่อเป็นพวกที่มีแรงจูงใจสูงขึ้นในหมู่ นักบริหาร ซึ่งเขามีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

4.1 สอนให้ผู้ร่วมงาน รู้วิธีการคิด พุด และกระทำ คล้ายกับพวกที่มีแรงจูงใจสูง ด้านความสำเร็จ

4.2 ให้ผู้ร่วมงานรู้จัก ตัวเองมากขึ้น ตามความเป็นจริง รู้จักความสามารถที่แท้จริงของตน

4.3 สร้างสรรค้ให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ เกี่ยวกับความหวังของผู้อื่น ความสามารถ ความกลัว ความผิดพลาด ล้มเหลว และความสำเร็จของผู้อื่นและตนเอง โดยให้บุคคลเหล่านี้มีประสบการณ์ทางอารมณ์ร่วมกัน เมคเคลแลนด ได้รับความสำเร็จในการสร้าง กลุ่มฝึกฝนความสำเร็จ ให้ผู้จัดการ แต่ผลของการฝึกนี้ ยังสามารถยืนยันได้ว่า ผู้จัดการเหล่านี้ มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จจริงหรือไม่ หรืออาจเพราะ ตำแหน่งในงานของเขา เป็นตัวกำหนด ข้อผิดพลาดของทฤษฎี นี้คือ การตีความข้อมูลจากการเล่าบรรยายภาพของผู้ทดสอบ การตีความข้อมูลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อของผู้ตีความ ฉะนั้นผู้ทดสอบ จะมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับ คำบรรยายของตนสอดคล้องกับ ความคิดความเชื่อของผู้ตีความทางใด

Judge (1995 : 178) กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นผลทางบวกทางด้านจิตใจและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

Melamed (1995 : 254) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มักทำการศึกษภาพตัดขวางโดยจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986 : 167) เสนอความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยไว้ว่าการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพตนที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงานด้านอาชีพ (Self - perceived Career Success) ในที่นี้หมายถึงการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ จะพิจารณาหลาย ๆ ด้าน ได้แก่บทบาทการทำงาน (Work Role) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ด้านการเงิน (Financial) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

Judge (1995 : 76) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ เป็นผลทางบวกทางด้านจิตใจและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ได้เสนอแนวความคิดของความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เป็นความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัยและมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ชัด ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้เนื่องจากสามารถวัดได้จากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานก็คือความสุข หรือ ภาวะทางอารมณ์บวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานประสพการณ์การทำงานของคุณค่าและความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทางภายในและภายนอกของอาชีพตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้างและความก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการประสานงานในองค์กรเกิดกระบวนการที่จะผลิต หรือ ขับเคลื่อนการทำงานไปยังเป้าหมายขององค์กร โดยการทำงานในทุกองค์กรมุ่งเป้าหมายของการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสะท้อนสำคัญขององค์กร สถานศึกษาจะเกิดความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารต้องเกิดกระบวนการทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งความคิดเชิงระบบจะส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านหลักสูตรสถานศึกษา

สังคมโลกในศตวรรษนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับประชากรให้ได้มาตรฐานสากล ศักยภาพที่เป็นสากลของประชากรในประเทศจะช่วยสร้างให้เกิดฐานกำลังการผลิตด้านเศรษฐกิจ กระแสการลงทุนและเป็นศูนย์กลางในด้านอื่น ๆ การพัฒนาประชากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แต่ละประเทศควรคำนึงถึง การได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมและเพียงพอของประชากร เป็นจุดเริ่มต้นประการแรกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาของไทยจึงได้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พัฒนาประชากรที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลโดยเริ่มมีการขยายโอกาสทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2530 ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาครบร้อยละ 100 ในปี พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550 : 4) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ส่งเสริมสิทธิของนักเรียนในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่' เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และปลูกฝังให้ผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลาง ให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการสร้างแรงจูงใจให้ทีมบุคลากรร่วมพัฒนาองค์กร ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ปัญหาภายใต้เป้าหมาย และนโยบายเดียวกัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมบนพื้นฐานของคุณภาพ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงสู่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงโดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

UNESCO (2000 : 66) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในกิจการของสถานศึกษาในทุกด้านบทบาทสำคัญทางด้านวิชาการคือการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนพัฒนาครู และบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

พิสนุ พงศ์ศรี (2555 : 134 - 135) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งจะกำหนดครบทั้ง 3 ด้าน ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยอาจแบ่งเป็นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ทั่วไปและเฉพาะหรือไม่แบ่งก็ได้

2. เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ เป็นเนื้อหาสาระสำคัญหรือที่ต้องจัดหรือที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อเอื้อต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง ที่จะต้องจัดส่วนประกอบต่าง ๆ เช่น คู่มือครู แผนการสอน หรือแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหนังสือต่าง ๆ เอกสาร สื่อต่าง ๆ ฯลฯ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายได้

4. การประเมินผล การประเมินผลอาจแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ การประเมินคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรในรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และการประเมินหลักสูตรสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดให้มีงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
2. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
3. จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
4. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ่งมากสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิกัดและการศึกษาทางเลือก
5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก
6. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา เป็นการกระบวนการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้และส่งเสริมชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหาคู่มือ แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู และการประเมินการใช้ หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

เพื่อให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา จึงได้กำหนดโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุรวุฒิ แก้วโรย (2555 : 21 - 24) ได้สรุปว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตยมีอันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรโครงสร้างที่มีการยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลา และการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษา สำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนเองนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมีอันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามแก่สังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

โครงสร้างหลักสูตร

ในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ต้องพิจารณาข้อมูลจาก หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป้าหมาย/จุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนระดับท้องถิ่น แล้วจึงดำเนินการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งกำหนดโครงสร้างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ไว้ดังนี้

1. ระดับการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งทักษะด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรมโดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทยตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ของผู้เรียน แต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาคนและประเทศตามบทบาทของตนเอง สามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

2. สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์กรความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา การงานอาชีพและเทคโนโลยีภาษาต่างประเทศ ศิลปะ

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ตามศักยภาพมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มการเข้าร่วมและการปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตัวเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และทำประโยชน์เพื่อสังคมซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพสามารถปรับตนเองได้เหมาะสมนอกจากนี้ยังให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียนทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัยความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักการแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกันเอื้ออาทร และ สมานฉันท์ โดยจัดให้ความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอนได้แก่การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงานเน้นการทำงานเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหารและกิจกรรมชุมนุม ชมรม

3.3 กิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงความรับผิดชอบ ความตั้งใจ ความเสียสละต่อสังคมมีจิตสาธารณะ

4. โครงสร้างเวลาเรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนและสัปดาห์ พยัคฆา (2557 : 48) สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามประเมินผลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร การกำหนดจุดแข็งจุดอ่อน การจัดทำและการใช้หลักสูตร การประชุมชี้แจงเพื่อดำเนินการตามเป้าหมาย การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการทำหลักสูตร การให้ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้และส่งเสริมชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหาคู่มือ แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู และการประเมิน การใช้หลักสูตร

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการดูแล ให้ความสำคัญ กระตุ้นการทำงานของครู เพื่อเพิ่มกระบวนการและทักษะกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึง แนวทางการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 5) แบ่งกระบวนการเรียนการสอนออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนการสอนทั่วไป (Generic Learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้ดีกับกลุ่มสาระ เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการสืบเสาะ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเสริมสร้าง ค่านิยม กระบวนการวิจัย กระบวนการเชิงเหตุผล กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

2. การกระบวนการเรียนการสอนเฉพาะ (Specific Learning) เป็นกระบวนการตามธรรมชาติของศาสตร์ซึ่งใช้ในการเรียนการสอนเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 กลุ่มภาษา (ไทย อังกฤษ) เน้นกระบวนการสื่อความหมายหรือทักษะทางภาษา หรือกระบวนการทางภาษา กระบวนการอ่าน กระบวนการฟัง กระบวนการพูด กระบวนการเขียน กระบวนการดูหรือฟัง กระบวนการคิดวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ

2.2 กลุ่มคณิตศาสตร์ เน้นทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการคิดคำนวณ กระบวนการเชิงเหตุผล กระบวนการคิดวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ

2.3 กลุ่มวิทยาศาสตร์ เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการสืบเสาะ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการฝึกปฏิบัติทางเทคโนโลยี กระบวนการทดลอง

2.4 กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เน้นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม กระบวนการสืบสวนสอบสวน กระบวนการสืบค้น กระบวนการทางจริยธรรม กระบวนการค่านิยม กระบวนการประชาธิปไตย วิธีการทางประวัติศาสตร์ กระบวนการทางภูมิศาสตร์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเชิงระบบ

2.5 กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา เน้นทักษะชีวิต ทักษะสุขภาพ กระบวนการฝึกปฏิบัติทางพลศึกษา กระบวนการคิดวิเคราะห์

2.6 กลุ่มศิลปะ เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติทางทัศนศิลป์ กระบวนการฝึกปฏิบัติทางดนตรีไทยสากล

2.7 กลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี เน้นกระบวนการทำงาน ทักษะการจัดการ กระบวนการแก้ปัญหา การออกแบบกระบวนการฝึกปฏิบัติ

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์และคณะ (2550 : 34) บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
3. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
7. ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็น ผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น

ยงยุทธ จิตธรรม (2551 : 35) ได้สรุปว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดกิจกรรม และประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ได้คิด ตัดสินใจ และค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยมีครู ให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรส่วน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 25 - 26) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตร สู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะ สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการ เรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝัง เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุ ตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ ทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนจะต้องอาศัย กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตรกระบวนการ เรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการ เรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึง มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสาระ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน และ เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย ของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการ เรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริงสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ ปานสังข์ (2552 : 37) ได้สรุปว่า การพัฒนากระบวนการเรียน การเรียนรู้เป็นกระบวนการปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียน เรียนรู้ตามสภาพจริงตามความสามารถและเต็มศักยภาพ ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี (2553) ได้แบ่งบทบาท ของผู้บริหารในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จส่งผลต่อคุณภาพ ของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับ ผู้เรียน เกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญ ของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพ กฎหมาย ความรู้สากล ประชาธิปไตย ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ แบบเดิมที่เคยใช้ เพื่อตอบรับกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารจัดการ ที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการ มีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกคน วิสัยทัศน์นี้จะส่งผล ให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรมการบริหารให้เป็น แบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายโอนไปถึงพฤติกรรมการเรียนการสอน ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการแม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชา หรือ กลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลา ค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น แต่ในอนาคตโรงเรียน จะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะวางแผน การเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้ หลักสูตรบูรณาการ เป็นหลักสูตร ซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วย ตนเอง จากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึก จากการทำปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้ รวมจาก หลายวิชา หลักสูตรบูรณาการจึงเป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้อง ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึง จำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ ตามความสนใจแหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องจริยศึกษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล ห้องครัว เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้ มีอยู่ ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้วหากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ วางแผนการใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับ และติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับ ความต้องการ ของผู้เรียนและความต้องการของครูในฐานะผู้อำนวย ความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ จะทำให้การจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มี การวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ของครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ทำ ทายความสามารถของครูในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้น ให้ครูมีโอกาส ทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และ นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติ ที่ดีต่อการวิจัยว่า การวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงที่ยุ่งยาก ซับซ้อนก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกัน ใน เบื้องต้นก่อน

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ผู้บริหารควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้ สื่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูล เบื้องต้นในการวางแผน ดำเนินการต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งบประมาณนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้อง จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ วัสดุ เลี้ยงบรรจง (2557) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญ เพราะจะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้เมื่อแนวคิดเปลี่ยน การกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ 1) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 2) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน 3) กำกับติดตามประเมินผล

สุภาวดี พัยคณา (2557: 52) สรุปว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนไปในทางที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรม คือ การจัดทำแผนการสอน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การแนะแนวทางการเรียน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ผู้เรียน และการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู การควบคุม กำกับให้การจัดตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงการ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนงาน

ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อหรือไม่เพียงใด ผลการประเมินจะช่วยให้ครูผู้สอนรู้ข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อและวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เหมาะสมได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การวัดผลประเมินผลไว้ ดังนี้

เรณา ศิลาอ่อน (2549 : 33) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการเรียนการสอน แต่ต้องมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกับการเรียนการสอน กล่าวคือการวัดผลต้องวัดจากวัตถุประสงค์การเรียนการวัดในสิ่งที่ผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลจากการวัดและให้ข้อมูลผู้สอนประยุกต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข กิจกรรมการเรียนการสอน และเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์เพียงใด ในขณะที่เดียวกันวัตถุประสงค์และกิจกรรม

การเรียนการสอนก็เป็นสิ่งกำหนดรูปแบบของการวัดให้เหมาะสมด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน
4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมิน
5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
6. จัดระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 28) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนา และประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับได้แก่ ระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คณิตศาสตร์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบสามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำ และดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อาจทำได้ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินผลจากงานหรือผลงานที่เป็นจริง มากกว่าประเมินด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบและเป็นการประเมินผลตามเกณฑ์ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน การประเมินตามสภาพจริงจะครอบคลุมถึงวิธีการต่อไปนี้

- 1.1 การนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral Presentation)
- 1.2 การโต้วาที (Debates)
- 1.3 การแสดงนิทรรศการ (Exhibitions)
- 1.4 การรวบรวมผลงานเขียนของนักเรียน (Collection of Students Written Products)
- 1.5 แถบบันทึกภาพผลการปฏิบัติงาน (Videotapes of Performances)
- 1.6 การสร้างและประดิษฐ์โครงหุ่น (Consturction and Models)
- 1.7 การปฏิบัติงานกลุ่ม (Cooperative Group Work)
- 1.8 พฤติกรรมของผู้เรียน (Students' Behavior)
- 1.9 การแก้ปัญหา (Solutions of Problems)

การประเมินตามสภาพจริง เป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์จริงเป็นวิธีที่เน้นภาคปฏิบัติที่นักเรียนแสดงออก (Performances) เน้นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ผลผลิต (Products) และแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การประเมินตามสภาพจริงช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องครูผู้สอนต้องคำนึงว่าหลักสูตร (Curriculum) การเรียนการสอน (Insturction) และการประเมิน (Assessment) จะต้องไปควบคู่กัน

2. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) เป็นวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินอย่างเต็มที่ 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้เรียนแต่ละคนรวบรวมผลงานและบันทึกการประเมินไว้ในแฟ้มรวบรวมผลงาน (Working Folder)

2.2 ผู้เรียนแต่ละคนจะจัดและคัดเลือกผลงานจากแฟ้มรวบรวมผลงานเพื่อจัดทำแฟ้มผลงานแฟ้มสะสมงานจะเป็นเอกสารที่ระบุว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรไปบ้างในชั้นเรียน และในชีวิตประจำวันและนักเรียนได้ทำอะไรไปบ้างแล้วในระหว่างการเรียนการสอนในรายวิชานั้น ๆ

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardize Test) เป็นวิธีการประเมินโดยใช้แบบทดสอบต่าง ๆ ที่ครูผู้เรียนใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในรูปแบบของข้อทดสอบแบบปรนัยและอัตนัยตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของครูผู้สอนและจุดมุ่งหมาย การประเมินเป็นสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน โดย ยงยุทธ จัตุธรรม (2551 : 36) ได้สรุปว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่แทนความหมายคุณภาพของสิ่งที่วัดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อตัดสินวินิจฉัย และสรุปว่าข้อมูลที่ได้มีระดับคุณภาพระดับใดโดยใช้ วิจารณ์ ประกอบการพิจารณาตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์และมีคุณธรรม

อนันต์ ปานสังข์ (2552 : 39) ได้สรุปว่า การวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการเรียน การสอนที่ครูผู้ปกครอง และนักเรียนต้องร่วมมือกันเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนเพราะการ วัดผลประเมินผลที่เน้นการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ในชีวิตจริง โดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญและต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาที่ปรากฏ ให้เห็นใช้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกขณะเท่าที่เป็นไปได้

อนุภรณ์ สวมมะม่วง (2553 : 38) ได้สรุปว่า ด้านวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการนำผลการเรียนในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ที่ผู้เรียนสะสมไว้จากสถานศึกษาเดียวกัน หรือต่างสถานศึกษาทั้งในประเทศ เป็นผลการเรียนส่วนหนึ่ง ของหลักสูตรในระดับใดระดับหนึ่งที่ผู้เรียนจะเข้าศึกษาต่อ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มา ซึ่งตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณภาพของสิ่งที่วัดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตัดสินวินิจฉัย และสรุปว่าข้อมูลที่ได้มีระดับคุณภาพในระดับใด โดยใช้วิจารณ์ ประกอบการพิจารณาตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์และมีคุณธรรม

การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบัน การฝึกอบรมอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัวการเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วง ก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรก ที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้เรียน ที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิต ที่จะรับเทียบโอน ตามความเหมาะสมการพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน
2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนโดยการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง การเทียบโอนผลการเรียน ให้เป็นไปตาม ประกาศ หรือ แนวปฏิบัติ ของกระทรวงศึกษาธิการ

สุภาวดี พัยคณา (2557 : 63) การวัดผลการประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเป็นการกำหนดนโยบาย วางแผนการวัดผลและการประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน การดำเนินการวัดผล ประเมินผล การจัดทำเอกสารประกอบการวัดผลและประเมินผลและกระบวนการเทียบโอนผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงาน การวางแผนและ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล การให้คำปรึกษาให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูวัดผลตามสภาพจริง การจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือในการวัดผล ควบคุมติดตามการประมวลผลให้เป็นไปตามแผนงาน และมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา นำผลการประเมินมาพัฒนา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูโดยการพัฒนาพฤติกรรม การสำรวจปัญหาและหาข้อบกพร่องในกระบวนการเรียนการสอน ช่วยให้ครูปรับปรุง ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดมาใช้ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

Luther Gulick and Lyndoll Urwick (1987 : 156) ได้นำหลักการบริหาร 14 ข้อ ของฟายอล มาปรับกระบวนการใหม่เพื่อให้ตอบคำถามที่ว่า What is the work of the chief executive, what does he do? คำตอบนั้นก็คือ POSDCoRB หรืออาวุธเจ็ดประการของนักบริหารนั่นเองการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน ให้มีกำลังใจและสามารถทำการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ส่วน Herzberg

Mausner and Snyderman (1959 : 114 - 115) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยชนิดนี้ มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมาก ในการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานปัจจัยที่ 2 เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Intepersonal Relations with Superior, Subordinate, Peers) สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน (Working Condtions)

ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Security) และวิธีการปกครอง บังคับบัญชา (Supervision - technical) องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งสำคัญที่คนต้องการ และจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบชนิดแรกที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งครู และผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสามารถทำได้ในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการวิจัย ในสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่แท้จริงเมื่อนำการวิจัยเชิงปฏิบัติ มาใช้กับการเรียนการสอนจึงเรียกรวมการวิจัยเชิงปฏิบัติว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอน ของครูหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่ตนเองปฏิบัติการสอนอยู่ การวิจัยเชิงปฏิบัติเกิดขึ้นตามแนวคิดของ Kurt Lewin นักจิตวิทยาสังคม ชาวอเมริกันเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1946 ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาและปรับปรุงกาปฏิบัติงานในองค์กรและชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะ ในวงการศึกษาก็ได้มีการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติไปใช้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่น การพัฒนาวิชาชีพครูการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและครู

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้วิธีบริหาร POSDCoRB ให้สัมฤทธิ์ผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ 5 ประการได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จการให้การยอมรับนับถือ การให้ความสำคัญ การมีความรับผิดชอบและการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนา

ขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนคล้ายคลึงกับขั้นตอนของการวิจัยทั่ว ๆ ไป โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดประเด็นปัญหาวิจัย และจบลงด้วยการเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่ เพียงแต่ขั้นตอนระหว่างการทำดำเนินการอาจแตกต่างกันไปบ้างตามการจำแนกของนักวิชาการแต่ละคนเท่านั้น ซึ่งในเอกสารนี้ขอแบ่งขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็น 6 ขั้นตอน ในลักษณะเป็นวงจรการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1 ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและกำหนดปัญหา

ปัญหาที่ครูพบในการจัดการเรียนการสอนมีอยู่มากมาย ทุกปัญหาเป็นสิ่งที่ครูเกี่ยวข้องโดยตรงและเข้าใจสภาพพื้นฐานของปัญหาเป็นอย่างดีอันจะนำไปสู่การกำหนด หรือระบุปัญหาวิจัยที่มีความชัดเจน รัดกุมและง่ายต่อการดำเนินการวิจัยต่อไป สภาพปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถนำมากำหนดเป็นปัญหาวิจัยได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้เรียนหรือนักศึกษาในด้านพุทธิพิสัยจิตพิสัยและทักษะพิสัยเช่น ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนหรือรายวิชาต่าง ๆ ความรับผิดชอบ วินัยในการเรียน รูปแบบการเรียน ความถนัดตลอดจนทักษะในการทำงานต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้สอน เช่น ความพร้อมในการสอน ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาเทคนิคการสอน ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอน การทดลองนวัตกรรมหรือรูปแบบการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นต้น และปัญหาเกี่ยวกับบริบทของห้องเรียน เช่น การจัดการชั้นเรียน ขนาดของชั้นเรียน ความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน เป็นต้น สิ่งสำคัญที่ครูผู้วิจัยควรตระหนักในขั้นตอนนี้ก็คือ ปัญหาต่าง ๆ ที่จะกำหนดเพื่อทำศึกษานั้น จะต้องเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่เป็นปัญหาที่ครูผู้วิจัยรู้สึกว่าเป็นปัญหานั้นคือต้องมีหลักฐานที่แสดงถึงปัญหา เช่น ผลการวิเคราะห์คะแนนการสอบย่อย หรือสอบปลายภาค บันทึกรายงานการสังเกตพฤติกรรมระหว่างเรียน ผลการสำรวจรูปแบบการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา

จากจุดเริ่มต้นของปัญหาที่ครูพบในชั้นเรียน ปัญหา มักจะยังคลุมเครือยากแก่การวางแผนทางการวิจัยครูผู้วิจัยควรทำการวิเคราะห์ปัญหาให้กระจ่าง ทั้งรายละเอียดของปัญหาและสาเหตุของปัญหา ซึ่งภาษาวิจัยเรียกว่าการนิยามปัญหา (Defining the problem) ยิ่งปัญหามีความซับซ้อนมากเพียงไร ครูผู้วิจัยต้องแยกแยะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ เพื่อให้เห็นองค์ประกอบและภาพรวมของปัญหา

ทุกแง่ทุกมุมเมื่อวิเคราะห์ปัญหา หรือนิยามปัญหาได้ชัดเจนแล้วลำดับสุดท้ายของขั้นตอนนี้ก็คือการเลือกประเด็นที่จะศึกษาว่าจะศึกษาองค์ประกอบใด หรือปัจจัยใดที่ครูผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญ และเหมาะสมตลอดจนอยู่ในวิสัยที่จะทำการวิจัยได้ในขณะนั้นมากที่สุดซึ่งครูผู้วิจัยอาจเลือกศึกษาในหลายประเด็นก็ได้เมื่อเลือกประเด็นได้แล้วจึงเขียนเป็นคำถามหรือโจทย์การวิจัยที่ชัดเจน สิ่งที่ได้ก็คือ ปัญหาวิจัย นั่นเอง ปัญหาวิจัย (Research problem) คือคำถามหรือโจทย์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อต้องการคำตอบที่เชื่อถือได้และการได้มาซึ่งคำตอบจะต้องอาศัยกระบวนการที่มีระบบ หรือกระบวนการวิจัยดังนั้นปัญหาที่ครูจะกำหนดเป็นปัญหาวิจัยจะต้องเป็นโจทย์ที่มีความลึกซึ้ง ไม่ใช่เป็นเพียงคำถามผิวเผินที่สามารถหาคำตอบได้โดยไม่ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยเช่น เป็นปัญหาที่ครูสามารถได้รับคำตอบจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครู/อาจารย์ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้รู้ในวงการศึกษ โดยไม่ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าตามระบบระเบียบวิธีวิจัย ปัญหาลักษณะนี้ไม่จัดว่าเป็นปัญหาวิจัย

ขั้นที่ 3 การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

เมื่อครูผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาที่จะแก้ไขหรือพัฒนา พร้อมทั้งได้วิเคราะห์รายละเอียด และสาเหตุของปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปครูควรได้มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัยตำราคู่มือแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ หรือพูดคุยสนทนาขอคำปรึกษาจากผู้รู้ผสมผสานกับประสบการณ์ของตนเอง เพื่อที่จะกำหนดวิธีการแก้ปัญหาวิจัยที่เหมาะสม วิธีการกิจกรรม หรือสื่อที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาคารเรียนการสอน ส่วนมากเรามักเรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งนวัตกรรมที่จะใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับกาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื่องจากจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาคารเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการวิจัยนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างใหม่ ๆ ของสื่อการเรียนการสอน เทคนิควิธีการกิจกรรม หรือสิ่งอื่นใดที่ผู้สอนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมที่นำมาใช้อาจเป็นนวัตกรรมที่ผู้สอนคิดขึ้นใหม่ หรืออาจเป็นสิ่งที่ผู้อื่นคิดค้นขึ้น หรือมีการใช้ทั่วไปในที่แห่งหนึ่งแล้วหากนำมาปรับปรุง แก้ไข และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพในที่อีกแห่งหนึ่ง ก็ถือว่าเป็นนวัตกรรมเช่นเดียวกัน และสามารถแบ่งนวัตกรรมตามลักษณะของนวัตกรรมได้เป็น 2 ประเภทประเภทแรก นวัตกรรมที่เป็นเทคนิคและวิธีการเช่น การสอนเป็นทีมการสอนแบบศูนย์การเรียนการสอนเพื่อรอบรู้การสอนแบบโครงการการสอนเพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยการสอนซ่อมเสริมการเรียนตามความสามารถการศึกษาเป็นรายบุคคลการฝึกทักษะการทำงานกลุ่มการสอนแบบแก้ปัญหาเป็นต้น และประเภทที่สอง นวัตกรรมที่เป็นสื่อการเรียนการสอน หรือสื่อการเรียนรู้ เช่นบทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ชุดสื่อการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน วัสดุทัศนภาพยนตร์เพลง เกมการ์ตูน ใบงาน แบบฝึกปฏิบัติเป็นต้น

ขั้นที่ 4 การดำเนินการแก้ปัญหา

การดำเนินการแก้ปัญหาของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือการออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัยตามที่ผู้วิจัยออกแบบไว้การออกแบบการวิจัย เป็นการกำหนดแผนดำเนินงานที่แสดงถึงรูปแบบและแนวทางการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบตามปัญหาวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากร ในขั้นตอนนี้กิจกรรมที่ผู้วิจัยต้องทำประกอบด้วยการกำหนดรูปแบบของการวิจัยว่าจะใช้วิธีวิจัยแบบใดซึ่งรูปแบบการวิจัยเมื่อแบ่งอย่างกว้าง ๆ จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) และแบบการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง (Non-experimental research) นอกจากนี้ผู้วิจัยจะต้องกำหนดแนวทางการวิจัยไว้ด้วย โดยแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 3 กิจกรรมคือ 1) การพัฒนาและหาคุณภาพนวัตกรรมตามที่ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกไว้แล้วจากขั้นตอนที่ 3 ที่ผ่านมา 2) การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยและ 3) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 การสรุปผลการแก้ปัญหา

ในการนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลของการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นนั้นใช้แก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ดังนั้น เมื่อดำเนินการวิจัยตามแผนปฏิบัติการวิจัยที่กำหนดไว้และทำการวัดผลการแก้ปัญหา หรือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย โดยใช้วิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดไว้แล้วจะได้ “ผลการวัด” ออกมาผลการวัดนี้จะมีลักษณะ หรือจำนวนมากน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเช่น ถ้าเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเป็นแบบทดสอบ “ผลการวัด” ก็จะเป็นคะแนน ถ้ากำหนดว่ามีการสอบก่อนและหลังการทดลองสอน ก็จะมีผลการวัด 2 ชุดเป็นต้น ผลการวัดเหล่านี้เป็นผลของการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมที่ครู ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาแต่ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายจำเป็นต้องนำมาจัดระเบียบเสียใหม่ เรียกว่าการวิเคราะห์ข้อมูล และนำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจของคนอื่น ๆ หลังจากนั้นจึงสรุปความสำเร็จของการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 6 การรายงานผลการดำเนินการ

การเขียนรายงานผลการดำเนินการเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป มีลักษณะเป็นการนำเสนอกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ในส่วนของรูปแบบในการเขียนรายงานนั้น ถึงแม้ว่าบางสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ จะกำหนดรูปแบบไว้อย่างเฉพาะเจาะจงแต่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักสามารถสรุปวิธีการเขียนอาจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือแบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ ซึ่งครูผู้วิจัยอาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์ของการรายงานผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำเร็จด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ในการทำวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยด้านการศึกษา การจัดหาคู่มือ เอกสารประกอบการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนให้บุคลากรได้นำเสนอผลงาน การกำหนดเป้าหมายการทำวิจัย โดยการกำหนดแนวทาง และเป้าหมายร่วมกัน มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบได้ทำการวิจัยตามแผนงาน

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ปัจจุบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เทคโนโลยีมีความหมายถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ต่องานปฏิบัติทั้งหลาย เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สารสนเทศ อ่านว่า สาระ - สน - เทศสาร หรือ สาระ เป็นคำประกอบหน้าคำ แปลว่า สำคัญ สนเทศ หมายถึง คำสั่งข่าวสารใบบอก สารสนเทศ จึงหมายถึง ข่าวสารที่สำคัญ เป็นระบบข่าวสารที่กำหนดขึ้น และจัดทำขึ้นภายในองค์กรต่าง ๆ ตามความต้องการของเจ้าของหรือผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ

สารสนเทศตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Information สำหรับคำว่า Information นั้น พจนานุกรมเว็บสเตอร์ ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าสารสนเทศ เป็นความรู้ และข่าวสารที่สำคัญที่มีลักษณะพิเศษ ทั้งในด้านการได้มาและประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติ จึงได้มีการประมวลความหมายของสารสนเทศไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่ประมวลจัดหมวดหมู่เปรียบเทียบ และวิเคราะห์แล้วสามารถนำมาใช้ได้ หรือนำมาประกอบการพิจารณาได้สะดวกกว่าและง่ายกว่า สารสนเทศ คือข้อมูลที่ได้รับการประมวลให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายต่อผู้รับ และมีทั้งคุณค่าอันแท้จริง หรือที่คาดการณ์ว่าจะมีสำหรับการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในปัจจุบันและอนาคต

สารสนเทศ หมายถึง ข่าวสารที่ได้จากการนำข้อมูลดิบมาคำนวณทางสถิติ หรือประมวลผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งข่าวสารที่ได้ออกมานั้นจะอยู่ในรูปที่สามารถนำมาใช้งานได้ทันทีโดยมิให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ (2551 : 89) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่มีการนำเอาเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ระบบคอมพิวเตอร์ที่ประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ สารสนเทศ และบุคลากร เทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีผสม และเทคโนโลยีเครือข่ายมารวมกันเพื่อประยุกต์ใช้กับงานสารสนเทศ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นคืน และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์

พนิดา พาณิชกุล (2552 : 56) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งสารสนเทศที่ใช้นั้นต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นคืนข้อมูลสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งาน

วชิราพร พุ่มบานเย็น (2554 : 78) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศนั้นมีประโยชน์ สามารถใช้งานได้หลากหลายขึ้นได้มากขึ้น

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554 : 1) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ ส่ง แปลง จัดเก็บ ประมวลผล และสืบค้นข้อมูล

สุพิมล ทรงประดิษฐ์ (2554 : 12) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดวิธีการใหม่ ในการจัดเก็บข้อมูล การส่งผ่าน และการสื่อสารสารสนเทศ และสามารถจัดการสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชะเริงพจน์ พัดจันทร์หอม (2555 : 75) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการดำเนินการด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในทุกระดับให้เกิดการรับ การส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการสืบค้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง จนสามารถเป็นเครือข่ายการสื่อสารทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม

ฉัตรนภา ศิริคำใส (2556 : 23) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำให้เกิดวิธีการใหม่ขึ้นในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เก็บความรู้ การส่งผ่าน และการสื่อสารสารสนเทศ สามารถจัดเก็บสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี เขยจรรยา (2556 : 68) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าสารสนเทศว่าเป็นข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มีการประมวลผลมาแล้ว หรือเก็บรวบรวมไว้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ถ้อยคำในการพูด การเขียน ภาพเขียน ไมโครฟิล์ม แผ่นดิสก์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือมีการบันทึกไว้ในสื่อ หรือทรัพยากรสารสนเทศบางชนิด ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ด้วยวิธีหนึ่ง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามต้องการ หากพิจารณาจากความหมายของสารสนเทศที่กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นว่าสารสนเทศมีคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) เป็นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว 2) เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ นำไปใช้งานได้ และ 3) มีคุณค่าสำหรับใช้ในการดำเนินงานและการตัดสินใจ

กล่าวมาสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้งานร่วมกัน ได้แก่การจัดเก็บข้อมูล การค้นคืน การส่งผ่าน และการรับ ส่งสารสนเทศ ประกอบด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และสมัยเก่า ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทนสาร ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเรียงเอกสาร เครื่องทำบัญชีอัตโนมัติ ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ทำงานตามที่ผู้ใช้ต้องการด้วยความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดหาสื่อเพื่อพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน ส่งเสริมการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก ส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก ส่งเสริมและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ เป็นผู้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สำรวจแหล่งเรียนรู้ แจกวัสดุประสงค์รายละเอียดล่วงหน้า มอบหมายหน้าที่ผู้เรียนในการใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้

ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในจะได้ผลก็ต้องอาศัยกระบวนการ ขั้นตอนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกฝ่าย ต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนที่ถูกลำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความเหมือนและแตกต่างกันออกไป การนิเทศการศึกษา เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารและคณะครูสำหรับผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำทางการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ต้องใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารให้ทุกคนในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ

ความหมาย ขอบข่าย และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 15 - 16) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552 : 148) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือเป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือเป็นกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งจะยังผลสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ ผู้เรียน มีคุณภาพดังจุดมุ่งหมายของการศึกษา และในขณะเดียวกัน การนิเทศการศึกษาต้องพิจารณาในเรื่องการพัฒนากลุ่มคนผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ครูให้มีความรู้ ความสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถทำงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นไปในลักษณะ ที่ก่อการประสานสัมพันธ์อันดีปราศจากความขัดแย้ง

ประมวล โทโคสูง (2554 : 13) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริม เพื่อพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้ทันกับกาลเวลา และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมออันจะส่งผลต่อเป้าหมายสุดท้าย คือ นักเรียนที่มี คุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การสำรวจ ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการดำเนินการนิเทศการสอน และกระบวนการแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อปรับปรุงแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู มีการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติ การนิเทศ การติดตามและการประเมินผลการนิเทศ

ขอบข่ายการนิเทศ

ขอบข่ายการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับความรับผิดชอบ ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบงาน 4 งานหลัก โดยมีผู้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศ ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 7 - 9) ได้ให้ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย งาน 4 งาน ได้แก่

1. งานด้านวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่ 1) การ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น 2) การนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้ และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำ และใช้ แผนการจัดการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ แบบบูรณาการ และเน้น ทักษะการคิด 5) การจัดหา พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การสนับสนุนให้ครูผลิตและใช้ สื่อการเรียนรู้ 7) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 8) การจัดมุมหนังสือห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ ในสถานศึกษา 9) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 10) การสอนซ่อมเสริม 11) การวิจัยเพื่อพัฒนา การศึกษา 12) การประกันคุณภาพการศึกษา 13) การนิเทศภายในโรงเรียน 14) การส่งเสริม และ สนับสนุนให้ครูจัดทำแฟ้มข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 15) การประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา 16) การจัดศูนย์โฮตัทศานุปรกรณ์ 17) การจัดบริการแนะแนว

2. งานด้านบริหารบุคคล เป็นการจัดการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้ และ เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแลช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิด

ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การกำหนดความต้องการหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร 3) การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ 4) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 5) การจัดสวัสดิการ 6) การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาบุคลากร 8) การส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ 9) การประเมินผล การปฏิบัติงาน 10) การพิจารณาความดีความชอบ 11) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร 12) งานวินัยและนิติกร

3. งานด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงานซึ่งมีข้อกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอนได้แก่ 1) งานธุรการและสารบรรณ 2) งานทะเบียนและรายงาน 3) งานข้อมูลและสารสนเทศ 4) งานจัดทำแผนปฏิบัติการและการจัดระบบการศึกษา 5) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 6) งานประชาสัมพันธ์ 7) งานสวัสดิการ 8) งาน พ.ร.บ.การศึกษา 9) งานระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวงและข้อปฏิบัติต่าง ๆ 10) กิจกรรม 5 ส.

4. งานด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและพัสดุได้แก่ 1) งานงบประมาณ 2) งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) งานจัดตั้งและการของบประมาณประจำปี 4) งานเบิกจ่ายงบประมาณ 5) งานรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี 6) การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ 7) การบริหารการเงิน 8) การบริหารการบัญชี 9) การบริหารงานพัสดุ 10) ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุปขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนได้เป็น 3 งาน ดังนี้

4.1 งานหลักสูตร/งานวิชาการ งานส่วนใหญ่จะเป็นการชี้แจงเกี่ยวกับสูตรประเมินและให้ความเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรท้องถิ่น การจัดการเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นต้น

4.2 งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้นประกอบด้วย งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

4.3 งานนิเทศการสอน/งานพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้สอนในด้านการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนภายในโรงเรียนประถมศึกษาได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

สุทิน สุทธิสิน (2555 : 15) ได้กำหนดขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนได้เป็น 3 งาน ดังนี้

1. งานนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นงานพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในการทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ๆ อยู่เสมอรู้จักศึกษาค้นคว้า

หาความรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง พัฒนางานและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันยุคสมัย กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีหลายประเภท เช่น การปฐมนิเทศครูใหม่ การฝึกอบรมสัมมนา การให้ศึกษาเอกสาร การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ การทำงานกลุ่มสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2. งานนิเทศการเรียนการสอนเป็นงานนิเทศที่มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง ให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเอง บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นกันเองนักเรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุขรวมถึงพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

3. งานนิเทศทั่วไปหรืองานสนับสนุนงานวิชาการโรงเรียน ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ครูที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติย่อมหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือความต้องการนั้น ได้ตั้งที่นักวิชาการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 4) ได้กำหนดความจำเป็นของการนิเทศภายในคือ 1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน 2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา 3) บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด 4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 309) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ สถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตาม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาเนื้อหาสาระเนื่องด้วยวิชาการเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่ผู้เรียนใช้เป็นทุนที่ได้สะสมไว้เมื่ออยู่ในวัยเรียนหากทุนในวัยเรียนไม่สามารถนำมาใช้ได้เมื่อคราวจำเป็นในการดำเนินชีวิตเสียแล้ว ความล้มเหลวก็จะเกิดขึ้นแก่บุคคลนั้นหรือบุคคลหลายคน ในเขตบริการทางการศึกษาของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาก็จะประสบกับปัญหาความเชื่อมั่นอย่างรุนแรงหากไม่มีการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการของตนเอง

สวัสดี เตชะมา (2552 : 13) ได้สรุปไว้ว่าความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ก้าวไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่จะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนของครูบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้และนักเรียนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 224 - 225) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติการจัดการศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขา และเพียงพอจึงเป็นสิ่งทำได้จำกัด
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย
4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้อาศัยความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

ประมวล โตโคสูง (2554 : 29) ได้สรุปไว้ว่าความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของผู้สอนให้ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามวิชาชีพของตนเองได้ประสบความสำเร็จ มีความจำเป็นต่อการทำให้ผู้สอนเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

วัชรมา เล่าเรียนดี (2554 : 116) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศภายในว่าการดำเนินงานการนิเทศภายในเป็นการดำเนินการการนิเทศการศึกษา และต้องการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญและเหมาะสมอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคต เพราะการนิเทศควรต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนและคุณภาพของครูในโรงเรียน

สุทิน สุทธิสิน (2555 : 20) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากเพราะมันเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมาก

ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้ขยายตัวมากเมื่อไม่นานมานี้ สิ่งต่าง ๆ ก็คือ ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น

2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วอย่างดีก็ตามแต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนักจึงไม่อาจสละเวลาได้มาเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ กรณีดังกล่าว

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์และจากการอภิปราย จากการค้นพบทางการวิจัยมีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศสามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการนิเทศการศึกษา การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอันเกิดจากการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเหลือ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศ การนำเสนอผลงานครูต่อการนิเทศ ตลอดจนการสร้างเครื่องมือในการนิเทศการศึกษา การมอบหมาย กำกับ ติดตามการนิเทศ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เดิมเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (ตมก.) สุราษฎร์ธานี - ชุมพร เป็น 1 ใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ได้มีการทำพิธีเปิดที่ทำการศูนย์ประสานงาน เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมี นางประภาศรี อู๋ยามลลิตี ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานีในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์ และต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/28 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี นายเสริมศักดิ์

ดิษฐูปาน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556 และนายสมบุรณ์ เรืองแก้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 ถึง วันที่ 14 ตุลาคม 2559 ตามลำดับ ปัจจุบันมี นายภิญโญ จันทร์วงศ์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ จังหวัดชุมพร และเนื่องจากจังหวัดชุมพรมีระยะทางห่างไกลจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ 200 กิโลเมตร จึงได้มีการเปิดศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ขึ้นอีก 1 แห่ง เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานราชการ มีหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษา ครอบคลุม 8 อำเภอ คือ อำเภอปะทิว อำเภอท่าแซะ อำเภอเมือง อำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอพะโต๊ะ อำเภอหลังสวน และอำเภอละแม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2559)

วิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2559)

พันธกิจ คือ พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ระดับสากล โดยให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2559)

ค่านิยมร่วม คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ศึกษาไว้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุชาติดา ศิริสุวรรณ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา

อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการตามข้อบ่งชี้ 12 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พัฒนาศักดิ์ สุมาริธรรม (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาอื่น ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อ

บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน

รัชณี ชุณหปราณ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และ 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร และครู ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่ สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการตามข้อบ่งชี้ 7 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรชญา ชูเลขา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานวิชาการและครูปฏิบัติการสอน ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการตามข้อบ่งชี้ 7 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนกับผลการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการและครูปฏิบัติการสอน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาณุรัตน์ นันตา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาปัญหาของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่าย 6 ด้าน ดังนี้ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การนิเทศภายใน การวัดผลประเมินผลและการประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรด้านการวัดผลประเมินผลและการประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กฤษณี ด้วงบ้านยาง (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ งานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร งานวิจัยในชั้นเรียน งานการจัดการเรียนการสอน งานการนิเทศภายใน งานวัดผลและประเมินผล งานระบบประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สันทัต พัทณี (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษารolesหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ระหว่างผู้บริหารและครู ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการศึกษา การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการศึกษา การบริหารหลักสูตร การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา และการบริหารวิจัยและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ระหว่างผู้บริหารและครู พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภารัตน์ ชัยชนะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม และสถาบันการศึกษาอื่น ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

นวนลภา คมขำ (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 1) เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนก เพศ และ วุฒิการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมแก่ชุมชน เมื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ของครูผู้สอน พบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ของครูผู้สอน พบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ 4) เพื่อหาอำนาจในการทำนายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัย และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน มาตรฐานการศึกษา และการแนะแนวการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และเป็นไปในทางบวก ที่ระดับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิยม กิमानุวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการสอน และเปรียบเทียบกระบวนการคิดเชิงระบบก่อนและหลังใช้รูปแบบการสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 42 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนา กระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบ ประเมินพฤติกรรมกระบวนการคิดเชิงระบบ 4) แบบวัดกระบวนการคิดเชิงระบบ ผลการวิจัย พบว่า ได้รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.ขั้นตอนการจัดกิจกรรมนำเสนอเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 นำเสนอสถานการณ์ ขั้นที่ 2 พัฒนาแนวทางการคิด ขั้นที่ 3 พิจารณาปัญหา ขั้นที่ 4 สนทนาแลกเปลี่ยน ขั้นที่ 5 เรียนรู้ผลงานกลุ่ม ขั้นที่6 สรุปพร้อมกัน 2. ระบบทางสังคม 3. หลักการตอบสนอง และ 4.ระบบที่นำมาสนับสนุน 2. รูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.15/ 85.95 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 3. กระบวนการคิดเชิงระบบของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการสอนมีคะแนนสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Kindred (1975 : 185) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียน และได้สรุปถึงวิธีการทำงาน ไม่ประสบความสำเร็จในการประสานงานของผู้ปกครองและครู ซึ่งเขาพบว่าเกิดจากสาเหตุที่ผู้บริหารไม่มีทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค ทำให้เกิดปัญหาดังต่อไปนี้

1. ความมีอคติ
2. ขาดเป้าหมายที่แน่นอน
3. ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี
4. ขาดการวางแผนที่ดี
5. เกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง

Eckhant (1978 : 562 - 563) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทักษะในการตัดสินใจ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ มีการปรับตัวโดยรอบคอบมีลักษณะทางศีลธรรม

Slone (1983 : 36 - A) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐ ไม่มี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาความรู้ที่ได้รับทัศนคติที่ปรากฏ และการปฏิบัติงาน อย่างเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงาน มากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการ ปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริม ให้ศึกษาสาระของการอบรมด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะ การปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

Thillotson (1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personal Administration (TACUSPA) ได้ศึกษาลำดับ ความสำคัญของทักษะทั้ง 3 ตามทฤษฎีของแคทซ์จากนักศึกษาวิชาการบริหารระดับสูง พบว่าทักษะ ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดการองค์การ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิควิธีตามลำดับ

Osman (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารในรัฐซาบาห์ มาเลเซีย ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่หลัก คือ การประเมินโครงการของสถานศึกษา สนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ควบคุม โครงการ และกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดของสถานศึกษา และการสอนในระดับชั้น มีความรู้และเข้าใจกฎ ข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบมีความสำคัญ ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการบริหารของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ให้ให้ความสำคัญต่อการ บริหารงานวิชาการ การสนับสนุน การดำเนินงานวิชาการให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ในการศึกษา การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา

การส่งเสริมอิสระในการคิด และการคิดอย่างมีเหตุผล และความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการนิเทศการศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ จาก Checkland (1981) ; สุธิชา ชิตกุล (2550) ; นภัทร์ เจริญสาย (2552) ; เรวัตร์ ชาตรีวิชัญญ์ (2554) ; อรุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556) ; สัญญา เคนณาภูมิ (2557) ; ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (2558) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา การส่งเสริม อิสระในการคิด และการคิดอย่างมีเหตุผล ดังตารางที่ 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิด เชิงระบบที่นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น

ตารางที่ 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบที่นำมาประยุกต์ เป็นตัวแปรต้น

ตัวแปรที่ศึกษา	นักวิชาการ	ผู้วิจัย
การคิดอย่างมีหลักการ	✓	✓
การคิดอย่างมีเหตุผล	✓	✓
การคิดอย่างมีรูปแบบ	✓	✓
การคิดอย่างมีกรอบ	✓	✓
การคิดอย่างมีวัตถุประสงค์	✓	✓
กระบวนการวิเคราะห์ระบบในแนวลึก	✓	✓
กระบวนการคิดเชื่อมโยงเรื่องเหตุและผล	✓	✓
การป้อนกลับของเรื่องราว	✓	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	นักวิชาการ							ผู้วิจัย
	Checkland (1981)	สุธิชา ชิตกุล (2550)	นภาพร เจริญสาย (2552)	เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์ (2554)	อรอุมา รุ่งเรืองวานิชกุล (2556)	สัญญา เคนาภูมิ (2557)	ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (2558)	
ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ								
การคิดอย่างมีจินตนาการ						✓		
ทฤษฎีการคิดเชิงระบบ		✓						
การสร้างความรู้ความเข้าใจ			✓					✓
การให้คำปรึกษา			✓					✓
การส่งเสริมอิสระในการคิด			✓					✓
การวินิจฉัยปัญหา			✓					
การคิดแบบมีความเป็นองค์รวม	✓							
การคิดเป็นเครือข่าย	✓							
การคิดเป็นลำดับขั้น	✓							
การคิดแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	✓							
การคิดอย่างมีขอบเขต	✓							
คิดอย่างมีแบบแผน	✓							
คิดอย่างมีโครงสร้าง	✓							
คิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	✓							

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา การส่งเสริมอิสระในการคิด และการคิดอย่างมีเหตุผล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัย เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ; นवलนภา คมขำ (2556) ; กฤษณี ด้วงบ้านยาง (2556) ; สันทัด พชนี (2556) ; สุตาร์ตน์ ชัยทะนุ (2556) ; อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557) ; สิริพร รอดวิจิตร (2557) ; สุภาวดี พัยคณา (2557) และสุลีสวัลย์ ทองอาญา (2558) สามารถนำมาสังเคราะห์ตัวแปรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปตัวแปรที่สำคัญและมีสาระสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการได้ ดังตารางที่ 2.2 แนวความคิด เกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม

ตารางที่ 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่นำมาประยุกต์ เป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรที่ศึกษา	นักวิชาการ									
	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	นवलนภา คมขำ (2556)	กฤษณี ด้วงบ้านยาง (2556)	สันทัด พชนี (2556)	สุตาร์ตน์ ชัยทะนุ (2556)	อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557)	สิริพร รอดวิจิตร (2557)	สุภาวดี พัยคณา (2557)	สุลีสวัลย์ ทองอาญา (2558)	ผู้วิจัย
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน ผลการเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา		✓	✓		✓	✓				
การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา		✓			✓	✓	✓		✓	✓
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓				

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	นักวิชาการ									
	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	นวลนภา คมขำ (2556)	กฤษณี ตั้งบ้านยาง (2556)	สันต์ พิชนี (2556)	สตาร์ตน์ ชัยทะนุ (2556)	อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557)	สิริพร รอดวิจิตร (2557)	สุภาวดี พยัคฆา (2557)	สุวิทย์ ทองอายุ (2558)	ผู้วิจัย
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		✓			✓					
การแนะแนวการศึกษา		✓	✓		✓	✓				
การนิเทศการศึกษา	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		✓			✓					
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		✓		✓		✓				

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จด้านการบริหารงานวิชาการ โดยผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา

All Right Reserved

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 993 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พิสนุพงษ์ศรี, 2551 : 109) กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแสดงสัดส่วนดังตารางที่ 3.1

All Right Reserved

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองชุมพร	364	69
ท่าแซะ	57	26
ปะทิว	91	25
สวี	161	41
ทุ่งตะโก	39	22
พะโต๊ะ	27	19
หลังสวน	191	43
ละแม	63	33
รวม	993	278

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจ
2. การให้คำปรึกษา
3. การส่งเสริมอิสระในการคิด
4. การคิดอย่างมีเหตุผล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการ
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของการวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย จากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วมาสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด
5. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาแล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบสอบถาม หากค่าความเที่ยงตรง

ตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

- 6.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านการบริหาร ด้านการศึกษา ประกอบด้วย
 - 6.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน
 - 6.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 คน
 - 6.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยหรือวัดผล จำนวน 1 คน

เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton

- +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552 :140) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

8. ได้เครื่องมือวิจัยฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2559 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการให้ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความเรียบร้อย สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2552) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายความว่า	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายความว่า	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายความว่า	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายความว่า	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายความว่า	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 48 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2552) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายความว่า	ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายความว่า	ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายความว่า	ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายความว่า	ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายความว่า	ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ระดับความสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มี ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 หาค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
- 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	หมายถึง	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	หมายถึง	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ
X ₁	หมายถึง	การสร้างความรู้ความเข้าใจ
X ₂	หมายถึง	การให้คำปรึกษา
X ₃	หมายถึง	การส่งเสริมอิสระในการคิด
X ₄	หมายถึง	การคิดอย่างมีเหตุผล
Y	หมายถึง	ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
Y ₁	หมายถึง	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Y ₂	หมายถึง	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y ₃	หมายถึง	การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
Y ₄	หมายถึง	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
Y ₅	หมายถึง	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
Y ₆	หมายถึง	การนิเทศการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	103	33.22
1.2 เพศหญิง	175	66.78
รวม	278	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี	67	24.10
2.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี	92	33.10
2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี	119	42.80
รวม	278	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน	45	16.18
3.2 สถานศึกษาขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน	82	29.51
3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป	151	54.31
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ	3.97	.66	มาก
2	ด้านการให้คำปรึกษา	3.91	.73	มาก
3	ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด	3.92	.70	มาก
4	ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล	3.95	.64	มาก
	รวม	3.58	.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการให้คำปรึกษา

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ

ข้อที่	ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา	3.98	.78	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.89	.73	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรกระบวนการคิดเชิงระบบโดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ให้ความรู้	3.97	.81	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.92	.85	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำรา เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบให้กับครูในการศึกษาค้นคว้า	3.96	.79	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานอย่างเป็นอิสระ	3.99	.80	มาก
7	ผู้บริหารใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการฝึกให้ครูรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.93	.82	มาก
	รวม	3.97	.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการให้คำปรึกษา

ข้อที่	ด้านการให้คำปรึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติ	3.96	.78	มาก
2	ผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบ	3.84	.83	มาก
3	ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา โดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู	3.95	.77	มาก
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาโดยยึดคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อหาสาเหตุของปัญหา	3.92	.76	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถคิดหาแนวทางวิธีการและขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	3.89	.79	มาก
6	ผู้บริหารให้คำปรึกษาด้วยอรรถศาสตร์ไมตรีอันดี และส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบของครู	3.91	.79	มาก
7	ผู้บริหารมีเทคนิคการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ	3.86	.82	มาก
	รวม	3.91	.73	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาโดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู ส่วนผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	3.91	.79	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูลูกเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการหาคำตอบ	3.99	.83	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการเลือกใช้ข้อมูลมาประกอบกระบวนการคิดในการหาคำตอบ	3.84	.90	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน	3.98	.79	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูลูกทำนายหรือพยากรณ์ผลกระทบด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.91	.79	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนด้วยการลงมือปฏิบัติหลังจากหาสาเหตุของปัญหา	3.95	.77	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีกระบวนการคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบในการปฏิบัติงาน	3.96	.78	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.90	.84	มาก
	รวม	3.92	.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูลูกเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการหาคำตอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล

ข้อที่	ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบ	3.99	.75	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.93	.76	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.96	.77	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าข้อมูลที่คิดว่าจำเป็นและนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ	3.92	.78	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะหาคำตอบว่าสิ่งไหนเหมาะสมแก่การปฏิบัติมากที่สุด	3.89	.79	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจ	3.91	.79	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงาน	3.86	.82	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้หลักกระบวนการคิดในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย	3.92	.78	มาก
	รวม	3.95	.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.7 - 4.13

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	ความสำเร็จในการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.98	.63	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.97	.65	มาก
3	ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	3.96	.67	มาก
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.93	.68	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.95	.68	มาก
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	3.94	.65	มาก
	รวม	3.97	.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล
การเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และ
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

All Right Reserved

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ครูเข้าใจหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายการจัดทำ หลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง	3.91	.70	มาก
2	ครูทราบเป้าหมายการดำเนินการตามแผนพัฒนา ของสถานศึกษา	3.96	.72	มาก
3	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร ในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.99	.73	มาก
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำ หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.96	.75	มาก
5	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.86	.81	มาก
6	สถานศึกษามีคู่มือและแนวการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษามาบริการแก่ครู	3.91	.84	มาก
7	ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	3.97	.76	มาก
8	สถานศึกษามีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำ ผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.92	.85	มาก
	รวม	3.98	.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง
ของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่วนสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริม
ให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.99	.76	มาก
2	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	3.98	.78	มาก
3	มีระบบควบคุมกำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียม การสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	3.89	.76	มาก
4	ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตามความเหมาะสม	3.94	.79	มาก
5	ครูพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม	3.93	.76	มาก
6	มีการมอบหมายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบเพื่อให้ดำเนินการ ตามแผนการจัดการเรียนการสอน	3.92	.83	มาก
7	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงการ	3.93	.76	มาก
8	ครูมีการศึกษาและทำความเข้าใจหลักการ ของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.94	.97	มาก
	รวม	3.97	.65	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนมีระบบควบคุม กำกับ ติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึก การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดชุมพร ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ การวัดผลประเมินผลร่วมกับครูและฝ่ายวิชาการ	3.95	.79	มาก
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	3.94	.78	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	3.88	.79	มาก
4	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	3.92	.81	มาก
5	มีระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการ ประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.85	.82	มาก
6	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรและบุคลากร ในการวัดผลและประเมินผล	3.91	.81	มาก
7	ผู้บริหารมีการประเมินผลการวัดผลและประเมินผล ตามแผนที่กำหนด	3.86	.88	มาก
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้อง จากการประเมินผลการวัดผลและประเมินผล	3.98	.75	มาก
	รวม	3.96	.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผล
การวัดผลและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบาย
เกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ส่วนมีระบบควบคุมติดตามการประเมินผล
และนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.97	.78	มาก
2	มีการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย	3.96	.83	มาก
3	ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา	3.99	.76	มาก
4	มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	3.93	.81	มาก
5	ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.96	.78	มาก
6	มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย	3.98	.77	มาก
7	ครูและบุคลากรจัดทำแผนตามเป้าหมายโดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานระยะเวลางบประมาณผู้รับผิดชอบและการประเมินผลการจัดทำวิจัย	3.95	.76	มาก
8	มีผู้รับผิดชอบเพื่อให้ดำเนินการตามแผนการจัดทำวิจัย	3.96	.83	มาก
	รวม	3.93	.68	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย ส่วนมีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

All Right Reserved

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อที่	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	มีการสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	3.97	.80	มาก
2	มีการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครู	3.98	.79	มาก
3	มีการส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.96	.76	มาก
4	มีการส่งเสริมให้มีการนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.95	.77	มาก
5	มีการควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.92	.79	มาก
6	โรงเรียนนำระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการงานวิชาการของโรงเรียน	3.96	.76	มาก
7	โรงเรียนใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อประสานงานและร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันอื่น	3.95	.77	มาก
8	โรงเรียนใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อรวบรวมข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ ของนักเรียน	3.94	.79	มาก
	รวม	3.95	.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ การเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก แก่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียน การสอน ส่วนมีการควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อที่	ด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	3.73	.74	มาก
2	ใช้หลักการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	3.82	.85	มาก
3	ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน	3.95	.92	มาก
4	มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	3.71	.82	มาก
5	ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.83	.71	มาก
6	มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศมีการปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศ	3.81	.87	มาก
7	มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนการนิเทศภายใน	3.73	.79	มาก
8	มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.76	.71	มาก
	รวม	3.94	.65	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการนิเทศศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนมีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

All Right Reserved

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ (X)	ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา(Y)						รวม (Y)
	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y ₁)	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y ₂)	การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน (Y ₃)	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (Y ₄)	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₅)	การนิเทศ การศึกษา (Y ₆)	
1. ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ (X ₁)	.27**	.33**	.39**	.29**	.20**	.22**	.32**
2. ด้านการให้คำปรึกษา (X ₂)	.30**	.37**	.40**	.33**	.24**	.26**	.36**
3. ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด (X ₃)	.34**	.40**	.37**	.37**	.33**	.30**	.40**
4. ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล (X ₄)	.41**	.37**	.47**	.54**	.65**	.52**	.56**
รวม (X)	.42**	.47**	.52**	.47**	.42**	.40**	.51**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .20 - .65 และการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รายด้าน พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ (X_1) ด้านการให้คำปรึกษา (X_2) ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด (X_3) และด้านการคิดอย่างมีเหตุผล (X_4) $r = .32, .36, .40$ และ $.56$ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ รายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการนิเทศการศึกษา (Y_6) $r = .42, .47, .52, .47, .42$ และ $.40$ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert จำนวน 78 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร สรุปผลได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการให้คำปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาโดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู ส่วนผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการหาคำตอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาคำอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่วนสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนมีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการวัด ผลและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ส่วนมีระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย ส่วนมีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากร ในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ การเรียนการสอน มาบริการอำนวยความสะดวก แก่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการสำรวจความต้องการของครู ในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียน การสอน ส่วนมีการควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านการนิเทศศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูนำ ผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนมีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .20 - .65 และการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษารายด้าน พบว่า การส่งเสริมกระบวนการคิด เชิงระบบของกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ (X_1) ด้านการให้คำปรึกษา (X_2) ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด (X_3) และด้านการคิดอย่างมีเหตุผล (X_4) $r = .32, .36, .40$ และ .56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษากับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ รายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา (Y_5) และด้านการนิเทศการศึกษา (Y_6) $r = .42, .47, .52, .47, .42$ และ .40 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับการสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การส่งเสริมการคิดเชิงระบบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการให้คำปรึกษา

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จ การคิดเชิงระบบเป็น วิธีการคิดอย่างมีเหตุผล ทำให้ผลของการคิด หรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว คิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีองภาพรวมที่เป็นระบบและมีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดยตรง และโดยทางอ้อม ภายใต้กระบวนการด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการให้คำปรึกษา การคิดที่มีความเข้าใจ เชื่อมโยง มีความเชื่อในทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556 : 12) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการทางสมองที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออกทั้งทางกายและทางวาจา เป็นสิ่งที่ชี้แนะและควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการ และยังเป็นความคิดที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม จึงจะเป็นความคิดที่สมบูรณ์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่นในสังคม ให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพรรณ ภูมิภู (2558 : 1) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดที่มีความเข้าใจ เชื่อมโยง มีความเชื่อในทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐานในสมอง คนปกติมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบในสรรพสิ่งที่อยู่ในโลกที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบอยู่แล้ว เพียงแต่ความสามารถในการทำได้ดีในระดับความเข้มข้นของระบบแตกต่างกัน และภคมนวรรณ ชุนพิณ (2558) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์ ที่มองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดยตรง และทางอ้อม การคิดเชิงระบบโดยมุ่งเน้นการกระทำโดยตรง มีเป้าหมายกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่จำแนกรูปแบบการคิดตามพื้นฐานของมนุษย์

จากที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริม และ

เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดของตนเองในการทำงานอย่างเป็นอิสระมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค กระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีภายใต้ กระบวนการและวิธีการที่แตกต่างกันออกไป การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดของตนเอง ในการทำงานอย่างเป็นอิสระจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาการเรียนการสอน และนำ นวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึด หลักการใช้แผนผังก้างปลาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่งผลให้ครูรู้จักกระบวนการในการ แก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัด การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Henderson, 1992) กล่าวว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นการพัฒนาทางปัญญาที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันในสังคม ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้ วิธีการ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีวิธีคิดในการแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ต้องเกิดจากความกระตือรือร้น ที่จะแก้ปัญหาของตนเอง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Jean Piaget, 1962) ที่เชื่อว่า ถ้าผู้เรียน ถูกกระตุ้นด้วยปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญาแล้ว จะทำให้ผู้เรียนพยายามปรับโครงสร้าง ทางปัญญาให้เข้าสู่สภาวะสมดุลโดยวิธีการ ดูดซึมได้แก่ การรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อมเข้าไปไว้ใน โครงสร้างทางปัญญา และปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญา คือ การเชื่อมโยงโครงสร้างทางปัญญา เดิม หรือความรู้เดิมที่มีมาก่อนกับข้อมูลข่าวสารใหม่ จนกระทั่งสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาหรือเกิดการ เรียนรู้ได้

1.2 การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิด เป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุ ของปัญหาโดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู ส่วนผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้ กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก การให้คำปรึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการเปิดรับฟังสภาพและปัญหาต่าง ๆ จากบุคลากรในองค์กร การให้คำปรึกษา คือ การช่วยเหลือ ให้คิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ ของการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร ความเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมกันช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องใช้หลักการ นิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติจริง การใช้วิธีการสนทนากับครู เกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาโดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู และนำกรณีศึกษา

เข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gladding (1996) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษาจะต้องยึดหลัก ทฤษฎี กระบวนการ และเทคนิคการให้คำปรึกษาให้ครูได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหา เน้นสัมพันธภาพที่ดีในการให้คำปรึกษา ความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางของการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสภาพปัญหา

1.3 การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการหาคำตอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากปัจจุบันการจัดการศึกษาได้มีการแข่งขันกันในวงกว้าง ดังนั้นผู้บริหารทุกคนต่างให้ความสำคัญต่อการปรับตัวในการแข่งขันทางการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการหาคำตอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อยุติร่วมกัน และหาแนวทางให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละบุคคลเกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guilford (1959 : 145 151) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิด เป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ E. Paul Torrance (2003) กล่าวว่า การส่งเสริมอิสระในการคิดเป็นการส่งเสริมกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไปแล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4 การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล โดยรวม และรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาคำอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครู

นี้ถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากการคิดอย่างมีเหตุผล การบริหารงานของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารจะต้องใช้หลักการใช้เหตุผลมาช่วยในการตัดสินใจ การส่งเสริมให้ครูหาคำอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน การใช้เหตุผลมาประกอบในการตัดสินใจย่อมทำให้การทำงานนั้นกระทำได้ตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงานมีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรามิญู กาญจนดา (2556) กล่าวว่า การใช้เหตุผลกับการอ้างเหตุผลเป็นกระบวนการของการคิดที่ต่อเนื่องกันโดยการให้เหตุผลเป็นการคิดเพื่อพยายามอธิบายเหตุการณ์บางอย่างโดยข้อมูลประกอบการอ้างเหตุผลนั้นเป็นการนำเอาข้อมูลอื่น ๆ มาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันและพิสูจน์ความเป็นจริงให้น่าเชื่อถือมากขึ้น การอ้างเหตุผลที่ดีจะช่วยความคิดของเราที่นำเสนอขึ้นได้รับการยอมรับได้ง่ายขึ้นการอ้างเหตุผลที่ดีนั้นจำเป็นต้องหาหลักฐานที่ดีและเหมาะสมมาสนับสนุนความคิดโดยหลักฐานที่ดีนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับข้อสรุป ซึ่ง Maultsby (1984 : 16) กล่าวว่า การคิดอย่างมีเหตุผล เป็นการที่บุคคลเป็นคนที่เหตุผลทำให้สามารถทำในสิ่งที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และยังเป็นการลดระดับความไม่สบายใจ หากเป้าหมายนั้นไม่สามารถบรรลุได้ อีกทั้งยังสามารถทนต่อความคับข้องใจได้ ทั้งนี้การคิดอย่างมีเหตุผลนั้นต้องอาศัยความรอบคอบ และใช้สติปัญญาในการไตร่ตรองพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างถูกต้องจากแหล่งข้อมูล และสามารถพิจารณาถ่วงดุลความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ โดยมีกระบวนการวางแผนทางความคิดที่เน้นความจริงเป็นหลักมากกว่าการใช้อารมณ์ อคติ และความคิดส่วนตัว อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์รายละเอียดเพื่อประเมินถึงข้อเท็จจริงของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกระบวนการคิด ดังนั้น ในการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีลักษณะความคิดที่มีเหตุผล เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการเรียนรู้ของคนในสังคม

2. ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เหตุผลที่ทำให้การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ งานวิชาการจะเป็นตัวสะท้อนความสามารถและความสำเร็จของการจัดการศึกษาดังนั้นผู้บริหารต่างต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในการบริหารงานวิชาการเป็นลำดับแรก เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ประกอบกับการแข่งขันทางด้านการศึกษา

ในปัจจุบันทำให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารต่างมุ่งเน้นแนวคิดทางการบริหาร และการจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2000 : 66) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในกิจการของสถานศึกษา ในทุกด้านบทบาทสำคัญทางด้านวิชาการ คือ การส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนการสอน สนับสนุน ให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนวนลภา คมขำ (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่วนสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลการจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังจิตสำนึก พฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม การวางรากฐานการคิดที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

สังคม วัฒนธรรม และการเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน และกำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชญ์ พงษ์ศรี (2555 : 134 - 135) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ชัยชนะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.2 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนมีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญ และใส่ใจเป็นพิเศษเนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นการส่งเสริม ปลูกฝัง ความรู้ความเข้าใจที่ดีให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และมีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยงยุทธ จิตธรรม (2551 : 35) ได้สรุปว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ได้คิด ตัดสินใจ และค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยมีครูให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนงาน และสภาวะดี พยัคฆา (2557 : 52) สรุปว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนไปในทางที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรม คือ การจัดทำแผนการสอน การจัดครูเข้าสอน การสอนซ่อมเสริม และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การแนะแนวทางการเรียน

การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ผู้เรียน และการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริชญา ชูเลขา (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนศักดิ์ สุมาธิธรรม (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาท การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับมาก

2.3 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อผู้บริหาร มีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการวัด ผลและประเมินผลมีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ส่วนมีระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากการวัดและประเมินผลการศึกษา ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการวัดผล ประเมินผล ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการวัด ผลและประเมินผล การวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู ฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการจัดระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียน การสอน ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล และประเมินผล ดำเนินงานและวางแผน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ เพื่อให้กระบวนการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนมีความถูกต้อง และสมบูรณ์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนันต์ ปานสังข์ (2552 : 39) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผลเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ครูผู้ปกครอง และนักเรียนต้องร่วมมือกันเพื่อให้ทราบ ความก้าวหน้าของผู้เรียนเพราะการวัดผลประเมินผลที่เน้นการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของสถานการณ์ในชีวิตจริงโดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญและต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาที่ปรากฏให้เห็นใช้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกขณะเท่าที่ เป็นไปได้ ส่วนอุณากรรณ์ สวมมะม่วง (2553 : 38) ได้สรุปว่า ด้านวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการ ตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการนำผลการเรียนในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ที่ผู้เรียนสะสมไว้จากสถานศึกษาเดียวกัน หรือต่างสถานศึกษาทั้งในประเทศ เป็นผลการเรียนส่วนหนึ่ง ของหลักสูตรในระดับใดระดับหนึ่งที่ผู้เรียนจะเข้าศึกษาต่อ

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ศิริสุวรรณ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาเชิงพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย ส่วนมีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นงานหนึ่งของการบริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการวิจัยของสถานศึกษา โดยกระบวนการวิจัยเป็นกลยุทธ์ วิธีการสำคัญหนึ่งที่ยอมรับใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลักคือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย และการจัดหาคู่มือเอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นการสนับสนุนแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kurt Lewin นักจิตวิทยาสังคม ชาวอเมริกันเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1946 ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาและปรับปรุงกาปฏิบัติงานในองค์กร และชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะในวงการศึกษามีการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติไปใช้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาวิชาชีพครูการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุรัตน์ นันทา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

2.5 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีการจัดทำวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ การเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก แก่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียน การสอน ส่วนมีการควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจุบัน สื่อเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของทุกคน เทคโนโลยีเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าได้ทุกที่ทุกเวลา การแสวงหาความรู้จึงไม่มีที่สิ้นสุด การใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรม ICT ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ การเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก แก่บุคลากร และการสำรวจความต้องการของครู ในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ โพธิ์เพชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.6 ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการนิเทศศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนมีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัย เช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีการกำหนดการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดให้การนิเทศภายใน เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ภายใต้ความร่วมมือของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการนิเทศได้โดยตรง ประกอบการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและขอบเขตในการนิเทศไว้ในหลักสูตรอย่างชัดเจน เพื่อช่วยในการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้ครูครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน และนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการนิเทศจากผู้เกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประมวล โตโคสูง (2554 : 13) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริม เพื่อพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้ทันกับกาลเวลาและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมออันจะส่งผลต่อเป้าหมายสุดท้าย คือ นักเรียนที่มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิวัลย์ ทองอาญา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .20 - .65 และการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นผลมาจากความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการนั้น เป็นสิ่งสำคัญประการแรกของสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารโดยใช้กระบวนการคิดเชิงระบบจะเป็นตัวช่วยในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา การบริหารที่ดีควรเป็นการบริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกด้านบุคคล และเข้าใจการบริหารงานของสถานศึกษา การจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบย่อให้นักบริหาร สามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การ ทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออรูมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556 : 22) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดการคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิถีคิดหลาย ๆ แบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรขา ศรีวิชัย (2554 : 19) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตรอบคลุม พฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Pegasus Communications (2000) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดที่มีมุมมองที่ทำให้สามารถมองเห็นสถานการณ์ แบบแผนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแนวใหม่และตอบสนองต่อสถานการณ์และแบบแผนด้วยวิถีทางที่มีระดับดีขึ้น ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ การคิดเชิงระบบเปรียบเสมือนเป็นภาษาพิเศษที่ช่วยทำให้เกิดการสื่อสารกับระบบรอบ ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีคุณภาพ การคิดเชิงระบบเปรียบเสมือนเป็นชุดของเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในการช่วยทำให้มองเห็นภาพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบขององค์ประกอบ และพฤติกรรมที่จะทำให้สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างเข้าใจและยังช่วยออกแบบระบบเพื่อการ

จัดการสำหรับการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยม กิมานุวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการคิดเชิงระบบของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการสอน มีคะแนนสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับการสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสามารถ นำผลการวิจัยไปปรับใช้และสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรส่งเสริมให้มีการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ วางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้
2. ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนการด้านการวางแผนการจัดการศึกษาของหน่วยงาน
3. ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างคล่องตัว มอบอำนาจหน้าที่ในการการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริม ทักษะการคิด อย่างเป็นระบบในการทำงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมุ่งผลประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อหาสาเหตุ ของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและสรุปเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
2. ผู้บริหารควรนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกับครู เพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุ ของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบ
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

1. สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. สถานศึกษาควรมีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอน และบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

3. สถานศึกษาควรจัดให้มีการควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. สถานศึกษาควรจัดให้มีคู่มือ เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

5. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการคิดเชิงระบบ

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหาร
งานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2560

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวี เจริญสุข) (รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร)

..... กรรมการ กรรมการ
(ดร.สมคิด นาคขำ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวี เจริญสุข)

..... กรรมการ
(ดร.สมคิด นาคขำ)

..... กรรมการ
(ดร.สมพร เพชรสงค์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ เพ็ชรพวง)

.....
(ดร.กฤษณี สงสวัสดิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ชื่อผู้วิจัย นางอาทิตยา ศักดิ์จันทร์

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช ใจเจริญสุข ประธานกรรมการ
2. ดร.สมคิด นาคขวัญ กรรมการ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ 2) ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 993 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 278 คน ด้วยวิธีการจับฉลาก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด และด้านการให้คำปรึกษา 2) ความสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

Thesis Title	The Relationship between Systems Thinking Support and Academic Administration Accomplishment of Schools Perceived by the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province	
Student's Name	Mrs. Atittaya Sakjan	
Degree Sought	Master of Education	
Major	Educational Administration	
Academic Year	2016	
Thesis Advisors	1. Asst. Prof.Dr. Natjaree Jaroensuk	Chairperson
	2. Dr. Somkid Narkkhwan	Committee

The purposes of this research were to study: the systems thinking support ; the academic administration accomplishment of schools; and the relationship between systems thinking support and academic administration accomplishment of schools perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province. The research population were 993 teachers. The sample were 278 teachers selected by simple random sampling. Data were collected by using a questionnaire with yielded the reliability of 0.93. The data were analyzed by using mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The research results showed that the overall and individual systems thinking support were at a high level and ranked in descending order : knowledge creation, logical thinking, freedom of thought support, and counseling. The overall and individual academic administration accomplishment of schools was at a high level ranked in descending order : school - based curriculum development, learning process development, assessment and credit transfer, educational media innovation and technology development, educational supervision, and research for educational quality development. The relationship between systems thinking support and academic administration accomplishment of schools perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area Office 11 in Chumphon Province showed a moderate positive correlation ($r = .51$) at statistical significance level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี โดยมีท่านผู้มีอุปการคุณหลายท่านที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะทุกขั้นตอนของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐจรี เจริญสุขประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อาจารย์ ดร.สมคิด นาคขวัญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้การช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนให้แนวคิดกำลังใจ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เสียสละเวลาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ นายเจริญ ทองศิรินายสุรศักดิ์ อักษรสาร นายอู๊ด ตริอุดม นางเจริญ แพประสิทธิ์ และ นางสาวอรรวรรณ มากสุข ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ หลายประการ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้กำลังใจด้วยดี ตลอดมา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	11
ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ.....	17
การส่งเสริมการคิดเชิงระบบ.....	27
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ.....	56
บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ..	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	122
สรุปผล	122
อภิปรายผล	125
ข้อเสนอแนะ.....	135
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	152
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	153
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	157
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	160
ภาคผนวก ง การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	171
ภาคผนวก จ สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือรายด้าน	182
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	184

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบที่นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น.....	96
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม.....	98
3.1 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	101
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา.....	107
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.....	108
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ.....	109
4.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการให้คำปรึกษา.....	110
4.5 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด.....	111
4.6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล.....	112
4.7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมและรายด้าน.....	113
4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ.....	115
4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน.....	116
4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	117
4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา...	118
4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศการศึกษา.....	119
4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.....	120

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้.....	30
2.2 แสดงวงรอบเหตุและผล.....	54
2.3 พฤติกรรมเทียบกับเวลาของ Limit to Growth.....	55

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- กนกวรรณ ขอบ่วนเดี่ยว. (2553). **ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กฤษณี ด้วงบ้านยาง. (2556). **บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2558). **การบริหารกับการคิดเชิงระบบ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.vcharkarn.com/vblog/4441461>. [2558, สิงหาคม 9].
- กนกพิชญ์ ศิริสุข. (2556). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จเร สุวรรณโชติ. (2552). **บริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างไรจึงถูกใจครู** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.vcharkarn.com/vblog/41461>. [2558, สิงหาคม 9].
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2558). **การคิดเชิงระบบ** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.dailynews.co.th/article/224383>. [2558, สิงหาคม 9].
- จิราพร สร้างอำไพ. (2554). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิราวรรณ ผลสด. (2554). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ฉัตรนภา ศิริคำใส. (2556). สภาพการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์. (2558). การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาาระบบสุขภาพ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชะเริงพจน์ พัดจันทร์หอม. (2555). ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เพื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี :
ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัยแนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี :
ไทยเนรมิตกิจอินเทอร์เน็ตโปรดเซอร์วิส.
- โชคดี เพ็ชรแก้ว. (2558). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหาร
จัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอดอนสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณรงค์ คำหงส์. (2555). แนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบคิด [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.ruchareka.wordpress.com/2009/05/09/>. [2558, สิงหาคม 9].
- ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์. (2551). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการสารสนเทศ : Information
Technology for Information Management. นครศรีธรรมราช :
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ทินกฤต รุ่งเมือง. (2552). การบริหารเทคโนโลยีการศึกษา ตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนา
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธารทิพย์ แก้วเหลี่ยม. (2556). กระบวนการคิด [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.gotoknow.org/posts/233001>. [2558, สิงหาคม 9].

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.**
กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส จำกัด.
- ธีระวุฒิ ประทุมนพรัตน์. (2551). เอกสารวิชาการบริหารการศึกษาทางการศึกษา ปี 2549 - 2551
กรุงเทพฯ : สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- นवलนภา คมขำ. (2556). **บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ**
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวลจิตต์ เชาว์กীরติพงศ์และคณะ. (2550). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการจัดการเรียนการสอน
เพื่อพัฒนาการคิด.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภัทร์ เจริญสาย. (2552). **การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางเหนือ.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นรินทร์ สิทธิศักดิ์. (2555). การคิดเชิงระบบ. [Online]. เข้าถึงได้จาก
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Intelligence.htm> [2558, สิงหาคม 9].
- นิยม กิमानุวัฒน์. (2559). **การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการ
สอน มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ภคมนวรรณ ขุนพิณี. (2558). การคิดเชิงระบบ. [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.gotoknow.org/user/i_phakamonwan/profil. [2558, สิงหาคม 9].
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).**
ชลบุรี : มนตรี.
- ภาณุรัตน์ นันตา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.**
- เบ็ญจมาศ สหะเดช. (2550). **การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพฯ เขต 2 .** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ประมวล โตโคสูง. (2554). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประทีป มณีบางกา. (2550). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- เปรมฤดี ช่วยเพชร. (2555). การศึกษาสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไพบรียทอง แซ่แต้. (2551). การใช้แหล่งวิทยากรชุมชนเพื่อการเรียนการสอน วิชาสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรพรรณ ภูมิภ. (2558). การคิดเชิงระบบ [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.kmcenter.rid.go.th/kcffd/information/.../Systems%20Thinking%201.doc> [2558, สิงหาคม 9].
- พนิดา พานิชกุล. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศ : Information Technology. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กรุงเทพฯ.
- พัชรี เขยจรธยา. (2556). การรับรู้ข่าวสารและความพึงพอใจต่อข่าวสารประชาสัมพันธ์ทางการตลาด ของตราสินค้าเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ และความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค. วารสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัฒนศักดิ์ สุมาริธรรม. (2554). การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา
ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิสนุ พองศรี. (2550). เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ มหานคร:
บริษัทพร้อบเบอร์ตีพรีนท? จำกัด.
- _____. (2551). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- _____. (2552). วิจัยชั้นเรียนหลักการและเทคนิคปฏิบัติ.(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : บริษัท
ด้านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- เพลินพิศ สุพัตกุล. (2553). การคิดอย่างมีเหตุผล. [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.sahavicha.com/?name=knowledge&file=readknowledge&id=3310>
[2559, พฤษภาคม 19] .
- มกราพันธ์ จุฑะรสก. (2551). การคิดอย่างเป็นระบบ. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.bcnlp.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=13399120019> [2558, สิงหาคม 9] .
- ยาเป็น เรื่องจรรยาศรี. (2553). บทบาทของผู้บริหารการศึกษา.[Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.krubannok.com> [2558, สิงหาคม 9] .
- ยงยุทธ จัตุธรรม. (2551). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธศิลป์ แยมเจริญ. (2555). การคิดเชิงระบบ [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.www.obec.go.th/news/1735> [2558, สิงหาคม 9].
- รัชนี ชุณหปราณ. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเขกา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย เขต 21. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- รามัญ กาญจันดา. (2556). การคิดอย่างมีเหตุผล [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<https://pirun.ku.ac.th/~agrpct/lesson1/reason.htm/> [2559, พฤษภาคม 1].

- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- เรวัตร์ ชาตรีวิชัญญ์. (2554). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- เรวดี นามทองดี. (2554). **การคิดอย่างมีเหตุผลของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรขา ศรีวิชัย. (2554). **รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เรณา ศิลลาอ่อน. (2549). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรชัย เยวปาณี. (2552). **กระบวนการคุณภาพซิกซ์ ซิกมา**. เพชรบุรี : คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วชิราพร พุ่มบานเย็น. (2554). **เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : ซอฟท์เพรส.
- วัชรีย์ เลียงบรรจง. (2557). **หลักการบริหารงานวิชาการ** [online]. เข้าถึงได้จาก :
[http : //portal.in.th/inno-roj/pages/1224/](http://portal.in.th/inno-roj/pages/1224/). [2557, กันยายน 10].
- วัลนิภา พริ้งสกุล. (2557). **การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนอำเภอคีรีรัฐนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). **นิเทศการสอน**. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2550). **หลักสูตร** [Online]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.curriculumandlearning.com/
upload/หลักสูตร_1415863499.pdf](http://www.curriculumandlearning.com/upload/หลักสูตร_1415863499.pdf) [2558, มิถุนายน 1].
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2550). **เทคโนโลยีสารสนเทศ** [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.th.wikipedia.org/wiki/> [2558, มิถุนายน 1].

วินัส เป็นสุข. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีระชาติ มาลัย. (2551). การคิดเชิงระบบ [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.brm3.go.th/asean/web1/file_editor/file/anubannongki/บรรณานุกรม%20.pdf
[2558, สิงหาคม 9].

สนธิรัก เทพเรณู. (2551). กลไกการบริหารในรูปคณะกรรมการ [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://idea.moe.go.th/%7Enithitad/boad.htm> [2558, สิงหาคม 9].

สมชาย คำปลิว. (2549). การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.

สมยศ วนิชาชีวะ. (2555). การคิดเชิงระบบ [Online]. เข้าถึงได้จาก :
http://113.53.231.197/web/web3/index.php?option=com_content&view=article&id=279%3A-22557&catid=73%3A2010-03-09-18-57-36&Itemid=279&lang=th [2558, สิงหาคม 9].

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2556). รายงานผลการทดสอบคุณภาพทางการศึกษา
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สวัสดิ์ เตชะเมา. (2552). ความต้องการการนิเทศภายในของครูในกลุ่มโรงเรียนปง 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://lib.vu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=19412> [2558, สิงหาคม 9].

สันทัต พงษ์. (2556). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันติ บุญภิรมย์. (2551). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บัคพอยท์.

- สัญญา เคนาภูมิ. (2557). **แนวทงนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายสุนีย์ บัวแก้ว. (2553). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิริพร รอดวิจิตร. (2557). **การบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลงสนวนจังหวัดชุมพร.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรชญา ชูเลขา. (2555). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2554). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรเชษฐ์ แสงอาทิตย์. (2554). **การบริหารงานบุคคล [Online].** เข้าถึงได้จาก : [http:// www.gotoknow.org/posts/23300001](http://www.gotoknow.org/posts/23300001) [2558, กรกฎาคม,7].
- สุรวุฒิ แก้วโรย. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โรงเรียนในอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุชาติ ใหญ่เลิศ. (2554). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดารัตน์ ชัยทะนุ. (2556). **ศึกษการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการภายใต้บริบทการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุภาวดี พยัคฆา. (2557). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุทิน สุทธิสิน.(2555). การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.

ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุธิชา ชิตกุล. (2550). ความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร:กรณีศึกษาบริษัท กสท

โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบสารสนเทศและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย

คณะพัฒนาระบบสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพิมล ทรงประดิษฐ์. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุลีวัลย์ ทองอาญา. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.

การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสรี พงศ์พิศ. (2551). แนวคิดแนวปฏิบัติยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พลังปัญญา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). มาตรฐานการอุดมศึกษา.

กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษาของกระทรวง

ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2554). แนวทางการดำเนินงานเรียนฟรีเรียนดี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ปีงบประมาณ

2554. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. (2558). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.secondary11.go.th/2016/th/index.php> [2558, กรกฎาคม,7].

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา. (2554). **มาตรฐานการศึกษา**

และตัวบ่งชี้เพื่อการคุณภาพการศึกษารอบสาม. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐาน

และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

ศศิธร ภิรมณ์นภา. (2550). **สภาพการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน**

บ้านนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และ ดารณี คำวังนัง. (2553). **แหล่งเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และ**

หลักสูตรสถานศึกษา. เมธีทีปส์ : กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ อนันต์โท. (2553). **ความหมายและองค์ประกอบของการสื่อสาร** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.stoucomarts.org/th/index.php?option=com>. [2558, กรกฎาคม 2].

ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**.

กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2555). **กรอบและทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของประเทศ**. กรุงเทพฯ :

เจริญผลกราฟฟิค.

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2551).

วิธีการคิดกระบวนการระบบ [Online]. เข้าถึงได้จาก : [http:// http://koha.library.tu.](http://koha.library.tu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=pb)

[ac.th/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=pb](http://koha.library.tu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=pb). [2558, กรกฎาคม 2].

หัสชัย สิทธิรักษ์. (2556). **การคิดอย่างมีเหตุผล** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://race.nstru.ac.th/home/e-weblog/member/%20hussachai/>

[index.php?entry_id=43](http://race.nstru.ac.th/home/e-weblog/member/%20hussachai/index.php?entry_id=43). [2558, กรกฎาคม 2].

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัย**

ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ปริญญาดุขภูบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมรรัตน์ โพธิ์เพชร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- อนันต์ ปานสังข์. (2552). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อุณากรรณ์ สอนมะม่วง. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุยา อินทร์มิ่ง. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพฯ**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Anderson & Johnson. (1997). Stage of the Product life Cycle, Business Strategy and Business Performance. **Academy of Management Journal**.
- Burks and Sheffre. (1979). **The Life and Correspondence of Major Cartwright**. Madison : University of Wisconsin.
- Cartwright, J. (1970). **The Life and Correspondence of Major Cartwright**. Madison : University of Wisconsin.
- Centre for Strategic Management. (1999). A Test of Organizational Economic, Political, and Strategic Models in Human Resources Management Context. **Dissertation Abstracts International**.
- Certo. (2000). **Modern management**. Englewood Clifis NJ : Prentice - Hall.
- Certo and Seigfried. (1999). **God of Management : The Changing Work of Organizations**. London : Souvenir Press.
- Checkland. (1981). **Systems Thinking, Systems Practice**. Chichester : John Wiley & Sons.
- Collins, A., Brown, J. S., & Newman, S. (1989). **Cognitive Apprenticeship : Teaching the Craft of Reading Writing and Mathematics**. IN L. B. Resnick (Ed), **Knowing. Learning and Instruction: Essay in Honor of Robert Glaser**. New Jessey : Hillsdale.
- Davis, Ralph C. and Alan C. Filley. (1973). **Principle of Management**. New York : Alexander Hasuition Institute.
- Drucker, Peter F. (1998). **The Practice of Management**. New York : Harper & Row, Publishers.

- Eckhant. (1978). **Selection Criteria Practices and Procedures of Elementary and Secondary School Principles**. Dissertation Abstracts International
- Edgar Faure et al. (1972). **Learning to be : The World of Education Today and tomorrow**. Paris/London : UNESCO/Harrap.
- E. Paul Torrance. (2003). **Management : Building Competitive Advantage**. Boston : McGraw - Hill.
- Fromm. (1963). **The art of loving**. London : Unwin Books.
- Gardner and Demello. (1993). **Systems thinking in action**. Healthcare Forum journal.
- Gardner and Demello. (1993). **Systems thinking in action**. Healthcare Forum Journal.
- Gattiker and Larwood. (1986). **Multiple Intelligences as Partner in School Provement**. Educational Leadership.
- Gladding. (1996). **Leadership : Research Findings, Practice, and Skill**. Boston : Houghton Mifflin.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed). New York : McGraw - Hill.
- Guilford. (1959). **The Analysis of Intelligence**. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Guilford. (1967). **Fundamental Statistics in Psychology and Education** (4th ed) Tokyo : McGraw - Hill, Kodakusha.
- Henderson. (1992). **Beyond the Bake Sale the Essential Guide to Family School Partnerships**. Boston : The New Press.
- Henry, M.A. (1994). **Differentiating the Expert and Experienced Teache : Quantitative Differences in Instructional Decision Making**. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for teacher Education, Chicago.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). **Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources** (8th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Hester. (1994). **Coordination A Successful Discharge Plan**. **American Journal Nursing**.
- Ikujiro Nonaka. (1998). **Managing Creativity and Innovation**. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Jayaswal. (1974). **Foundations of Educational Psychology** (2rd ed). New Delhi : Arnold Heinemann Publishers .

- Jean Piaget. (1962). **Logic and Psychology**. New York : Basic Book.
- Joseph A and Constantine Ian Mc Dermot's. (2544). **Organizational behavior**. Boston : McGraw - Hill
- Judge. (1995). The role of early Aggressive Behavior in the Frequency, Seriousness, and Types of Later Crime. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**.
- Katz & Kahn. (2002). **Skill of an Effectiveness Administrators**. Harvard Business. Review. January - February.
- Kemil. (1991). **Constructivism and Beginning Arithmetic**. Teaching and Learning
- Kerjcie and Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Journal of Education and Pnychological Measurement.
- Kindred. (1975). **School Public Relation**. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Kreutzer. (2001). **Foreword : Systems Dynamics in education**. System Dynamic.
- Luther Gulick and Lyndoll Urwick. (1987). **Applied Organizational Change in Industry : Structural, Technological and Humanistic Approaches in Handbook of Organizations**, Ed James G. March, Chicago : Rand McNally and Company.
- Mackinnon. (1960). **In Search of Human Effectiveness : Identifying and Developing Creativity**. New York : Creative Education Foundation.
- Maultsby. (1984). **General Psychology**. Boston : Houghton Mafflin.
- Mausner and Snyderman. (1959). **Applied Psychology : Adjustment in Living and Work** (2nd ed.) New York : McGraw - Hill.
- McClelland. (1953). **The Achievement Motive**. New York : Appleton - Century Crofts, Inc.
- Melamed. (1995). **Management : Foundation & Practices**. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Mifflin Harcourt. (1999). **Inorganic Chemistry**. New Jersey : Pearson Education
- Noddings. (1990). **Principle leadership for adult growth and development**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Nonaka, I. (1995). **The knowledge - Creating Company**. Harvard Business Review.

- Oldfather, p. (1993). **Student' Perspectives on Motivating Experiences in Literacy learning**. Agent, GA : National Reading Research Center.
- Osman, Peter. (2008). **Management Principles** [Online]. Available : <http://www.scribd.com/doc/21516/management-principles - 1-2>. [2013, January 24].
- Oskars Zids. (2006). **Organizational Behavior in Schools**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Pegasus Communications. (2000). **Organizational learning : The Competitive Advantage of the Future**. London: Prentice Hall.
- Piaget, J. (1962). **Science of Education and the Psychology of the Child**. New York : Orion Press.
- Raywid, M. A. (1992). **Why do these Kids love school**. Phi Delta Kappa.
- Senge. (1990). **The Fifth Discipline**. The Art and Practice of the Learning Organization New York : Doubleday/Currency.
- Senge and Smith. (1994). **Management : Making Organizations Perform**. New York : Macmillan.
- Sergiovanni. (1980). **Education Governance and Administrative** Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice - Hall.Inc.
- Simon, Herbert A. (1976). **Administration Behavior : A study of Decision - Making Processes. in Administrative Organization**. New York : The Free Press.
- Slone. (1983). **Educational Research, Methodology and Measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Sweeney. (1999). **Organizational behavior : Solutions for Management**. Boston, Massachusetts : McGraw - Hill Irwin.
- Thillotson. (1996). **An Analysis of Technical Human and Conceptual Skills Among Student Affairs Administrators in Higher Education**. **Dissertation Abstracts International**.
- Ruggiero. (1988). **The Art of Thinking**. New York : Harper & Row.
- Von Glasserfeld. (1991). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York : Free Press.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ - สกุล นายเจริญ ทองศิริ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนละแมวิทยา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
2. ชื่อ - สกุล นายสุรศักดิ์ อักษรสาร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนท่าชนะ อำเภوتاชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
3. ชื่อ - สกุล นายอู๊ด ตรีอุดม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเสวีวิทยวิทยา รัชมังคลาภิเษก อำเภوتاฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกระบี่
4. ชื่อ - สกุล นางเจริญ แปะประสิทธิ์
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดวด อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

5. ชื่อ - สกุล นางสาวอรรวรรณ มากสุข
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี
ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จ
ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ผู้ตอบ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

2. แบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ
กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการส่งเสริมกระบวนการ
คิดเชิงระบบของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบตลอดจน
การจัดการศึกษาตามภารกิจของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะใช้
สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพ
ทางราชการของท่านแต่อย่างใด

ขอกราบขอบพระคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
เป็นอย่างยิ่ง

(นางอาทิตยา ศักดิ์จันทร์)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง

2. ประสบการณ์สอน
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 6 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด
 - () สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน
 - () สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน
 - () สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละข้อโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. แบบสอบถามในตอนที 2 มีจำนวน 30 ข้อ ให้ท่านตอบทุกข้อ ในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงระดับเดียว

ข้อ	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ให้ความรู้					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำรา เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบให้กับครูในการศึกษาค้นคว้า					
6	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานอย่างเป็นอิสระ					
7	ผู้บริหารใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการฝึกให้ครูรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านการให้คำปรึกษา						
8	ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติ					
9	ผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบ					

ข้อ	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา โดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู					
11	ผู้บริหารให้คำปรึกษาโดยยึดคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อหาสาเหตุของปัญหา					
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถคิดหาแนวทางวิธีการ และขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง					
13	ผู้บริหารให้คำปรึกษาด้วยอัยาศัยไมตรีอันดี และส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบของครู					
14	ผู้บริหารมีเทคนิคการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ					
ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด						
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการหาคำตอบ					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการเลือกใช้ข้อมูล มาประกอบกระบวนการคิดในการหาคำตอบ					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักทำนายหรือพยากรณ์ผลกระทบ ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนด้วยการลงมือปฏิบัติหลังจากหาสาเหตุของปัญหา					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีกระบวนการคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล						
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดคำอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบ					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
25	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าข้อมูลที่คิดว่าจำเป็นและนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูลูกวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะหาคำตอบว่าสิ่งไหนเหมาะสมแก่การปฏิบัติมากที่สุด					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลที่ได้มาอธิบายสถานการณ์ต่าง ๆ ในการตัดสินใจ					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงาน					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้หลักกระบวนการคิดในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงานงานวิชาการ

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นความสำเร็จของการบริหารงานงานวิชาการ แต่ละข้อโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. แบบสอบถามในตอนที่ 3 มีจำนวน 48 ข้อ ให้ท่านตอบทุกข้อในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงระดับเดียว

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ครูเข้าใจหลักสูตร การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างถูกต้อง					
2	ครูทราบเป้าหมายการดำเนินการตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา					
3	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการประชุมสัมพันธ์และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีคู่มือ และแนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
8	สถานศึกษามีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
9	ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
11	มีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
12	ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม					
13	ครูพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันตามความเหมาะสม					
14	มีการมอบหมายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนการสอน					
15	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงการ					
16	ครูมีการศึกษาและทำความเข้าใจหลักการของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน						
17	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ					
18	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผล และ ประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล					
21	มีระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรในการวัดผลและประเมินผล					
23	ผู้บริหารมีการประเมินผลการวัดผลและประเมินผลตามแผนที่กำหนด					
24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการวัด ผลและประเมินผล					
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
25	ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
26	มีการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย					
27	ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาทางการศึกษา					
28	มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบ การจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
29	ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
30	มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย					
31	ครูและบุคลากรจัดทำแผนตามเป้าหมาย โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและการประเมินผลการจัดทำวิจัย					
32	มีผู้รับผิดชอบเพื่อให้ดำเนินการตามแผนการจัดทำวิจัย					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						
33	มีการสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน					
34	มีการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ การเรียน การสอนมาบริการอำนวยความสะดวก แก่ครู					
35	มีการส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
36	มีการส่งเสริมให้มีการนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ แก่ครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน					
37	มีการควบคุม กำกับ ให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
38	โรงเรียนนำระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการ ปรับปรุงและพัฒนาการงานวิชาการของโรงเรียน					
39	โรงเรียนใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อ ประสานงานและร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันอื่น					
40	โรงเรียนใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อรวบรวมข้อมูล ทางวิชาการต่างๆ ของนักเรียน					
ด้านการนิเทศการศึกษา						
41	มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร					
42	ใช้หลักการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน					
43	ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศ ภายในโรงเรียน					
44	มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
45	ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุง และ พัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
46	มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ					
47	มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนการนิเทศภายใน					
48	มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					



ภาคผนวก ง
การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

แบบประเมินค่าความสอดคล้องแบบ IOC
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จ
ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ								
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานโดยยึดหลักการใช้แผนผังก้างปลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรกระบวนการคิดเชิงระบบ โดยเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำราเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบให้กับครูในการศึกษาค้นคว้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการทำงานอย่างเป็นอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการฝึกให้ครูรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการให้คำปรึกษา								
8	ผู้บริหารใช้หลักการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมให้ครูคิดเป็นระบบจากงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับครูเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหาโดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใช้วิธีการสนทนากับครูเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา โดยยึดหลักการคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้คำปรึกษาโดยยึดคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อหาสาเหตุของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถคิดหาแนวทางวิธีการและขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารให้คำปรึกษาด้วยอัยาศัยไมตรีอันดี และส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีเทคนิคการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด								
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รู้จักตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการหาคำตอบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการเลือกใช้ข้อมูลมาประกอบกระบวนการคิดในการหาคำตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยการเปิดใจเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือคำอธิบายจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักทำนาย หรือพยากรณ์ผลกระทบด้านต่าง ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนด้วยการลงมือปฏิบัติหลังจากหาสาเหตุของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีกระบวนการคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยหลักการคิดเชิงระบบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล								
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาคำอธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลเป็นองค์ประกอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูนึกถึงผลกระทบของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าข้อมูลที่คิดว่าจำเป็นและนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูลู่จกวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะหาคำตอบว่าสิ่งไหนเหมาะสมแก่การปฏิบัติมากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลที่ได้มาอธิบายสถานการณ์ต่าง ๆ ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลความน่าจะเป็นมาเป็นหลักในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้หลักกระบวนการคิดในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
1	ครูเข้าใจหลักสูตร การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร สถานศึกษาอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ครูทราบเป้าหมายการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุน งบประมาณ ทรัพยากร ในการจัดทำ หลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ในการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ และ ส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีคู่มือ และแนวการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
9	ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	มีระบบควบคุม กำกับติดตามให้ครูมีการ จัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอน ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่าย ผู้ประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ครูพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	มีการมอบหมายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ดำเนินการตามแผนการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียน ทำโครงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ครูมีการศึกษาและทำความเข้าใจ หลักการของการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน								
17	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับ การวัดผลและ ประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	มีระบบควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร และบุคลากรในการวัดผลและประเมินผล	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการประเมินผลการวัดผลและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา								
25	ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	มีการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
29	ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	มีการกำหนดเป้าหมายการจัดทำวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ครูและบุคลากรจัดทำแผนตามเป้าหมายโดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและการประเมินผลการจัดทำวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	มีผู้รับผิดชอบเพื่อให้ดำเนินการตามแผนการจัดทำวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา								
33	มีการสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	มีการจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก แก่ครู	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
35	มีการส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
36	มีการส่งเสริมให้มีการนิเทศเพื่อให้ ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการ ใช้สื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	มีการควบคุม กำกับ ให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	โรงเรียนนำระบบคอมพิวเตอร์และ สารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนา การงานวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	โรงเรียนใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในการติดต่อประสานงานและร่วมมือ ทางด้านวิชาการกับสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	โรงเรียนใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการนิเทศการศึกษา								
41	มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ใช้หลักการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของ การนิเทศภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	มีการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมของ ผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5		
46	มีการสร้างเครื่องมือในการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
47	มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48	มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

สรุปผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร

ข้อ	การส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ	.953
2	ด้านการให้คำปรึกษา	.939
3	ด้านการส่งเสริมอิสระในการคิด	.930
4	ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล	.956
รวม		.937

ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่น
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	.877
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	.863
3	การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	.853
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	.919
5	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	.861
6	การนิเทศการศึกษา	.891
รวม		.895
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.937

All Right Reserved

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นางอาทิตยา ศักดิ์จันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	22 กรกฎาคม 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 147/537 หมู่ที่ 6 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2549 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนละแมวิทยา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร พ.ศ. 2552 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านห้วยกลาง อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พ.ศ. 2554 ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านห้วยกลาง อำเภอสวี จังหวัดชุมพร พ.ศ. 2555 ครู คศ.1 โรงเรียนละแมวิทยา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ตำแหน่งหน้าที่	ครูโรงเรียนละแมวิทยา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนละแมวิทยา อำเภอละแม จังหวัดชุมพร 86170
โทรศัพท์	086 - 2813744
E - mail	beeatittaya@gmail.com