

รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร  
ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ธันวาคม 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร  
ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ธันวาคม 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

MANAGEMENT MODEL FOR DEVELOPING THE ACADEMIC COMPETENCY OF  
SECONDARY SCHOOL TEACHERS AFFILIATED WITH THE OFFICE OF  
THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK METROPOLIS  
EMPHASIZING THE INFLUENCE OF NETWORK FACTOR,  
ORGANIZATIONAL FACTOR, AND PERSONAL FACTOR



PAKPHUM THONGLARD

A Dissertation Submitted to University of Phayao  
in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration  
December 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร

และปัจจัยด้านบุคคล

ของ ภาคภูมิ ทองลาด

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารรงค์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ชารินทร์ รसानนท์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร  
ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล
- ผู้วิจัย:** ภาคภูมิ ทองลาด, วิทยานิพนธ์: ป.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี  
รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์
- คำสำคัญ:** รูปแบบการบริหาร, สมรรถนะทางวิชาการของครู, ปัจจัยเชิงสาเหตุ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษากลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการ 3) ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 395 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่าจำนวน 16 แบบวัด มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ตั้งแต่ .775 ถึง .886 และแบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติพรรณนา สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 45.5 2) ไม่พบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน จึงไม่วิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริม 3) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยสามารถอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูได้ร้อยละ 84 และ 4) การประเมินรูปแบบการบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 ตามลำดับ

**Title:** MANAGEMENT MODEL FOR DEVELOPING THE ACADEMIC COMPETENCY OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS AFFILIATED WITH THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK METROPOLIS EMPHASIZING THE INFLUENCE OF NETWORK FACTOR, ORGANIZATIONAL FACTOR, AND PERSONAL FACTOR

**Author:** Pakphum Thonglard, Dissertation: Ph.D. (Educational Administration), University of Phayao, 2025

**Advisor:** Associate Professor Dr. Kosol Meekun Co-advisor Associate Professor Dr.Sakchai Nirunthawee Associate Professor Dr.Achara Whattananarong

**Keywords:** Management Model, Teachers' Academic Competence, Causal Factors

#### ABSTRACT

The purposes of this study were to: 1) examine the causal factors of teachers' academic competency in secondary schools; 2) identify the group of teachers who should be prioritized for development and the factors that promote teachers' academic competency; 3) examine the causal factor model for developing teachers' academic competency; and 4) develop and evaluate the administrative model for developing teachers' academic competency in secondary schools. The sample consisted of 395 teachers selected through stratified random sampling. The research instruments were sixteen summated rating-scale questionnaires with reliability ranging from .775 to .886, and the evaluation form for the administrative development model. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis. The statistical methods employed to test the hypotheses included t-test, one-way ANOVA, multiple regression analysis, and path analysis. The study findings revealed that: 1) network factor, organizational factor, and personal factor collectively explained 45.5 percent of the variance in teachers' academic competency; 2) no specific group of teachers was found to require prior development, so no analysis of promoting factors was conducted; 3) the causal factor model of teachers' academic competency development in secondary schools was consistent with the empirical data (Model Fit), explaining 84 percent of the variance in teachers' academic competency; and 4) both the administrative model and the development model for developing teachers' academic competency in overall and each aspect met the set criteria at 70/75 respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี และรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนามรงค์ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาของคณาจารย์ ให้คำปรึกษา แนะนำ คอยชี้แนะตลอดจนตรวจตราแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด ดูแลคอยเอาใจใส่เป็นอย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี ที่กรุณาเป็นประธานในการสอบ และ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ และเป็นกรรมการสอบอาจารย์บัณฑิตศึกษา ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษากว่า ๓๐ ท่าน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่เอื้ออำนวยความสะดวก ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัย ได้มีความสำเร็จก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดี และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้มอบทุนอุดหนุนส่วนหนึ่งและสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย อีกทั้งมีความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบบูชาพระคุณ คุณพ่อประกอบ-คุณแม่บัววัน ทองลาด ที่ให้กำเนิดมารู้จักคุณค่าของการศึกษา เป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการศึกษาเล่าเรียนครั้งนี้ ถึงแม้ว่าตอนนี้คุณแม่จะไม่มีโอกาสได้เห็นความสำเร็จของลูก อย่างไรก็ตามคุณแม่เป็นต้นแบบของลูกและเป็นกำลังใจ ทำให้ลูกมีความเพียรพยายามตั้งใจศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับดุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัว ภัลลยามิตรทุกท่าน และตนเอง ในความมุ่งมั่น อดทน มีสติปัญญา และศรัทธาในคุณค่าของความพยายามที่หล่อหลอมเป็นพลังแห่งการเรียนรู้ตลอดเส้นทางดุษฎีบัณฑิต หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้กับทุกท่านดังที่กล่าวมา

ภาคภูมิ ทองลาด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษา.....	12
ตอนที่ 2 สมรรถนะทางวิชาการของครู.....	30
ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู.....	38
ตอนที่ 4 รูปแบบการบริหาร.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	80
ระยะที่ 2 สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา .....	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร .....	124
บทที่ 5 บทสรุป .....	135
สรุปผลการวิจัย .....	136
อภิปรายผลการวิจัย .....	137
ข้อเสนอแนะ .....	145
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	163
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	164
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย .....	165
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัยสำหรับผู้สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ(IOC).....	166
ภาคผนวก จ แบบสอบถามการวิจัย.....	191
ภาคผนวก ฉ กรอบการพิจารณาสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนา .....	209
ภาคผนวก ช แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	210
ประวัติผู้วิจัย.....	280

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงผังการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	81
ตาราง 2 แสดงสรุปผลการหาคุณภาพของแบบวัด 16 แบบวัด.....	89
ตาราง 3 แสดงตัวอย่างรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan) .....	94
ตาราง 4 แสดงตัวอย่างรูปแบบ (แนวทาง)การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan).....	97
ตาราง 5 แสดงตัวอย่างแบบประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan).....	100
ตาราง 6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	107
ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	108
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของตัวแปรต่าง ๆ ที่วัดได้จากกลุ่มตัวอย่าง .....	110
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์รูปแบบการบริหาร การ พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.....	111
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายการพัฒนาตนเองใน งานวิชาการ (SA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่ม ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล.....	113
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ ความรู้ในงานวิชาการ (KA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรและ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล .....	114
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายสมรรถนะทางวิชาการ (AC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปร ปัจจัย ด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล .....	115

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะ ชีวสังคมของครู (t-test) .....	117
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะ ชีวสังคมของครู ที่มากกว่า 2 กลุ่ม .....	118
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร .....	121
ตาราง 16 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร .....	122
ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การ บริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิ่ง P-D-C-A (ดำเนินการโดยผู้บริหาร).....	126
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การ พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหาร วงจรคุณภาพของเดมิ่ง P-D-C-A (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ).....	128
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การ พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นราย คณะทำงาน .....	132

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (ก).....	10
ภาพ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2 (ก).....	10
ภาพ 3 กรอบแนวคิดของการวิจัย (ข).....	72
ภาพ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2 (ข).....	79
ภาพ 5 ตัวอย่างเครื่องมือ (แบบวัดตัวแปร) ที่สร้าง: แบบวัดตัวแปรตาม “สมรรถนะทางวิชาการของครู”.....	87
ภาพ 6 ตัวอย่างเครื่องมือ (แบบวัดตัวแปร) ที่สร้าง: แบบวัดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านเครือข่าย ..	88
ภาพ 7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ที่เป็นผลผลิตจากการวิจัยระยะที่ 1).....	92
ภาพ 8 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร (โมเดลตั้งต้น).....	120
ภาพ 9 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่ปรับเปลี่ยนและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	123

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดง ความเชี่ยวชาญโดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ โดยผู้บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน (Rothwell & Sredl, 1992, p. 320) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพสร้างให้ แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงาน และองค์การ โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ก็คือมนุษย์ ทั้งยังเป็นกำลังสำคัญของ องค์การและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นจึงควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญ ของมนุษย์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลก ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์การสหประชาชาติ และสถานการณ์ในประเทศไทย รัฐบาลไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ด้าน ความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์

ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 4-6)

การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับประชาชน ทำให้เกิดทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ประชาชนสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น มีการสร้างงานที่มีคุณค่า ทำให้การกระจาย รายได้สู่ประชาชนทุกกลุ่ม นำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ การจัดการศึกษาที่ปลูกฝังทัศนคติที่ดีและมีการขัดเกลาทางสังคมให้ประชาชนมีวิถีคิด และค่านิยมทางสังคมที่เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศ ทำให้ประชาชนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีการพัฒนาการทางสังคมทั้งการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเสมอภาคและมีส่วนร่วม สร้างสังคมที่ยุติธรรมและสงบสุข (นพพร จันทรน้ำชู, 2563, หน้า 22) ในด้านการจัดการศึกษา ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีครูเป็นปัจจัยสำคัญดังพระราชดำรัสรับสั่งด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 2) ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครู มีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ก่อนจะพัฒนาเด็กจะต้องพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ ครูต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่จะสอนอย่างเหมาะสม ต้องฝึกฝนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพและรักการเป็นครูอย่างแท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก” จากพระราชดำรัสรับสั่งด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 9 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน

ครูจึงควรมีสรรถนะหรือได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สูง เหมาะสมที่จะพัฒนานักเรียน โดยที่การพัฒนาครู คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Chinyerem, 2014 อ้างถึงใน ธนาคาร จันทรลือชัย, 2567, หน้า 6) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ โดยกรอบแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1987) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของครูผู้สอน กำหนดเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 24)

สมรรถนะทางวิชาการของครู เป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู และนอกจากนี้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่ายประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ มุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักวิชาการทางการวิจัย และการบริหารการศึกษาจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของสมรรถนะดังกล่าว จากการศึกษาวรรณกรรม พบว่า มีกลุ่มปัจจัย 3 กลุ่ม ที่มีแนวโน้มเป็นสาเหตุสำคัญ คือ 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านองค์กร และ 3) ปัจจัยด้านบุคคล การศึกษาวิจัยและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ต้องวิจัยเพื่อระบุปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนา สร้างรูปแบบการวิจัยการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารดังกล่าว

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่ เขต 1 และเขต 2 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพื้นที่บริการ 23 เขต และมีโรงเรียนในสังกัด 67 โรงเรียน ส่วน เขต 2 มีพื้นที่บริการ 27 เขต และมีโรงเรียนในสังกัด 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นมี โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 119 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2567 มีครูรวมทั้งสิ้น 10,401 คน แบ่งเป็น ครูชาย 6,489 คน และครูหญิง 3,912 คน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 680 คน ขนาดกลาง 1,135 คน ขนาดใหญ่ 3,154 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 5,432 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, หน้า 20) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของกรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักครบทุกด้าน ทั้งด้านความคิด การสื่อสาร คุณธรรม และทักษะอาชีพ ตามกรอบของหลักสูตรแกนกลาง 2551 เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมและการศึกษาต่อ (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 11) จากงานวิจัยของ เป็นปल्ली เซยชม (2566) จากการดำเนินการของการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูยังไม่เต็มที่ โดยส่วนใหญ่ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะได้เพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ขาดความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และถูกจำกัดด้วยภาระงานและระบบประเมินที่ยังไม่ชัดเจน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว

จากความสำคัญของสมรรถนะทางวิชาการของครูและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูให้สูงขึ้น การพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีรูปแบบการบริหารและรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งการกำหนดรูปแบบการพัฒนาจะต้องได้องค์ความรู้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบของการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยเสริมสร้าง การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการของครู อันจะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอะไรบ้าง
2. ครูกลุ่มใดคือ กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอะไรบ้าง
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอย่างไร
4. รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75 หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษา รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษากลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน และ ปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
4. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 5 ปัจจัยร่วมกัน อธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
2. มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และด้านระยะเวลา ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาหลักในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล มีกระบวนการ ขั้นตอน ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้

1. สมรรถนะทางวิชาการของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน
  - 1.1 การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ
  - 1.2 การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ
  - 1.3 การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ
2. ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู มี 3 กลุ่มปัจจัย
  - 2.1 ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่
    - 2.1.1 บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย
    - 2.1.2 ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย
    - 2.1.3 การสื่อสารกับเครือข่าย
    - 2.1.4 การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย
    - 2.1.5 การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย
  - 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่
    - 2.2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ
    - 2.2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ
    - 2.2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน
    - 2.2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.3 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่
    - 2.3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
    - 2.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ
    - 2.3.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
    - 2.3.4 ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10,401 คน

#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ใช้ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2567 - กันยายน พ.ศ. 2568

## นียมศัพท์เฉพาะ

**1. รูปแบบการพัฒนา** หมายถึง การดำเนินการเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยการดำเนินการเน้นที่สร้างปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ และการส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะทางวิชาการโดยตรง

**2. รูปแบบการบริหารการพัฒนา** หมายถึง การดำเนินการ (การบริหาร) เพื่อการสนับสนุนส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการดำเนินการจะอยู่ในกรอบทฤษฎีบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) และการใช้ทรัพยากร 4 M (Man-Money-Material-Management)

**3. สมรรถนะทางวิชาการ** หมายถึง กล่าวได้ว่า สมรรถนะทางวิชาการของครู มี 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนด้านเนื้อหา อาจมีหลายประการ แต่ที่สำคัญควรศึกษาและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 3 ประการ คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) ด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

**3.1 การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ** หมายถึง การที่ครูมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

**3.2 การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ** หมายถึง การที่ครูมีการพัฒนาปรับปรุงตนให้มี ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ อันประกอบด้วย เรื่องหลักสูตร การสอน การผลิตและใช้สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล

**3.3 การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในทางวิชาการ** หมายถึง การที่ครูมีกระบวนการค้นคว้า รวบรวม การอ่านหนังสือวิชาการ งานวิจัย การเข้าร่วมการประชุมวิชาการและสัมมนา การใช้ องค์ความรู้ในงานวิชาการ หมายถึง การที่ครูมีการนำความรู้จากการแสวงหามาปรับใช้ในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนการสอน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

**4. ปัจจัยเชิงสาเหตุ** หมายถึง ลักษณะหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และ ปัจจัยด้านบุคคล

**4.1 ปัจจัยด้านเครือข่าย** หมายถึง บทบาททางสังคมที่เกิดจากการร่วมกลุ่มทางวิชาชีพของครู ซึ่งได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับ

เครือข่าย การทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการ  
การทำงานของเครือข่าย

**4.2 ปัจจัยด้านองค์กร** หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ต่างๆ ในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้อง  
กับการทำงานวิชาการของครู ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทาง  
วิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**4.2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ** หมายถึง การที่ครูได้รับการ  
สนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุ  
อุปกรณ์

**4.2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ** หมายถึง การที่ครูได้พบเห็นแบบอย่าง  
พฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนครู เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า  
แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว

**4.2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน** หมายถึง การจัดสภาพการเรียน  
การสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ  
ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส  
น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัว หวาดผวา  
วิตกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า “อยากมาโรงเรียน”

**4.2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง กลุ่มบุคคล  
ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่ม  
ขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพจนเกิดเป็น  
วัฒนธรรม หรือชุมชน ของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ  
ผู้เรียน

**4.3 ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง ลักษณะภายในตัวครูที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิชาการ  
ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ความสามารถ  
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ

**4.3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน** หมายถึง ความสามารถของครูใน  
การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิด และแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ  
เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**4.3.2 มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ** หมายถึง ความเชื่อของครู  
ที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำให้สิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของ  
การกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำได้ดี ทำช่วยเหลือได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย

**4.3.3 ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน** หมายถึง การที่ครูผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้

**4.3.4 ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ** หมายถึง การที่ครูประเมินคุณค่าและความสำคัญของงานวิชาการ สะท้อนความพึงพอใจ ความเชื่อ และมุมมองต่อผลลัพธ์ของงานนั้น ๆ ความพร้อมในการปฏิบัติคือความตั้งใจและเต็มใจที่จะลงมือทำงานตามความรู้สึกและการประเมิน

**5. ครู** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567- 2568

**6. โรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

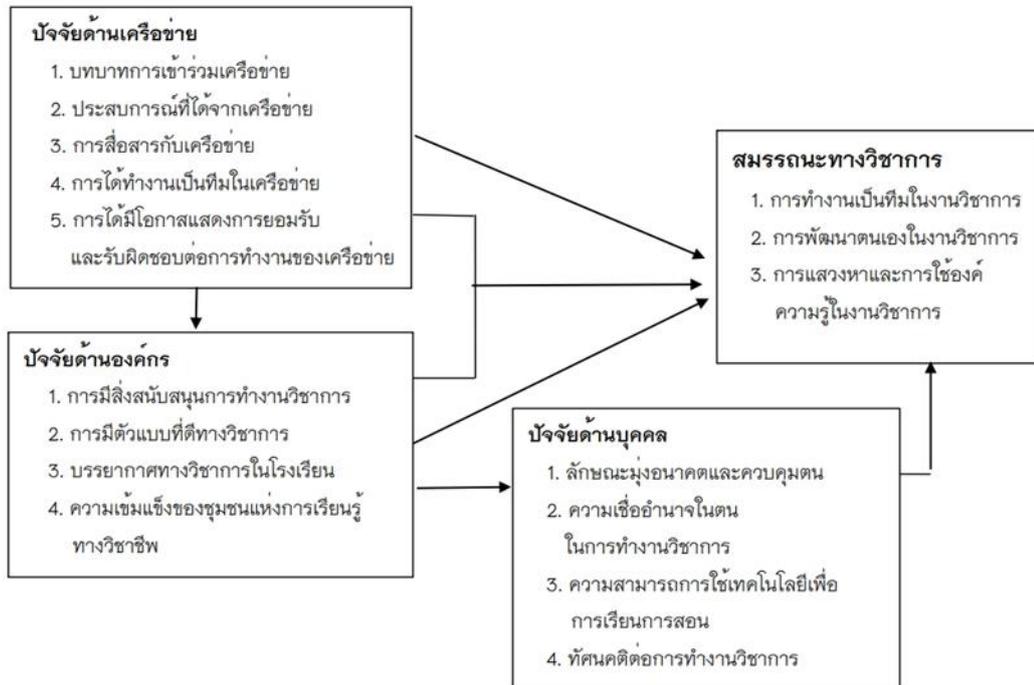
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ของการบริหารการศึกษา โดยเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร
2. ได้นวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล
3. ได้แนวทางการพัฒนากลุ่มเป้าหมายครู ทั้งที่เป็นกลุ่มโดยรวมและกลุ่มครูที่ได้รับการพัฒนา

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 1

กำหนดกรอบของกลุ่มตัวแปรโดยยึดแนวทฤษฎีปฏิบัติสัมพันธ์นิยม ของ Magnusson & Endler (1976) และกำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามของการวิจัย จากที่ได้ประมวลเอกสารเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 1 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (ก)

### กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2

เป็นการเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากองค์ความรู้ของการวิจัยระยะที่ 1 ผสานกับการศึกษางานวิจัยก่อนหน้ากับผลการประเมินรูปแบบการบริหาร ฯ ดังกล่าว โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ด้วยเกณฑ์ตัดสินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 เป็นดังภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2 (ก)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบกรอบแนวคิดในการวิจัย และแนวทางในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

#### ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษา

1. แนวคิด หลักการ การบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
  - 1.3 องค์ประกอบของการบริหารการศึกษา
2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การบริหารบุคลากรครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 2 สมรรถนะทางวิชาการของครู

1. ความหมายของสมรรถนะทางวิชาการ
2. ความสำคัญของสมรรถนะทางวิชาการ
3. องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการ
4. การวัดสมรรถนะทางวิชาการ
5. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ
  - 5.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ
  - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ

#### ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านเครือข่าย
  - 1.1 ความหมายของเครือข่าย
  - 1.2 ความสำคัญของเครือข่าย
  - 1.3 องค์ประกอบของเครือข่าย

- 1.4 การวัดเครือข่าย
- 1.5 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับเครือข่าย
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านองค์กร
  - 2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ
  - 2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ
  - 2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน
  - 2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคล
  - 3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
  - 3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ
  - 3.3 ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
  - 3.4 ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ

#### ตอนที่ 4 รูปแบบการบริหาร

1. ความหมายของรูปแบบ
2. ประเภทของรูปแบบ
3. องค์ประกอบของรูปแบบ
4. ลักษณะของรูปแบบ
5. การสร้างและพัฒนารูปแบบ
6. การประเมินรูปแบบ
7. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

#### ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษา

##### 1. แนวคิด หลักการ การบริหารการศึกษา

การนำเสนอส่วนนี้ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของการบริหารการศึกษา ดังนี้

##### 1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลายลักษณะ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 131) ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การปฏิบัติ ตามหน้าที่และตามกระบวนการของการจัดการศึกษาของบุคคลหรือคณะบุคคล โดยปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลหรือโดยผ่านบุคคลอื่น และอาศัยทรัพยากรอย่างอื่นประกอบเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ธีระรัตน์ คันฉิมวงศ์ (2560, หน้า 10) ให้ความหมายการบริหารการศึกษา

ว่าเป็นกระบวนการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกับนักพัฒนาเด็กเยาวชนและประชาชนในทุกด้าน โดยมีแบบแผนดำเนินการเพื่อการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่ สถาพร พงษ์ศิริกุล (2560, หน้า 19) กล่าวถึงความหมาย การบริหารการศึกษาว่า เป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา และสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบสังคมและเป็นระบบเปิด ที่ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ เช่นเดียวกับองค์การโดยทั่วไป นอกจากนี้ รินน์ฮาร์ตซ์ และบีช (Reinhartz & Beach, 2004, p. 4) ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง ภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำหนดนโยบายส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อส่งเสริมติดตามงานด้านการศึกษา โดยมีบุคลากรร่วมทำงานตามหน้าที่ในสถานศึกษาร่วมกับ ครู อาจารย์ผู้สอน นักเรียนหรือผู้เรียน เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ และคุณค่าในทุกด้าน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมของบุคคล ร่วมมือเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกสังคม เพื่อเป็นบุคคลที่ดีมีคุณภาพ โดยวิธีการต่าง ๆ ที่มีระบบแบบแผนและไม่มีแบบแผน เพื่อให้การกระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด

## 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563 หน้า 34; บุญชม ศรีสะอาด, 2561, หน้า 12) เห็นว่า การบริหารที่ดีช่วยให้การใช้บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ในด้านของ ครรชิต มัลลียงศ์ (2557, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญการบริหารการศึกษาว่า เป็นการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถแข่งขันกับคนของประเทศอื่น ๆ สร้างความเจริญเติบโตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างผลิตผลบุคคลากรตั้งแต่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในอนาคต ขณะที่ อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่า ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีความต่อเนื่อง ส่งเสริมความร่วมมือของบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ และระดมทรัพยากร สนับสนุนในการดำเนินการประเมินผลการศึกษาเพื่อความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

จึงกล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนา เกิดความร่วมมือของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ พัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างความเจริญด้านต่าง ๆ ส่งผลให้มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ

### 1.3 องค์ประกอบของการบริหารการศึกษา

องค์ประกอบของการบริหารการศึกษา มีผู้กล่าวไว้ เช่น สมศรี เณรจาที (2560, หน้า 11) ระบุว่า การบริหารการศึกษาประกอบด้วย 1) การวางระบบการบริหาร 2) การพัฒนาองค์การอย่างมีส่วนร่วมโดยทุกภาคส่วน 3) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 22) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารการศึกษามีสองส่วนคือ 1) จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่คาดหวังให้ได้ผลผลิต (ผู้เรียน) จากระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และ 2) วิธีปฏิบัติ เป็นกระบวนการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังเกี่ยวกับการระดมความพยายามของทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัสดุ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อ การเสริมสร้างคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ที่จะส่งผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของผู้เรียน

หากพิจารณาจากทฤษฎีบริหารที่ทางการศึกษานำมาใช้ ก็พบว่ามียุคประกอบต่างๆ เช่น ทฤษฎีเชิงระบบของเบอร์ทาแลนซ์ฟี (Bertalanffy, 1968 อ้างถึงใน สุมนา จันทราช, 2559, หน้า 15) อธิบายทฤษฎีเชิงระบบว่า มียุคประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) และยังมีส่วนที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อมอีกด้วย ทฤษฎีการบริหารองค์การโดยกูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937 as cited in Lunenburg & Ornstein, 2012 อ้างถึงใน พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, 2566, หน้า 23) กล่าวถึงการบริหารองค์การ และกิจกรรมของนักบริหารว่า ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การงานบุคคลและทีมงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ เพื่อผู้บริหารองค์การศึกษานำไปบริหารอย่างมีหลักการ หรือแนวคิดวงจรคุณภาพโดยเดมมิ่ง (Deming, 1986 อ้างอิงใน นิรุศ บัณฑิต, 2557, หน้า 37) ใช้แนวคิดเรื่องการบริหารด้วยวงจรคุณภาพซึ่งปรับใช้ในภาคอุตสาหกรรมและการผลิตบริการ ประกอบด้วย การวางแผนงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผนงาน (Do) การตรวจติดตาม (Check) และการลงมือ ปรับปรุง (Action) หรือ PDCA เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา อาจจำแนกองค์ประกอบได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับทัศนะของนักวิชาการ หรือแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาวิเคราะห์ โดยมีตั้งแต่ 2 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายกับวิธีปฏิบัติหรือหลายองค์ประกอบเมื่อพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา เช่น การบริหารตามแนวคิดของเดมมิ่ง หรือตามทฤษฎีของ Gulick และ Urwick

## 2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีในวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่มาจากศาสตร์หลายสาขา ในการนำมาประยุกต์เข้ากับการบริหารการศึกษา ต่อไปจะได้กล่าวถึงบางแนวคิด ทฤษฎีที่มีการนำมาใช้ในวงการบริหารการศึกษาของไทย รวมถึงตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**2.1 แนวคิดการบริหารองค์กรของกูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937 as cited in Lunenburg & Ormstein, 2012 อ้างถึงใน พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, 2566, หน้า 14) ที่นำเสนอ** ในบทความ Paper on The Science of Administration สารจะเป็นการให้ความสำคัญการทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร โดยยึดหลักแบ่งงานกันทำตามความชำนาญประสิทธิภาพเวลาและแรงงานในการทำงาน โครงสร้างในการเชื่อมประสานหน่วยงานเข้าด้วยกัน สร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์กรด้วยสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้าง เพื่อให้บุคคลที่มาร่วมกันทำงานเต็มประสิทธิภาพและความสามารถ โดยการพัฒนาฝ่ายบริหารในการบริหารองค์กรด้วยวิธีการบริหาร 7 หลักการ หรือชื่อย่อ POSDCoRB ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการพัฒนาคาดการณ์ และกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย รวมถึงวิธีในการดำเนินการ 2) การจัดโครงสร้างองค์กร โดยโครงสร้างสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน การแบ่งงานทำตามความรู้ความสามารถและเชื่อมโยงกันในทางปฏิบัติ 3) การจัดทีมงาน (Staffing) เริ่มตั้งแต่การรับสมัครบุคคลกรเข้าทำงานในองค์กร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลและทีมงาน การรักษามูลค่า และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์กร 4) การสั่งการ (Directing) การดูแลสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด การนำหรือภาวะการนำการตัดสินใจในการดำเนินการ การมอบงาน การติดตามอย่างต่อเนื่อง การสื่อสาร และการประเมินผลในการทำงาน 5) การประสานงาน (Coordinating) ในกิจกรรมหน่วยงานให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 6) การรายงาน (Reporting) เป็นการรายงานความก้าวหน้าของงาน ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ตรวจสอบบันทึกและติดตาม เปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับแผนงานที่กำหนด เพื่อฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบวิเคราะห์ตรวจสอบ และดำเนินการต่อไป และ 7) การจัดการงบประมาณ (Budgeting) โดยบริหารทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้อยู่ในงบประมาณที่วางไว้ ประกอบด้วยแผนทางการเงิน การบัญชี และการควบคุม

จึงกล่าวได้ว่า แนวคิดการบริหารองค์กร มีความสำคัญที่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำแนวคิดหลักการบริหารไปใช้ในการบริหารองค์กรภาครัฐ ภาคการศึกษา ให้เกิดประโยชน์ และดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน โดยทฤษฎีการบริหารองค์กรประกอบด้วย ส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างพฤติกรรมหน่วยงานหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคนและแนวความคิดพฤติกรรมในที่สุด

ในการนำแนวคิดบริหารองค์กรไปใช้อย่างได้ผล พบได้ในงานวิจัย เช่น สุรัสวดี บวรพศวัตกิตติ (2567) ศึกษากระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) กระบวนการจัดการขององค์กรธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในการวางแผนและการทำงานประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการด้านบุคลากรการจัดการองค์กร ด้านการประสานงาน ด้านการอำนาจการ และด้านการรายงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับตัวขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) กระบวนการจัดการ POSDCoRB มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์กร โดยด้านการประสานงานกับด้านการปรับตัวขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการทำงานประมาณกับการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม รองลงมา และกระบวนการจัดการด้านการประสานงาน ด้านการทำงานประมาณ และด้านการจัดองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขณะที่ เลิศมงคล วิวัฒน์ศิลป์ชัย (2568) ศึกษากระบวนการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษา บริษัท ภัทรเฮ้าส์แอนด์พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) กระบวนการจัดการตามแนวคิด POSDCORB ในบริษัท ภัทรเฮ้าส์แอนด์พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีความสำคัญในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการอำนาจการ การรายงาน และการจัดบุคลากร 2) ประสิทธิภาพขององค์กรยังอยู่ในระดับสูงจากการปรับตัวขององค์กร ความสำเร็จตามเป้าหมาย คุณภาพของผลงาน และความพึงพอใจของบุคลากร และ 3) กระบวนการ POSDCORB มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การจัดการองค์กร และการจัดทำงานประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.2 แนวคิดบริหารแบบวงจรคุณภาพหรือวงจรเดมมิ่ง** โดยเอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (Edward Deming) ได้นำทฤษฎีของนักสถิติ คือ วอลเทอร์ เอ ชิวฮาร์ต (Walter A. Shewhart) ซึ่ง เดมมิ่ง (Deming, 1986 อ้างถึงใน กรทิพย์ รัตนภุมมะ, 2565, หน้า 19) มาประยุกต์กับกระบวนการอุตสาหกรรมและการผลิตบริการ นำกระบวนการทางสถิติเป็นเครื่องมือในการควบคุมการเปลี่ยนแปลงการผลิต เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพองค์กรต่าง ๆ มีลักษณะเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด เช่น การลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle: PDCA) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน (Plan) การลงมือปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปฏิบัติปรับปรุงแก้ไข (Act) หลังจากการดำเนินตามขั้นตอน วงจร PDCA จะเริ่มใหม่อีกครั้ง โดยใช้ประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการตรวจสอบและแก้ไขเริ่มในขั้นตอน Plan การใช้วงจร

คุณภาพเดิมมี จึงสามารถพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปโดยสังเขป คือ

วงจรคุณภาพมีลักษณะเริ่มต้นและวนรอบเพื่อสร้างคุณภาพการบริหารงาน ส่วนสำคัญอธิบายโดยสังเขป คือ 1) การวางแผน (Plan) เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพ โดยการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการ เพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ และสร้างความเข้าใจในปัญหาหรือข้อบกพร่องส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการจัดทรัพยากรที่จำเป็นใช้ในการปรับปรุง 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) โดยทางเลือกที่ตัดสินใจแล้ว ดำเนินการตามแผนปฏิบัติ (Action plan) เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และร่วมมือแก้ไขปัญหา ทดลองปรับปรุงตามแผนที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพ 3) การตรวจสอบ (Check) หลังจากดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการเปรียบเทียบผลลัพธ์การทำงานก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินคุณภาพของกระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ตามที่คาดหวัง และ 4) การปรับปรุง (Act) หลังจากการตรวจสอบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตาม ข้อมูลที่ได้รับ และการแก้ไขนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับปรุงคุณภาพที่เป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป และเป็นแนวทางการจัดทำรายงานเสนอแผนงานต่อผู้บริหารหรือ ผู้เกี่ยวข้องในการยกระดับคุณภาพต่อไป และเพื่อการเรียนรู้ของการบริหารพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มรกต วงษ์เนตร, 2554, หน้า 41; ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2555, หน้า 48; นิรุช บัณฑิตโต, 2557, หน้า 95)

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า วงจรคุณภาพเดิมมีเป็นกระบวนการ ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพหน่วยงาน องค์กร หรือผลิตภัณฑ์การบริการ โดยที่เน้นการใช้ข้อมูลทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดการปรับปรุงคุณภาพ และให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลลัพธ์ของกระบวนการหรือระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

คณะศ เทพสุวรรณ (2559) ศึกษาการพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพ เดิมมี (PDCA) และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเทศบาล ทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนเทศบาล ทุ่งหัวช้างมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะคือการนำกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ และตรวจสอบได้มาใช้ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การใช้วงจรคุณภาพ เดิมมี (PDCA) และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้การบริหารงานทั้ง 4 งานหลักของ โรงเรียน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป ผ่านวงจรคุณภาพเดิมมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบไปใช้พัฒนา รวมถึงการประยุกต์ ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุม 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพเดิมมี (PDCA) และการนำหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในโรงเรียนเทศบาลทุ่งหัวช้างอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ตามลำดับ และ 4) การใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนเทศบาลทุ่งหัวช้างส่งผลให้คุณภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ขณะที่ ชนมณี ศิลาณากิจ (2563) ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพตามเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพระดับองค์กร และ 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยหลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ ลักษณะการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**2.3 แนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา** ทฤษฎีของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration-AASA) ได้กำหนดการบริหารการศึกษา ไว้ 5 ขั้นตอน นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2544, หน้า 43) คือ 1) การวางแผน (Planning) การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า 2) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) วิธีการที่เหมาะสมในการจัดสรรทรัพยากรในการบริหาร 3) การกระตุ้น (Stimulating) หมายถึง การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน 4) การประสานงาน (Coordinating) มีความหมายในทำนองเดียวกับลำดับขั้นการบริหารใน POSDCoRB 5) การประเมินผล (Evaluating) การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การเสนอรายงาน ความหมายในทำนองเดียวกับลำดับขั้นการบริหารใน POSDCoRB ภายหลังจากกำหนดรูปแบบ ซึ่งมีหลายมิติ หลายตัวแปรและตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผลต่อกัน ด้วยกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการบริหารรูปแบบให้เป็นไปตามระบบที่เหมาะสม และสามารถสร้างประสิทธิภาพจากผลการดำเนินงานตามรูปแบบได้ด้วย

สรุปได้ว่า สมาคมอเมริกันของผู้บริหารโรงเรียน (AASA) ก่อตั้งขึ้นในปี 1865 เป็นองค์กรมืออาชีพมานานกว่า 14,000 ศึกษาผู้นำทั่วสหรัฐอเมริกา สมาชิกของ AASA เป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงจากเขตการศึกษาในทุกภูมิภาคของประเทศ ในเขตชนบท ในเมือง และชานเมือง ภารกิจของ AASA คือ การสนับสนุนและพัฒนาผู้นำระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งอุทิศตนเพื่อการศึกษาของรัฐที่มีคุณภาพสูงสุดสำหรับเด็กทุกคน

การนำแนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา มาใช้ในการบริหารการศึกษาในประเทศไทยมีผลงานวิจัย เช่น ธนภณ ธรรมรักษ์ (2556) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การส่งเสริมวัฒนธรรม

องค์การ 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การควบคุมองค์การอย่างสมดุล และ 6) การเป็นผู้นำองค์กร ส่วนแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการเป็นผู้นำองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

ขณะที่ นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**2.4 ทฤษฎีระบบ** ทฤษฎีระบบพิจารณาว่า “องค์กรหรือสถานศึกษา” เป็นระบบหนึ่ง ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วน ซึ่งแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกัน โดยการดำเนินงานของระบบจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการหลัก 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs), กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) และ ผลผลิต (Outputs)

ทฤษฎีระบบ ลัตวิก วอน เบอร์ตาลานffy (Bertalanffy, 1968 อ้างถึงใน สุมนา จันทราช, 2559, หน้า 15) เป็นแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยาระบบ เปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อธิบายระบบชีววิทยาที่คนสัตว์และพืชสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยการศึกษากระบวนการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวข้องกับส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เป็นส่วนสำคัญ ทฤษฎีระบบได้รวมระบบย่อยทางชีวภาพ กายภาพ และพฤติกรรมความคิดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้างเป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน หลักคิดของทฤษฎีมีลักษณะสำคัญ คือ 1) เป็นระบบเปิดที่มีการปฏิสัมพันธ์ได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบของสิ่งแวดล้อมภายนอก 2) มีรูปแบบการจัดลำดับความสัมพันธ์ตามลักษณะของระบบใหญ่และระบบย่อย เชื่อมโยงเป็นส่วน ๆ 3) มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและปัจจัยนำออกมีผลผลิตที่แสดงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบ 4) องค์ประกอบแต่ละหน่วยของระบบมีส่วนสัมพันธ์และผลกระทบต่อกัน หากองค์ประกอบของระบบตัวใดเปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย 5) ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ วิเคราะห์การมีเหตุมีผลของสิ่งต่าง ๆ โดยผลการเกิดของสถานการณ์อาจมาจากเหตุมากกว่าหนึ่งสาเหตุได้ 6) มองภาพรวมของระบบทุกองค์ประกอบมากกว่ามองเพียงส่วนเดียว 7) คำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็นผลผลิต มากกว่ากระบวนการหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลัง และ 8) มีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและส่งป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อติดตามประเมินและนำไปวิเคราะห์ระบบอย่างมีแบบแผนคู่กับการ วิเคราะห์

ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อพัฒนาปรับปรุงโดยมิได้แก้ไข เฉพาะเพียงด้านเดียว

ในบริบททางการศึกษา Hoy & Miskel (2008, p. 292) รวมถึง Hanson (1996, p. 112) ได้อธิบายว่า สถานศึกษาเป็น “ระบบสังคม” (Social System) ที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วย โครงสร้าง บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมภายในองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยนำเข้าของระบบ เช่น นโยบาย งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร จะถูกนำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีระบบพิจารณาองค์กรในภาพรวมเชิงโครงสร้าง โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตที่มีคุณค่า พร้อมระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงอย่างเป็นองค์รวม รองรับกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในทางการศึกษา ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ

ในด้านการพัฒนาองค์กร มนัสวี ศรีนนท์ (2558) ศึกษาการวิเคราะห์การบริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ด้วยทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงระบบ พบว่า การบริหารหรือจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ทำให้การบริหารการศึกษามีทิศทางชัดเจน คือ ความสำคัญของระบบการจัดการในทุกขั้นตอน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ขณะที่ กาญจนา เขียวหวาน (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีระบบกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ทฤษฎีระบบโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) การบริหารโดยใช้ทฤษฎีระบบมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.5 ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory)** ผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ คือ แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมัน เสนอแนวคิดนำมาใช้ในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ ภาครัฐ หน่วยราชการ เวบเบอร์ (Weber, 1946 อ้างถึงใน อรุณี สันธิจิตวิณัยย์, 2560, หน้า 679) มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) หน้าที่ถูกกำหนดอย่างตายตัว ทุกตำแหน่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ชัดเจน ตามบทบัญญัติกฎระเบียบที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับองค์การ 2) อำนาจตามลำดับชั้น จัดหมวดหมู่เป็นลำดับชั้นเป็นสายบังคับบัญชาให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานตำแหน่งรองลงมา และกำหนดรูปแบบการสื่อสารตามสายบังคับบัญชา 3) ระบบของ

กฎระเบียบ ให้การทำงานเท่าเทียมกันของทุกคนที่มาติดต่อ เพื่อกฎระเบียบควบคุมพฤติกรรมบุคคล ในองค์กรและควบคุมผลกระบวนการของการปฏิบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่ง 4) ความเชี่ยวชาญเฉพาะ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติราชการ ต้องมีความเชี่ยวชาญและคุณภาพในการทำงานสูง โดยระบบ การแต่งตั้งจากความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน 5) การรับราชการ เป็นอาชีพประกอบด้วยบุคคลที่ยึดอาชีพราชการ เพื่อสามารถทำงานเต็มศักยภาพของแต่ละคน ระบบบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนและไม่สามารถใช้ทรัพย์สินขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตนได้ และ 6) การจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้แน่ใจว่าผลงานจะสามารถผลิตออกมาต่อเนื่อง แม้จะ เปลี่ยนผู้อยู่ในตำแหน่ง ทั้งการบริหาร การตัดสินใจหรือกฎระเบียบถูกบันทึกอย่างชัดเจน เพื่อผู้ดำรงตำแหน่งใหม่สามารถศึกษาและติดตามงานได้ ดังข้างต้นทฤษฎีระบบราชการเน้นการ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีเหตุมีผลสูงสุด ซึ่งอยู่บนฐานความชอบธรรมของ กฎหมาย

กล่าวได้ว่า ประเทศไทยมีการบริหารองค์กรขนาดใหญ่อย่างองค์กรภาครัฐ และ เอกชน และอีกหลายภาคส่วน ซึ่งยึดแนวทฤษฎีการบริหารแบบราชการ ให้ความสำคัญในแนวคิด หลักการ การแบ่งงานทำ หลักการแบ่งช่วงชั้นสายบังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การก้าวหน้าในงานยึดหลักความอาวุโส ความสามารถ และแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากงาน ที่ชัดเจน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ความพึงพอใจที่ดี ทั้งในการบริการสาธารณะ การบริหารแบบยึดโครงสร้าง แบบภาระงานของบุคลากรทางการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารไปที่ภาระงานที่สำคัญ ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเชื่อมโยง ความเป็นองค์กรวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา

งานวิจัยแนวการบริหารการศึกษากับทฤษฎีระบบราชการ นักวิชาการสนใจ เช่น งานวิจัยของ ภัทธลดา เกิดกำไร และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566) ศึกษาการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีระบบราชการ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นลำดับขั้น แบ่งภาระงานตาม ความสามารถ กำหนดกฎระเบียบ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อภาระงาน และรู้จักพัฒนาการใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม นอกจากนี้งานศึกษาของ ปารีชาติ เอื้ออารีย์ (2562) ศึกษาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในการวิจัยภาคสนาม พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบจาก การไม่มีระบบกลไกที่เอื้อต่อการบริหารราชการ สามารถปรับบทบาทผู้บริหารร่วมขับเคลื่อนและสร้าง การรับรู้การเข้าใจ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างวัฒนธรรม การบริหารราชการในการปฏิบัติงานขององค์กรได้

งานวิจัยที่แสดงความเชื่อมโยงของระบบการบริหารแบบราชการกับการบริหาร การศึกษาของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียน เรื่อง ความกลมกลืน

ระหว่างองค์กรราชการกับองค์กรวิชาชีพ อธิบายโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการว่ามีลักษณะการจัด โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเป็นเหมือนกับส่วนงานต่าง ๆ ในระบบราชการไทยที่ปฏิบัติตามนโยบาย การพัฒนาประเทศ กำหนดช่วงชั้นบังคับบัญชา การแบ่งงานฝ่ายงานต่าง ๆ ความไม่เป็นส่วนบุคคล และการบริหารโดยใช้กฎระเบียบ ในขณะที่ภาระงานเป็นองค์กรวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งจัดหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน และงานวิจัยของ บัลลังก์ มงคลค่านวณเขตต์ (2566) ที่ศึกษากระบวนการ การบริหารการศึกษาในบริบทสังคมไทยยุคปกติใหม่ พบว่า กระบวนการบริหาร การศึกษาในบริบทสังคมไทยยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 9 กระบวนการ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบปกติ ใหม่ 2) ความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4) การสื่อสารที่โปร่งใส 5) ความสามารถในการฟื้น ตัว 6) การบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยี 7) การพัฒนาทางวิชาชีพ 8) การวางแผนฉากทัศน์ และ 9) สุขภาพและความปลอดภัย

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารการศึกษา ทำให้ได้สาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่หลากหลาย เช่น แนวคิด การบริหารองค์กร แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (เดมมิ่ง) แนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียน แห่งสหรัฐอเมริกา ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ และทฤษฎีการบริหารระบบราชการ ซึ่งอธิบายมิติ การบริหารการศึกษาที่หลากหลาย งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ที่ดำเนินการครั้งนี้ ได้ใช้บางแนวคิด ทฤษฎีเป็นหลักการในการสร้าง รูปแบบการบริหารและพัฒนา เพื่อให้ครอบคลุมส่วนที่สำคัญให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในงานวิจัย

### 3. การบริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 2) ได้กล่าวถึง การจัดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งการบริหารออกได้เป็นดังนี้ 1) ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการ เขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา ที่เป็นนิติบุคคล โดยที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีพันธกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรร ทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาระบบ การบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้

ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา 4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา 5) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมงคล องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงาน เลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 7) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ขณะที่ สีน งามประโคน (2562, หน้า 282) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักในการบริหารองค์กรในการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกกลุ่มเป้าหมาย (ผู้รับบริการ) ทุกพื้นที่ 2) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานทุกกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ 3) จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้หลากหลายรูปแบบ 4) ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และ 5) จัดระบบติดตามและประเมินผล ควบคุมมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพสถานศึกษา

พินสุดา สิริธรรังศรี (2546, หน้า 9) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อธิบายว่า โครงสร้างการบริหาร การศึกษาของรัฐ ปรับเปลี่ยนจากเดิมเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา มีการยุบเลิกหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยงานบริหาร ราชการของส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ส่วนกลางและภูมิภาค และส่วนราชการภูมิภาคที่ปรับเปลี่ยนเป็น เขตพื้นที่การศึกษา ที่นับเป็นรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาที่เกิดขึ้นครั้งแรกของประเทศไทย โดยมุ่งหวังว่า การบริหารจัดการการศึกษาแบบเขตพื้นที่การศึกษา จะมีความเป็นเอกภาพโดยเฉพาะ ด้านนโยบายที่ หลากหลายการปฏิบัติ และสามารถแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนและลดขั้นตอนการบริหาร จัดการศึกษาที่มีอยู่เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 20) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังกล่าว ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัด การศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุวมงคล องค์กรชุมชนองค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 15) นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการบริหารจัดการ บางประการ เกี่ยวกับวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร ตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับ การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นต้น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) ระบุ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามกฎหมายการศึกษา มีสาระสำคัญ ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงบประมาณ เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ แผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ ภายใต้การบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วยในด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักใน การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และ อำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุน การจัดการวิจัยของสถานศึกษา

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 39

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 15) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ 2) ประสานการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา และ 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 27 กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 15) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ โดยกระจายอำนาจบริหารจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองความ

ต้องการที่เฉพาะเจาะจงของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามการบริหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

#### 4. การบริหารบุคลากรครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

##### 4.1 ความหมายของการบริหารบุคลากรครู

การบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรครูนี้ เป็นเรื่องที่ยังมองข้ามไม่ได้ เพราะนั่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารจัดการในส่วนบุคลากรครูนี้ ได้แก่ เรื่องทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงเรื่องของลักษณะนิสัย หากทุกอย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับการทำงานก็จะยิ่งทำให้ทำงานได้ราบรื่นไม่เกิดปัญหาใด ๆ และสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ก็สามารถฝึกอบรมได้ เพื่อให้บุคลากรครู แต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้สูงขึ้น จากการศึกษา เอกสารพบว่า มีนักวิชาการ อธิบายการบริหารบุคลากรครู หมายถึง กระบวนการบริหารงานด้าน บุคลากรของผู้บริหาร เพื่อให้ได้บุคลากรครู ที่มีความรู้ ความสามารถและตรงตามที่ต้องการเข้ามา ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรครู ภายในโรงเรียนเป็นทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณค่ายิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้วิธีการดึงดูดใจให้การพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวใน การดำเนินงานของผู้บริหาร (จิระพงษ์ เรื่องกุน, 2562 หน้า 131; ฐาปนา ฉิ้นไพศาล, 2559, หน้า 8; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 224)

##### 4.2 กระบวนการบริหารบุคลากรครู

กระบวนการบริหารบุคลากรครู เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการ ภายในโรงเรียน โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น จิระพงษ์ เรื่องกุน (2562, หน้า 1); ฐาปนา ฉิ้นไพศาล (2559, หน้า 8); วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 3) ได้อธิบายกระบวนการ บริหารบุคลากรครู สำหรับการบริหารโรงเรียน สรุปสาระสำคัญได้ คือ

**4.2.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล** เป็นการพิจารณาวางแผน คาดคะเน ความต้องการในด้านของจำนวน และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมีการระบุ จำนวนบุคลากร ครู คุณสมบัติของบุคคล รวมถึงระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับแผนงานที่โรงเรียนกำหนด เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้ (จิระพงษ์ เรื่องกุน, 2562, หน้า 42; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 57)

**4.2.2 การสรรหาและการคัดเลือก** เป็นกระบวนการค้นหาบุคลากรครู ด้วยวิธีการ แสวงหา และจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งทัศนคติ ทักษะ วุฒิภาวะมนุษยสัมพันธ์ สุขภาพ ความประพฤติที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่เหมาะสม และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้เครื่องมือในการคัดเลือกมาพิจารณาผู้สมัคร เพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก เช่น การกรอก

แบบฟอร์ม การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลัง การบรรจุทดลองงาน เป็นต้น (จิระพงษ์ เรื่องกุน, 2562 หน้า 65; มติกาญจน์ จิตกระโชติ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, 2562, หน้า 181; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 79)

**4.2.3 การสื่อสาร** ความเข้าใจที่ตรงกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหาร บุคลากร ครูในโรงเรียน นักเรียน รวมถึงผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเชื่อมโยงการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยผ่านสื่อกลางหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร สร้างความสัมพันธ์อันดี มีความสุขในการอยู่ร่วมกัน เกิดความสามัคคี นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ (ชนิษฐา จิตแสง, 2563, หน้า 13; เจษฎา นกน้อย, 2560, หน้า 53)

**4.2.4 การบริหารค่าตอบแทน** ค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรครู ซึ่งการบริหารค่าตอบแทน รวมถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์เงื่อนไขอื่นที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรครูทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นเครื่องมือที่กระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้มีผลงานอยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นอย่างมีคุณภาพ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรครูทำงานให้กับโรงเรียน (Wayne F. Cascio, 2003 p. 385; จิระพงษ์ เรื่องกุน, 2562 หน้า 131; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 224)

**4.2.5 การอบรม พัฒนา และการฝึกอบรม** ซึ่งเป็นการบริหารที่ช่วยเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ ความสามารถ 2) ด้านขวัญ กำลังใจ และ 3) ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรครูได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อม สำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และสร้างความมั่นใจ สามารถดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ส่วนการพัฒนาเป็นการส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพ มุ่งเน้นการการเจริญเติบโตของบุคลากรครู ในระยะยาวและปรับปรุงศักยภาพ ทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เต็มศักยภาพ เกิดคุณค่าทั้งต่อตนเองและส่วนรวม (จำเนียร จวงตระกูล, 2563, หน้า 428; จิระพงษ์ เรื่องกุน, 2562, หน้า 85; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 140)

**4.2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน** การประเมินมีบทบาทสำคัญต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ระดับใด มีอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของงาน ที่จะได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรครู แล้วนำการวัดผลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ (เจษฎา นกน้อย, 2560, หน้า 140; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, หน้า 195)

การบริหารบุคลากรครู เป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์การ ซึ่งบุคลากรครูภายในโรงเรียนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ายิ่ง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากร

โดยเริ่มต้นจากสรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน แต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรครูแต่ละคน และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นและมีสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะทางวิชาการเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในตอนที 1 นี้ ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี การบริหารสถานศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารบุคลากรครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทำให้สามารถกำหนดได้ว่า ครูเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ ควรได้รับการพัฒนา และสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอันดับแรกๆ คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งเป็นลักษณะที่งานวิจัยนี้ เห็นความสำคัญที่จะต้องมีการศึกษา และพัฒนาให้ได้ผลอย่างชัดเจน

#### 4.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 23 เขต มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 67 โรงเรียน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 27 เขต มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งรวมทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 119 โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 20)

ข้อมูลบุคลากรครู บุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10,401 ซึ่งแบ่งเป็นชาย จำนวน 6,489 คน และหญิง จำนวน 3,912 คน อยู่ในระดับโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 680 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,135 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3,154 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5,432 คน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 20)

ข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมี วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความหลากหลาย สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง โดยที่ พันธกิจ ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ วิชาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ

มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพระดับนานาชาติ 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เทคโนโลยี ดิจิทัล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 7) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของสังคม และสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความเป็นพลเมืองดีของชาติและพลโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีทักษะชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ความมั่นคง และภัยพิบัติใหม่ 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพตามแนวทางพหุปัญญา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักนวัตกรรม มีสมรรถนะและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพในระดับนานาชาติ 5) ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษา คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานของหน่วยงาน 9) สถานศึกษาสร้างและใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา และ 10) สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมี วิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะเต็มตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมาย และมีความสุข โดยที่ พันธกิจ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 3) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา

อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และ 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย 2) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ผู้เรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี 5) ผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท (ข้อมูล ในระบบสารสนเทศ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

จากสาระสำคัญที่นำเสนอ มีบุคลากรครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนกว่าหมื่นคน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการดำเนินการทางการศึกษา และเขตพื้นที่ที่มีเป้าประสงค์สำคัญ ข้อ 5) ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูและบุคลากร จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและพัฒนาครูในสมรรถนะสำคัญ คือ สมรรถนะทางวิชาการ

## ตอนที่ 2 สมรรถนะทางวิชาการของครู

### 1. ความหมายของสมรรถนะทางวิชาการของครู

สมรรถนะทางวิชาการของครู เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้และการสอน มีหลายด้านที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สมรรถนะทางวิชาการของครู อาจพิจารณาได้ 2 ด้าน ด้านที่ 1 คือ ด้านโครงสร้าง อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังที่ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549, หน้า 12) อธิบายความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นความสามารถ หรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบ คำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ” ทั้งนี้

การกำหนดความสามารถนั้น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 KSA (Knowledge, Skills, Attribute) ซึ่ง ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 27) ก็เห็นสอดคล้องกัน โดยให้ความหมายสมรรถนะว่าเป็นความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์ ทักษะคต พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กร การที่ครูควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยสามารถทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันได้ การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและครูอื่น ๆ และส่งผลให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมรรถนะด้านที่สอง เป็นด้านเนื้อหาหรือด้านงาน หรืออาจเรียกว่า เป็นประเภทของสมรรถนะ อันได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งที่เกี่ยวกับงานทางวิชาการของครู จะมีสมรรถนะที่เด่น คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมทางวิชาการ การพัฒนาตนเองทางวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึง คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2560, หน้า 5) สมรรถนะการพัฒนาตนเองทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 10) และ สมรรถนะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของครูในการค้นหาและใช้ความรู้ทางวิชาการในการสอนและการพัฒนานักเรียน Guskey, T. R. (2002, p. 381)

จากการประมวลเอกสารและให้สัมภาษณ์ ความหมายของสมรรถนะทางวิชาการของครู กล่าวได้ว่า สมรรถนะทางวิชาการของครู มี 2 ด้าน คือด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนด้านเนื้อหา อาจมีหลายประการ แต่ที่สำคัญควรศึกษาและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 3 ประการ คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) ด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ซึ่งเป็นลักษณะเป้าหมายของการศึกษาในครั้งนี้ ต่อไปนี้ จะกล่าวถึงสาระสำคัญของสมรรถนะแต่ละด้านประการ โดยสังเขป

## 1.2 สมรรถนะทางวิชาการ 3 ด้าน

**1.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ** คือ การที่ครูมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

**1.2.2 ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ** คือ การที่ครูมีการพัฒนาปรับปรุงตนให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ อันประกอบด้วย เรื่องหลักสูตรการสอน การผลิตและใช้สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล

**1.2.3 ด้านการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ** คือ ส่วนแรก การแสวงหาความรู้ในงานวิชาการ คือ การที่ครูมีกระบวนการค้นคว้า รวบรวม และใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว หรือที่ค้นพบใหม่ เพื่อการสอนและพัฒนานักเรียน การอ่านหนังสือวิชาการ งานวิจัย และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเข้าร่วมการประชุมวิชาการและสัมมนา ส่วนที่ 2 การใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ คือ การที่ครูมีการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนการสอน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า สมรรถนะทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะในตัวครู ซึ่งเป็นสิ่งผลักดันให้ครูสามารถสร้างผลงานที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถของครูในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ในด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและการใช้ องค์ความรู้ในทางวิชาการ

## 2. ความสำคัญของสมรรถนะทางวิชาการ

สมรรถนะทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญของครูในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพของครูมีความสำคัญ ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลก ที่นำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน (กัลยัญ เพชรภรณ์, 2555, หน้า 2) เห็นว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครู เป็นคุณลักษณะของครูในการทำตามบทบาทหน้าที่ของครู ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้เกิดจากความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 21) สมรรถนะทางวิชาชีพครู ซึ่งรวมถึงสมรรถนะทางวิชาการซึ่งเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำเนินชีวิต (ทะเนศ วงศ์นาม, 2565, หน้า 14)

ดังนั้น ครูที่มีสมรรถนะทางวิชาการ จะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานในสถานที่ทำงานสอดคล้องกับ อริญ โสทธิพันธ์ (2550, หน้า 69) ระบุว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะหาซื้อได้ ดังนั้น สมรรถนะ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี

ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสม กับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึง ระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 4) ได้มีการกำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพ ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าว จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการที่กฎหมาย ให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะ ด้านความรู้ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินภารกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพและค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะทางวิชาการมีความสำคัญในหลายด้านประกอบด้วย 1) สำคัญต่อองค์กร คือ ช่วยให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้ช่วยในการวางแผนองค์กรในหลายมิติ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น 2) สำคัญต่อนักเรียน คือ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ต้องการในการใช้ชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 และ 3) สำคัญต่อครู คือ ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน สร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน

### 3. องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการ

McClelland (1973 อ้างถึงใน ทะเนศ วงศ์นาม, 2565, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น 2) ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้น มาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่

น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และ 5) แรงจูงใจ/เจตคติ เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ขณะที่ยุคสมัยของครูในศตวรรษที่ 21 ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 21) มีหลายองค์ประกอบ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ได้ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 5 ประการ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน ตามสายปฏิบัติงาน 6 ประการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน และ 3) ทักษะสำคัญสำหรับครู C-Teacher สำหรับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญสำหรับยุคนี้ที่เรียกว่า C-Teacher (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2558, หน้า 49)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการมีหลายประการ ในมิติหนึ่งซึ่งเป็นด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ อีกมิติหนึ่งซึ่งเป็นด้านเนื้อหา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถในการแสวงหาความรู้และการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ การมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน และที่เด่นซึ่งการวิจัยนี้ให้ความสำคัญ คือ 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) สมรรถนะการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) สมรรถนะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

#### 4. การวัดสมรรถนะทางวิชาการ

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครูในการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองทางวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ พบว่ามีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและได้สร้างเครื่องมือวัดไว้ ดังนี้

การวัดการทำงานเป็นทีมได้มีการพัฒนาแบบวัดขึ้นในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น จากการศึกษาของ สุนันทา เทียมคำ (2551) ที่ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ จำนวน 55 ข้อความ โดยแบบวัดเป็นลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ มีค่าความเที่ยง (แอลฟา) เท่ากับ 0.97 ขณะที่ กิตติพัช เขียวฉออ่อน (2559) ได้พัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด โดยมีค่าความเที่ยง (แอลฟา) เท่ากับ 0.979

การวัดการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ มีหลายลักษณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5-6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น งานวิจัยของโกสมุส สายใจ (2558) ที่ศึกษาเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน

ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.845 ต่อมา จอมพล จิ๊บภิญโญ และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2563) ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยทางการสื่อสารขณะพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมในองค์กรธุรกิจกับประสิทธิภาพ การจัดการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.890

การวัดการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ Popadiuk & Vidal (2009 อ้างถึงใน พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, 2566, หน้า 35) ได้ศึกษาวิธีการวัดการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ใน ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีในบราซิล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์การที่ใช้กลยุทธ์การแสวงหาและ การใช้องค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ได้สร้างวิธีการวัดพฤติกรรมดังกล่าววัดโดยแบบวัดมาตราประเมิน รวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนพฤติกรรมละ 10–15 ข้อ ผู้ที่ได้ คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการ แสวงหาและการใช้องค์ความรู้สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.814

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีวัดตัวแปรสมรรถนะของครู ในด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองทางวิชาการ และการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ในงานวิชาการ หรือลักษณะใกล้เคียงที่มีการศึกษาและใช้เครื่องมือวัด ส่วนใหญ่จะเป็น แบบมาตราประเมินค่า หรือมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 5-6 ระดับ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองทางวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ โดยใช้แนวทางที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความ ประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนสมรรถนะละ 8–12 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีสมรรถนะทางวิชาการด้านนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับความหมายวิธีการวัด อาจให้นิยาม ปฏิบัติการของตัวแปรสมรรถนะทางวิชาการ ได้ว่า เป็นคุณลักษณะในตัวครู ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ทางวิชาการ ได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ อันประกอบด้วย สมรรถนะ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ สมรรถนะการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และสมรรถนะการ แสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในทางวิชาการ คุณลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนสมรรถนะ ละ 8–12 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูงจากแบบวัดดังกล่าว คือ ผู้ที่มีสมรรถนะทางวิชาการด้านนั้นสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

## 5. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ

### 5.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีการเสนอในบทความทางวิชาการ ปี ค.ศ. 1960 ของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 4) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาวเวิร์ด กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับ ทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การทดสอบบุคลิกภาพและการวัด IQ ไม่สามารถใช้ในการ ทำนายสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลได้เพราะไม่ได้แสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริง ปี ค.ศ.1970 ได้มีการติดต่อบริษัท Mcber เพื่อหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานได้อย่างแม่นยำ แทนการทดสอบแบบเดิม เนื่องจากมีพนักงานที่ได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BE) เป็นเครื่องมือประเมินที่ใช้ค้นหาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ แฮมิล และซี.เค.พราฮาลาด (Hamel & Prahalad, 1994 อ้างถึงใน อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ 2548, หน้า 22) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competency dictionary ซึ่งได้นำเสนอแนวคิด ที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีความรู้และทักษะ พื้นฐานความรู้และความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับใด ทำงานอะไรได้บ้าง เพื่อที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามที่ต้องการในปัจจุบัน องค์กรเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นแนวคิด สมรรถนะนี้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ซึ่งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนของประเทศไทย ได้ให้ความสนใจและนำมาใช้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1960) มีลักษณะที่พัฒนามาจาก ทฤษฎีแรงจูงใจของเขาเอง แต่ยังไม่อาจสรุปได้ว่าเป็นอีกทฤษฎีหนึ่ง จึงอาจเรียกว่าเป็นแนวคิด เชิงทฤษฎี

สรุปได้ว่า แนวคิดเชิงทฤษฎีของ David C. McClelland ในปี ค.ศ. 1960 ได้นำเสนอความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเน้นคุณลักษณะที่ดีของบุคคลใน การปฏิบัติงาน เขาเห็นว่าการทดสอบบุคคลด้วยวิธีการทางจิตวิทยา การวัด IQ ไม่สามารถใช้ในการ ทำนายสมรรถนะได้ แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานจริงๆ คือสิ่งที่สำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับ Core Competencies ของ Gary Hamel และ C.K. Prahalad ในปี ค.ศ. 1994 นำเสนอความสำคัญ ของความสามารถหลักขององค์กรในการประกอบธุรกิจ ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ รวมทั้ง การนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการ

งานวิจัยนี้จะเสนอโดยจำแนกตามสมรรถนะแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ในงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ ในงานวิชาการ ดังนี้

จากการศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการด้านการทำงานเป็นทีม ในงานวิชาการ มีงานวิจัยได้ศึกษาของ อรัญรัตน์ วิไลพิศ, อัญชัญ เครือสุวรรณ, และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกลมเกลียวของทีมน ด้านความร่วมมือประสานงานกันและด้านการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล และงานวิจัยของ อริญรดา ทศเทียน (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ เช่น งานวิจัยของ อนุวัติ คุณแก้ว (2561) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้วยการบูรณาการ ข้อเสนอการพัฒนางานกับแผนการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า แบบแผนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้วยการบูรณาการ ระหว่างข้อเสนอการพัฒนางาน กับแผนการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ใช้กับการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง PDCA อีกรงานวิจัยหนึ่งที่เน้นศึกษาการพัฒนาตนเองของครู คือ อมรลักษณ์ คล้ายเรือง (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบ ไม่พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน แต่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน

เกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการด้านการแสวงหาและใช้้องค์ความรู้ มีงานวิจัยชั้นสูง ได้ศึกษา และพบผลที่น่าสนใจ คือ งานวิจัยของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ศึกษาแบบแผนการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และ 59.7 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 25 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรม การแสวงหาองค์ความรู้ได้เพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียง อย่างเดียว มากกว่าร้อยละ 5 2) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ ของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอธิบายได้ร้อยละ 98.1 และ 3) กลุ่มครู อาชีวศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญสำหรับครูอาชีวศึกษาสอง กลุ่มดังกล่าว คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

ในตอนี่ 2 นี้ ได้กล่าวถึง สาระสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรหลัก คือ สมรรถนะทาง วิชาการของครู ได้กล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ การวัด แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครู ทำให้สามารถกำหนดนิยามปฏิบัติการ เข้าใจทฤษฎีที่เป็น พื้นฐาน และสถานการณ์ องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครูได้อย่างชัดเจน

### ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู

การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู มุ่งศึกษากลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือเป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู การกำหนดกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุใช้รูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบ ซึ่งในรูปแบบดังกล่าวจะมีกลุ่มตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์ ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ปัจจัยที่เกิด จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบัน และปัจจัยด้านจิตลักษณะตาม สถานการณ์ ในงานวิจัยนี้เลือกกำหนดเพียง 3 กลุ่ม อันได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยสองด้านแรก เป็นปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์ ปัจจัยด้านที่สาม เป็น ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ซึ่งควบคุมปัจจัยจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

#### 1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านเครือข่าย

##### 1.1 ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย หมายถึง ระบบหรือกลุ่มของบุคคลหรือองค์กรที่เชื่อมโยงกันผ่าน การติดต่อสื่อสารหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คัสเทลส์ (Castells ,1996, p. 470) สอดคล้องกับ โบว์วีส์ (Bovee, 1993, p. 90) ได้ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การที่มี ทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควรจะมีกิจกรรมร่วมกันอย่าง

สม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถติดต่อกันต่อไปได้ ในส่วนของฮีมาร์ก แฮนสัน (Hanson, 2003, p. 5) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคลกลุ่ม องค์กร หรือหลายองค์การที่มีทรัพยากรของตนเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีการจัดกิจกรรมกันอยู่เสมอ โดยมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อสามารถแก้ปัญหาติดต่อกันได้ ในประเทศไทย กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (2547, หน้า 28) ให้ความหมายเครือข่ายว่า หมายถึง ความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ที่อาจจะเป็นประเภทเดียวกัน หรือคนละประเภทที่มีความเชื่อมโยงกัน มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยการเชื่อมโยงกันนั้น อาจจะเป็นไปได้ทั้งการเชื่อมโยง ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคล หรือบุคคลกับองค์กร หรือแบบกลุ่มต่อกัน และที่ให้ความหมายใกล้เคียงกันคือ สมศักดิ์ เอี่ยมดี (2556, หน้า 216) สรุปความหมายของเครือข่ายไว้ว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่าย จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเครือข่ายไปพร้อม ๆ กัน การทำงานร่วมกันในรูปแบบของเครือข่ายจึงจะสัมฤทธิ์ผลได้ นักวิชาการต่างประเทศ และผู้ที่ให้ความหมายสอดคล้องกันอีกคนหนึ่ง คือ ภาละวี สุขโรจน์ (2556, หน้า 39) ที่ให้ความหมายของคำว่า “เครือข่าย” คือ ภาพข่ายใยแมงมุม ซึ่งแสดงให้เห็นการถักทอโยงใยกันของเส้นใยที่พาดผ่านกันมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่า เครือข่าย คือ “การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย” เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบ ที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน หรืออาจเป็น การเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคลต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใด ๆ ของภาคีสมาชิก

จากที่นำเสนอสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่าง ระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ให้ความหมายขององค์ประกอบเครือข่ายทั้ง 5 คือ 1) บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกเมื่อเข้าร่วมเครือข่าย 2) ได้รับความประสพการณ์จากเครือข่าย หมายถึง การได้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายในหลากหลายด้าน และในช่วงระยะต่าง ๆ 3) การสื่อสารกับเครือข่าย หมายถึง การรับส่งสารกับเครือข่ายด้วยวิธีต่างๆ ทั้งประเภทและช่องทาง 4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย หมายถึง การร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำกิจกรรม ต่างๆร่วมกับเครือข่ายในวัตถุประสงค์เดียวกัน และ 5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนในเครือข่ายนั้นๆ ได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในเครือข่ายนั้น ๆ

## 1.2 ความสำคัญของเครือข่าย

การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สร้างคุณค่าของสังคม โดยพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องเข้าใจมุมมองของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินกิจกรรมหรือบริการของสถานศึกษา เพื่อจะกำหนดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และก่อให้เกิดคุณค่าทางสังคมสูงสุดจากความรู้สึกของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Lunenburg & Ornstein, 2003 อ้างถึงใน พิณสุตา สิริรังศรี, 2551, หน้า 25) การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กร ที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูโลกภายนอก มีหลักการที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ สถานการณ์ ปัญหาและสภาพแวดล้อม การสร้างพื้นที่ทางสังคม การประสานผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม (พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, 2547, หน้า 12)

สรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นบทบาทความร่วมมือ มีความสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานร่วมกันหรือการได้ทำงานเป็นทีม ในกลุ่มเครือข่าย การสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบเครือข่าย การร่วมมือกัน การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมิณผล ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์ร่วมกัน

## 1.3 องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, หน้า 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้มุมมองด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยที่ ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ธีระพันธ์ (2546, หน้า 38) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้างความหมายร่วม และสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม ขณะที่ ธนา ประมุขกุล (2547, หน้า 40) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สมาชิก กรรมการผู้ประสานงาน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กิจกรรม โดยที่ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย การเรียนรู้ การลงทุน การดูแล การรักษา และ ปรีดา เรืองวิชาธร (2557, หน้า 45) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการเครือข่าย แบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ ปัจเจก ชุมทางหรือองค์กรประสาน และเครือข่าย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การเข้าร่วมเครือข่าย 2) การสื่อสารกับเครือข่าย 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย 4) ประสบการณ์ได้จากเครือข่าย และ 5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานเครือข่าย แต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

**1.3.1 บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกเมื่อเข้าร่วมเครือข่าย ในลักษณะที่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ รับคำปรึกษา สร้างสัมพันธ์ทางวิชาชีพ และการเข้าถึงทรัพยากร

**1.3.2 การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย** หมายถึง การได้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายในหลากหลายด้าน การได้รับความรู้และทักษะ ได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญจากการเข้าร่วมเครือข่าย ในหลากหลายช่วงเวลา

**1.3.3 การสื่อสารกับเครือข่าย** หมายถึง การรับส่งข้อมูลข่าวสารกับเครือข่าย ด้วยวิธี ประเภท และช่องทางการสื่อสาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์วิชาชีพที่ดี

**1.3.4 การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย** หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ในวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำให้เพื่อความสำเร็จหรือประโยชน์ร่วมกัน

**1.3.5 การที่สมาชิกได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย** หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่าย ได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานหรือกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายนั้น ๆ

#### 1.4 การวัดความเป็นเครือข่าย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเครือข่ายที่นิยมใช้ในงานวิจัยได้แก่ การสำรวจด้วยแบบสอบถาม สังเกต สัมภาษณ์ การศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Tsvetovat & Kouznetsov, 2011 อ้างถึงใน พิชญา ชัยพิมลผลิน, 2560) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร รายงานสมุดบันทึก จดหมายเหตุ สิ่งตีพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์เว็บไซต์ อีเมล และแฟ้มข้อมูลบันทึกรายการเปลี่ยนแปลง หลักเบื้องต้นของวิธีการศึกษาเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งมี 2 วิธี คือ การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดในเครือข่าย และการเก็บข้อมูลจากสมาชิกบางรายหรือบางกลุ่ม นำข้อมูลความสัมพันธ์มาจัดเก็บและแสดงในรูปแบบกราฟและตารางเมทริกซ์ประชิด วิชาญ ช่างเนียม (2556) ทำการวัดคุณสมบัติต่างๆ ของเครือข่ายและสมาชิกเครือข่ายที่สำคัญอันได้แก่ ขนาด ความหนาแน่น การรวมกลุ่ม ลักษณะการเชื่อมโยง ค่าความเป็นศูนย์กลาง ความเป็นจุดศูนย์กลาง โดยวัดจากเวกเตอร์ลักษณะเฉพาะ โดยผลที่ได้จากการวัดคุณสมบัติต่างๆ ของเครือข่ายและสมาชิกเครือข่ายดังกล่าวสามารถนำมาอภิปรายและรายงานผลการสำรวจ โดยใช้วิธีการ

เชิงพรรณนาหรือใช้สถิติเชิงอนุมานต่าง ๆ ในการร่วมวิเคราะห์ด้วย เช่น การวิเคราะห์จัดกลุ่ม การวิเคราะห์เชิงองค์ประกอบ

โดยที่ การวัดการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย ได้มีการพัฒนาแบบวัดขึ้น ในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น จากการศึกษาของ สุนันทา เทียมคำ (2551) ที่ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 55 ข้อความ แบบวัด เป็นลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ มีค่าความเที่ยง (แอลฟา) เท่ากับ 0.97 ขณะที่ กิตติพัช iewiczอ่อน (2559) ได้พัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.979 ส่วนการศึกษาของ โชมกามาศ พลศรี (2561) ได้สร้าง แบบวัดเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะเป็นแบบวัด มาตรประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 56 ข้อความ โดยมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.92 และจากการศึกษา ของ วิทยาธร พันธุ์สะอาด (2563) ได้พัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 31 ข้อความ โดยมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.88

ในขณะที่ การวัดการสื่อสารกับเครือข่าย ได้มีการพัฒนาแบบวัดขึ้นในงานวิจัย ต่าง ๆ เช่น การวัดการสื่อสารในองค์กรนั้นมีทั้งของนักวิชาการต่างประเทศและของไทย ในต่างประเทศ พบว่า มีการวัดการสื่อสารในองค์กรมาตั้งแต่ปี 1982 โดย Monge, et al., (1982 อ้างถึงใน ธัญลักษณ์ ธนปกิจ, 2560) แบบวัดดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ และแบบวัด ดังกล่าวได้นำไปใช้อย่างแพร่หลาย เช่น Madlock (2006) ส่วน Garber (2007) ได้สร้างแบบวัด ICA ในแบบสอบถามจะมีทั้งสิ้น 112 ข้อความ และข้อมูลภูมิหลัง 11 ข้อความ แบ่งการวัดออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ แหล่งของข้อมูล ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับ ข้อมูล ผู้ส่งข้อมูล การติดตามผู้รับ- ผู้ส่งข้อมูล/แหล่งข้อมูล คุณภาพของข้อมูล และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลกับองค์กร ข้อคำถาม จะวัดการรับรู้ด้วยมาตรวัด 4 ระดับ นอกจากนี้ ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ (2548) ได้สร้างแบบวัด การสื่อสารกับเครือข่าย ในองค์กรของผู้นำ โดยได้ยึดแนวทางการสร้างของ Jablin, et al., (1994) ควบคู่กับการพิจารณาถึงลักษณะงานของแผนกทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ ซึ่งข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด เครื่องมือวัดมีข้อความ ทั้งหมด 32 ข้อความ และค่าความเที่ยง เท่ากับ .946 และ สาธิต เชื้ออยู่นาน (2559) ได้สร้างแบบวัด ความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 17 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงที่สุด มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.91

เกี่ยวกับการวัดประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่ายได้มีการพัฒนาขึ้นในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น เพียรกิจ นิมิตรดี (2558) ที่ได้พัฒนาแบบวัดการร่วมมือรวมพลังของครู จำนวน 28 ข้อความ

และแบบวัดกระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลังของครู จำนวน 12 ข้อความ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 และ .84 ตามลำดับ ส่วน ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน จำนวน 20 ข้อความ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เป็นลักษณะมาตร ประกอบด้วย การแบ่งปัน ข้อมูลร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนทักษะและการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นในการลงทุน การตัดสินใจร่วมกัน การแบ่งผลได้และความเสี่ยงร่วมกัน โดยมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .903 และ สุรินธร วังคะฮาด (2562) ได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะ แนวคิดและหลักการ การร่วมมือทำงานของครู จำนวน 18 ข้อความ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.86

นิยามปฏิบัติการ จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับความหมายและวิธีการวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่ายได้ว่า คือ การที่บุคลากรมีบทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย มีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่าย มีการสื่อสารกับเครือข่าย มีการทำงานเป็นทีมในเครือข่าย รวมถึงการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย ในการวิจัยนี้ วัดลักษณะดังกล่าวโดยใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ตอบที่ได้คะแนนมาก มีการรับรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านเครือข่าย สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านเครือข่ายขึ้นใหม่

## 1.5 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่าย

### ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย

เครือข่ายเป็นกิจกรรมที่ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ (ชนิภูฐา กาญจนรังสินนท์, 2551, หน้า 32) ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (Herting} 2000, p. 91) สำหรับแนวคิดว่าด้วย “เครือข่าย” นั้นเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่มีมาช้านาน แนวคิดเรื่องเครือข่ายสัมพันธ์กับแนวคิดเกี่ยวกับประชาสังคม และแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจรัฐ ทั้งนี้ในความหมายที่กว้าง เครือข่าย คือ หัวใจของวิถีชุมชนในอดีต ซึ่งผู้คนอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันทั้งในชุมชนและกับชุมชนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่แสดงออกทางกิจกรรมที่ทำกันสม่ำเสมอ หรือเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชุมชน เพราะแม้มีอำนาจรัฐอยู่ แต่ก็ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงวิถีปฏิบัติของชุมชน Mueller (2021, p. 88) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพฤติกรรมของผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนในเครือข่าย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ที่สนับสนุนในเครือข่ายบริษัทผู้นำต้องลงทุนอย่างเข้มข้นมากขึ้นในการสร้างความไว้วางใจ หากไม่ได้ลงทุนในด้านนี้ พวกเขาอาจเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะขัดขวางการกระตุ้นผลลัพธ์

เชิงบวกในระดับเครือข่าย ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่สนับสนุนในเครือข่ายบริษัทผู้นำจากองค์กรบุคคลที่สาม มักได้รับความไว้วางใจจากเบื้องต้นบางส่วนและมุ่งเน้นไปที่การปรับสมดุลผลประโยชน์ของบริษัทตั้งแต่เริ่มต้น แต่จำเป็นต้องลงทุนในการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่บริษัทในเครือข่ายดำเนินการอยู่ในขณะที่ Van Der Krogt, Ferd & Wildemeersch (2000, p. 97) นำเสนอมุมมองเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กร ถึงแม้จะมีคุณสมบัติในการรวมการจัดการเรียนรู้และการจัดการการทำงานที่หลากหลาย เพื่อจัดระเบียบการเรียนรู้และการทำงาน ที่ไม่ขึ้นกับบริบทสถานที่ แต่กลับแสดงให้เห็นว่าเครือข่ายการเรียนรู้ถูกสร้างขึ้น ใหม่ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บริหารที่ปรึกษาการอบรม และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งแต่ละคนมีทฤษฎีและกลยุทธ์ของตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน เครือข่ายการเรียนรู้อาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับพลวัตของผู้มีส่วนร่วมและลักษณะของงาน และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองของ อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969, อ้างถึงใน อติวิศ ศิริพันธ์, หน้า 58) เมื่อนำแนวคิดของไวท์ (White, 1997, p. 90) มาพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนใน 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการมีส่วนร่วมแบบเทียม จึงทำให้การมีส่วนร่วมที่แท้จริงตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองของอาร์นสไตน์ ประกอบด้วย การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และการควบคุมการตัดสินใจโดยเครือข่าย

การบริหารการมัธยมศึกษาในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 20) ขับเคลื่อนการจัดการศึกษามัธยมศึกษาสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเน้นเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดและโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่หลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขกับชีวิตวัยเรียน รวมทั้งคำนึงถึงปัญหาความแตกต่าง ความหลากหลาย และปรับแนวทางการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงตามบริบทในแต่ละพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด เครือข่ายบริหารจัดการโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน และใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค ทั้งในระดับคลัสเตอร์ เขตพื้นที่ สหวิทยาเขต เครือข่าย และสถานศึกษา บริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาทุกระดับ ร่วมรับผิดชอบต่อผลของการจัดการศึกษาในทุกระดับ และสามารถสะท้อนข้อมูลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการจัดการศึกษา และเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย อธิบายว่า เครือข่ายเป็นกิจกรรมที่ กลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปแบบ ระเบียบโครงสร้างที่สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายเป็นไปตามสมัครใจ ใ้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นกิจกรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์หรือความอยู่รอดของชุมชน สำหรับเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กร มีการจัดเรียนการเรียนรู้และการทำงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมเป็นพันธมิตรร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และควบคุมการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสอนที่มีส่วนร่วมในสถาบันอย่างถูกต้องตามหลักการ โดยมีผู้ศึกษาและการทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการเข้าร่วมเครือข่ายไว้หลายท่าน ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่าย มีผู้วิจัยไว้ ได้แก่ งานวิจัยของ พิณสุตา สิริธรังศรี (2554) ได้ศึกษานำร่องการจัดการศึกษารูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นหลักสำคัญในการนำร่องเมืององค์กรที่จัดการศึกษาเข้าร่วมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาของรัฐ เอกชน วัด สถาบันศึกษาปอเนาะแหล่งเรียนรู้ เทศบาล และองค์กรชุมชนต่าง ๆ พบว่า รูปแบบเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะของการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขเต็มตามศักยภาพ รู้ท้องถิ่น รู้รากเหง้า รู้ศาสนา รู้วัฒนธรรมรู้ประวัติศาสตร์ รู้วิชาสามัญ รู้วิชาอาชีพ รู้รักษาสุขภาพ เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี จากการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาดังกล่าว สถานศึกษาในระบบผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นถึง ร้อยละ 5-19

งานวิจัยของ ภัทรรรณัน นิลแก้วบรรวิษณีย์ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯ รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่ฯ ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการติดตามฯ คณะกรรมการเขตพื้นที่ฯ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้างเครือข่ายมี 6 ขั้นตอน 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจ และ 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ต่อมา ทนินเดช ยงค์กมล (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาของการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา มีสภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา

การบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายโรงเรียนออกเป็น 4 ศูนย์ โดยมีการสร้างองค์ประกอบเครือข่าย 6 องค์ประกอบ อีกวิจัยหนึ่งคือ ชญาภาณูจร์ ศรีเนตร (2566) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบ 5 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการติดต่อสื่อสารทางวิชาการของเครือข่าย มี 8 ตัวบ่งชี้ ด้านความร่วมมือทางวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรเครือข่าย มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 2) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปจากการศึกษางานวิจัยได้ว่า เครือข่ายสถานศึกษามีความสำคัญต่อการร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรการศึกษา ภาครัฐ เอกชน และชุมชน ส่งผลให้เกิดการวางแผนดำเนินงาน และประเมิณผลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ครบถ้วนทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ สุขภาพ และคุณธรรม พร้อมเข้าใจท้องถิ่น วัฒนธรรม และสังคม ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การสื่อสาร การพัฒนาคุณภาพ การสร้างความร่วมมือทางวิชาการ และการพัฒนาครูและบุคลากรในเครือข่าย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยเครือข่ายจึงคาดว่าจะความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 2. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านองค์กร

ปัจจัยด้านนี้มี 4 ตัวแปร นำเสนอสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

### 2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

**2.1.1 ความหมายของการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ** การจัดสิ่งสนับสนุนในการสอน การจัดสิ่งสนับสนุนในการสอน หมายถึง “การที่ผู้บริหารหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าระดับ รวมทั้งเพื่อครู ได้ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ครูได้รับโอกาสที่ดี และได้รับการช่วยเหลือ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลทั้งข่าวสาร วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งเงินสนับสนุนจากโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน” การจัดสิ่งสนับสนุนการสอนเป็นการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ และในการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2548, หน้า 23) และการสนับสนุนครูของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนการสอน (ถวิล มาตรเสียม, 2544, หน้า 32; กฤติกาพร ไยโนนตาด, 2542, หน้า 45) สอดรับกับ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง

ปัจจัยการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ส่งผลให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดห้องเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัสดุอุปกรณ์ และยังคงคล้องกับ จรัสชัย ปญญาวิชโร (2563, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนหลักสูตร ชุมชน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์

**2.1.2 การวัดการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ** การวัดการจัดสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ สามารถวัดได้หลายรูปแบบ เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดการ สนับสนุนในการสอน มีนักวิจัยสร้างขึ้น เครื่องมือและวิธีการวัดเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ที่ได้พบ เช่น วรรีพร บำรุงผล (2549) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี ได้สร้างแบบการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ เป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจ จำแนก (R-Item Total Correlation) ตั้งแต่ .34-.72 มีค่าความเที่ยง .90 ขณะที่ อาริยา สตาร์ตัน (2556) ศึกษาการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ได้สร้างแบบวัดการจัดสภาพแวดล้อม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ จำนวน 23 ข้อ ด้านการบริหาร จำนวน 15 ข้อ และด้านวิชาการ จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด และงานวิจัยหลังปี พ.ศ. 2560 ของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2562) ได้สร้างแบบวัดการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ เพื่อใช้กับนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25-.73 มีค่าความเที่ยง .89

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5-6 ระดับ จำนวนข้อความ 20-58 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก (r) .25 ถึง .73 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .89 ถึง .90

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่เห็นว่าได้รับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ” ได้ว่า หมายถึง บุคลากรครูได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ดังกล่าวโดย ใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 10-15 ข้อความ ครูที่ตอบได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่เห็นว่า ได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการดีกว่าผู้ได้คะแนนต่ำ

## 2.2 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

### 2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

การสนับสนุนทางสังคม เป็นแนวคิดที่ House (1981 อ้างถึงใน พรหมรัตน์ปัญญปรัชญ์ ต้องประสงค์, 2567, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ผู้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้าน ข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์ของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ได้แบ่งประเภท การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุน ด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ และการบริการ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม เช่น งานวิจัยของ Freed (1994 อ้างถึงใน ธนาการ จันทร์ลือชัย, 2567, หน้า 62) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในอาชีพครู พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนครู มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพครู นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครู

ในทำนองเดียวกัน Chen (1996 อ้างถึงใน ธนาการ จันทร์ลือชัย, 2567 หน้า 62) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม ของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทยได้พบว่า ระดับการสนับสนุนทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความท้อแท้ในการทำงานลดลง และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากขึ้น รวมถึง ผลการศึกษาของ Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006, p. 496) ที่ได้ศึกษากับครูชาวฟินแลนด์ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

### 2.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

มีงานวิจัยเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการของครูจากการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาคน และพัฒนางาน (สุมาลี เมืองนก, 2548; สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์, 2548) ซึ่งพบว่า การจัดสิ่งสนับสนุนในการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ในระดับห้องเรียน ขณะที่ อรพินทร์ ชูชม (2557) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู พบว่า ในส่วนของการสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจาก

เพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และพิพัฒนา ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายประสิทธิผลระดับนักเรียนได้ร้อยละ 52.91 โดยตัวแปร โดยที่การสนับสนุนด้านการเรียนของผู้ปกครอง เป็น 1 ใน 5 ของปัจจัยดังกล่าว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะหรือพฤติกรรมของครู และประสิทธิผลของงาน ในการวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากคนรอบข้างจะเป็นสาเหตุหรือมีส่วนร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

**2.2.1 ความหมายของการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ** จากการประมวลเอกสาร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของตัวแบบ สรุปได้ว่า การเห็นแบบอย่างจากคนรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ญาติ ครู พี่น้อง เพื่อน รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ของเด็ก ทำให้เด็กเกิดการเลียนแบบพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการขัดเกลา สมาชิกในสังคมให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล โดยเฉพาะเด็ก ๆ มีความโน้มเอียงที่เลียนแบบ การแสดงออกของผู้อื่น เพื่อเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติอยู่แล้ว การเลียนแบบเกิดจากการที่บุคคลสังเกตการกระทำของบุคคลอื่น แล้วต่อมาได้กระทำตามพฤติกรรมนั้นบ้าง โดยส่วนมาก เด็กมักเลียนแบบผู้ที่ตนรักและชื่นชอบ หรือผู้ที่มีอำนาจซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการอบรมเลี้ยงดู แบบรักสนับสนุน จึงสรุปความหมายแบบที่ดีทางวิชาการได้ว่า การที่ศึกษาสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของครู แล้วต่อมาได้กระทำเลียนแบบพฤติกรรมตามอย่าง (ดวงเดือน พันธุนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม, 2520, หน้า 11; ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2539, หน้า 5; สุमितตรา เจิมพันธ์, 2545, หน้า 24) จากที่กล่าวมาจึงอาจให้ความหมายแบบที่ดีทางวิชาการได้ว่า การที่สังเกตพฤติกรรมของครู แล้วเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้ตามอย่างครู

สรุปได้ว่า การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ หมายถึง การที่ครูได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนครู เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว

**2.2.2 การวัดการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ** จากการประมวลเอกสาร พบว่า นักวิชาการได้มีการสร้างเครื่องมือและวิธีวัด เกี่ยวกับการวัดตัวแบบบุคคลใกล้ชิด เช่น พ่อแม่ หัวหน้า

เพื่อน คือ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2556) สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดี ด้านเสียงอย่างมีสติจาก ผู้ปกครอง โดยวัดนักเรียน มัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2554 ใช้แบบวัดชนิดมาตร ประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยเมื่อนำมาทดสอบกับนักเรียน ที่มีลักษณะ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง ทำให้คิดไว้เพียง 15 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 3.34 ถึง 10.17 และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้น มีค่า ระหว่าง 0.15 ถึง 0.56 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้มีค่าเท่ากับ 0.79 งานวิจัยของ พิมพ์ชนก นุชเนตร (2560) ได้สร้างแบบวัดการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตและพฤติกรรมการเล่นแบบ จากรายการเซเลบบล็อก (Celeb Blog) ซึ่งได้นำมาจากแบบวัดงานวิจัยของ ชุติมา ชุณหากาญจน์ (2550) โดยใช้ข้อความต่าง ๆ สอบถามถึงพฤติกรรมการเล่นแบบจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีค่าความเที่ยง ที่ระดับ .82 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ “เป็นประจำ” ถึง “ไม่เคยเลย จากการศึกษาที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดตัวแบบที่ดีทางวิชาการ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 5-6 ระดับ จำนวน ข้อความ 6-15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) .15 ถึง .56 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .79 ถึง .82

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดตัวแบบที่ดีทางวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัด ที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงเป็น ผู้ที่มีตัวแบบที่ดีทางวิชาการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**2.2.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ” ได้ว่า หมายถึง การที่บุคลากรครูได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือ การแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบ พฤติกรรมดังกล่าว ในการวิจัยนี้วัดลักษณะดังกล่าว โดยใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็น ข้อความประกอบมาตราประเมินวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีตัวแบบที่ดีทางวิชาการดีมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### 2.2.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ Bandura (1989, อ้างถึงใน กชกร บุญยพิทักษ์สกุล และพิชญานี พูลพล, 2561, หน้า 113) ได้อธิบายว่า คนเราจะมีปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกัน และมีความสำคัญเท่ากัน ดังนั้น ทักษะหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้น ในมนุษย์จึงมาจากการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการกระทำของตัวแบบ ซึ่งกระบวนการการเรียนรู้ โดยการสังเกต ประกอบไปด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้ 1) กระบวนการใส่ใจ การเรียนรู้จากการสังเกต จะเกิดขึ้นได้มาก ก็ต่อเมื่อบุคคลใส่ใจหรือสนใจต่อพฤติกรรมของตัวแบบ ถ้าผู้เรียนไม่ใส่ใจ การสังเกต

หรือการเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น องค์ประกอบสำคัญของตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อความใส่ใจของผู้เรียน มีหลายอย่าง เช่น เป็นผู้มีความรู้สูง มีความสามารถสูง หน้าตาดี การแต่งตัว การมีอำนาจที่จะให้รางวัลหรือลงโทษ ฯลฯ 2) กระบวนการเก็บจำ และ 3) กระบวนการกระทำ

บันดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ บันดูราเชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมาก เป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ สำหรับตัวแบบไม่จำเป็นจะต้องเป็นตัวแบบที่มีชีวิตเท่านั้น แต่อาจจะเป็นตัวแบบ สัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ เกมคอมพิวเตอร์ หรืออาจจะเป็นรูปภาพ การ์ตูน หนังสือ นอกจากนี้ คำบอกเล่า ด้วยคำพูดหรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์-อักษรก็เป็นตัวแบบได้ บันดูราได้ให้ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ของอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม และถือว่าการเรียนรู้ก็เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน บันดูราได้ถือไว้ว่าทั้งบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรมและได้อธิบายการปฏิสัมพันธ์ บันดูรัล (Bandura 1968 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536, หน้า 18) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยไว้ ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ ชัชพงษ์ ไทยเพชรกุล (2567) ศึกษาารูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ร่วมกับปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งมีตัวแปรการเป็นตัวแบบคนใกล้ชิดอยู่ในกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมด้วย สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ร้อยละ 38.3

ก่อนหน้านี้ งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีตัวแบบที่ดีเป็นตัวแปรที่สำคัญในการร่วมทำนวยพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย ต่อมา กรทิพย์ รัตนภุมมะ (2565) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่มรวม 12 ตัวแปร โดยมีตัวแปร ตัวแบบของอาจารย์อยู่ด้วย ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะเอื้ออาทร และสมานฉันท์ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 40.6

สรุปจากการศึกษางานวิจัยได้ว่า การมีตัวแบบที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในด้านที่ดีเพราะได้รับอิทธิพลจากการเห็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดการเลียนแบบและเรียนรู้จากบุคคลเหล่านั้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่ดี ดังนั้น จึงคาดได้ว่า การมีตัวแบบที่ดีจากผู้ใกล้ชิดจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

**2.3.1 ความหมายของบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน** จากการประมวลเอกสารได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สรุปได้ว่า บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งแต่ละที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน และเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน โดยทางตรงและทางอ้อม ทำให้เสริมสร้างการเรียนรู้ เกิดความเป็นมิตร และทำงานไปด้วยกันได้ดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในงานวิจัยนี้ จึงให้ความหมายบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้มีการร่วมมือกัน ระหว่างนักเรียนและบุคลากร ในการทำกิจกรรมของโรงเรียนในงานวิชาการ (ธเนศ ขำเกิด, 2533; รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2545, หน้า 35; วิทยา เรื่องวิทยุเวช, 2548, หน้า 42; สุชาดา วาระดี, 2551, หน้า 26; มัญชลี เปี่ยมดี, 2558, หน้า 20)

สรุปได้ว่า บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัวหวาดผวา วิดกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า “อยากมาโรงเรียน”

**2.3.2 การวัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน** จากการประมวลเอกสาร พบว่า นักวิชาการได้มีการสร้างเครื่องมือและวิธีวัด เกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไว้ ดังนี้ จารุณี จันทร์เจริญ (2555) สร้างแบบวัดการรับรู้ บรรยากาศที่ดีในการเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวัดนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 ใช้แบบวัด ชนิดมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “บ่อยครั้งที่สุด” ถึง “น้อยครั้งที่สุด” โดยค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 นอกจากนี้ สุชาดา วาระดี (2551) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนโดยทางตรงและทางอ้อม เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .23-.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 โดยนำแบบวัดบรรยากาศโรงเรียนของ จันทร์านี สงวนนาม (2553)

มาดัดแปลง โดยแบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5-6 ระดับ จำนวนข้อความ 10-35 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) .23 ถึง .89 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .92 ถึง .95

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดตัวแบบที่ดีทางวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**2.3.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน” ได้ว่า หมายถึง การจัดสภาพการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนกิจกรรมบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ในการวิจัยนี้ วัดลักษณะดังกล่าวโดย ใช้แบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร ประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่รับรู้บรรยากาศทางวิชาการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### 2.3.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

1) **ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน** ประเภทบรรยากาศของสถานศึกษา ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel , 2001, p. 180) ได้จำแนกบรรยากาศของโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบเปิดเป็นสภาพที่ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอต่าง ๆ จากครูให้ความอิสระ แก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำแบบช่วยเหลือ ส่งเสริม มากกว่าการใช้ อำนาจบังคับ 2) บรรยากาศแบบผูกพัน ผู้บริหารทำหน้าที่อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง สร้างความเบื่อหน่ายให้กลับครู ในส่วนของครู จะไม่ให้ความสนใจกับผู้บริหาร แต่จะทำงานด้วยความสำนึกในวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับครูด้วยกัน 3) บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน มีสภาพตรงข้ามกับบรรยากาศ แบบผูกพัน ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนครูแต่ครูทำงานแบบเพิกเฉย ไม่มีส่วนร่วมกับผู้บริหาร หรือเลวร้ายไปกว่านั้น คือ ทำงานแบบขัดกันกับผู้บริหาร และ 4) บรรยากาศแบบปิด มีสภาพตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มุ่งเน้นงาน ทั้งผู้บริหารและครูทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

บรรยากาศในสถานศึกษา (โรงเรียน) เป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนา ในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน โรงเรียนต้องตระหนักถึงการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ก็จะส่งผลถึงการพัฒนาของนักเรียนในด้านการเรียนได้ โดยจะเอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังเป็น การแสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งแสดงออกโดยผ่านการรับรู้ภาพรวมของพฤติกรรมองค์การของครูในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนอาจจะมองได้จากจุดเด่นที่หลากหลาย โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครู ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 196)

ในปี ค.ศ.1996 ฮัลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1996 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2523) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และได้สรุปว่าบรรยากาศองค์การในโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียน และพฤติกรรมของครูผู้สอน ในฐานะกลุ่มบุคคลในโรงเรียน องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วน มารวมกัน คือ พฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกเป็น พฤติกรรมครูผู้สอน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ กับ พฤติกรรม 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณีรวมเป็น 8 มิติ ขณะที่ จิราพร เข็นหอม (2562) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม รวม 10 ตัวแปรโดยมีตัวแปรสำคัญคือ บรรยากาศวัฒนธรรมสถานศึกษา ร่วมกันอธิบายการพัฒนารูปแบบการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.6 ถึง 48.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ แซ่เบ๊ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ร้อยละ 46 ได้มีนักวิชาการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ไว้หลายท่านดังนี้

2) งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ในขณะที่ อภิบาล สุวรรณโคตร (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวันวิสา นาโสม (2560) ที่ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ จิราพร เช่นทอม (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม รวม 10 ตัวแปร โดย ตัวแปร บรรยาภาควัฒนธรรมของสถานศึกษา ร่วมกัน อธิบายการพัฒนาการพึ่งตนเอง ของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.6 ถึง 48.7

ในขณะที่งานวิจัยของ กฤษณ ก้อสละ (2564) เรื่องการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษาวิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับแรกจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านสังคม และกลุ่มเพื่อนและสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และงานวิจัยของ ธนากร จันทร์ลือชัย (2567) ได้ศึกษารูปแบบการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย อัครสังฆมณฑลกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก โดยมีตัวแปรบรรยาภาควัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงาน ร่วมอธิบาย สมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย อัครสังฆมณฑลกรุงเทพ ได้ร้อยละ 28

สรุปจากการศึกษางานวิจัยได้ว่า บรรยาภาควัฒนธรรมทางวิชาการในโรงเรียน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากร การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน และสมรรถนะของครู บรรยาภาควัฒนธรรมในโรงเรียนเสริมสร้าง ความร่วมมือและแรงจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จึงคาดได้ว่าบรรยาภาควัฒนธรรม ทางวิชาการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### 2.4.1 ความหมายของความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)** เป็นแนวทางการดำเนินการ ที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้อง มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น มากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน ภายใต้เป้าหมายเดียวกันโดยอาศัย การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007, p. 4; Mayer & Lloyd, 2011, p. 85) การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย หรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2563, หน้า 7)

การสั่งสมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการ การเรียนรู้ร่วมมือ ร่วมใจ การเรียนรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562, หน้า 11) ร่วมใจกัน เรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงานร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 20)

สรุปได้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพจนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชน ของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

**2.4.2 การวัดความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** งานวิจัยของ ศกวรรณ สีนประเสริฐ (2562) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีค่า จำแนกอยู่ระหว่าง .57 ถึง .79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ขณะที่ กันต์ธร หิรัญลักษณ์ (2564) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม แบบวัดมีจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) การสะท้อนผล การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ พิจิตรา กุลจรัส อนันต์ (2566) ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เกี่ยวกับ การพัฒนาองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาจากองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.975

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 5 ระดับ จำนวนข้อความ 10-30 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) .57 ถึง .79 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .93 ถึง .97

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงเป็นผู้ที่ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**2.4.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ได้ว่า หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน ในงานวิจัยนี้ วัดลักษณะดังกล่าว โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**2.4.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**  
 ในศตวรรษที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก และถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาโรงเรียน ดูฟูร์ และแอนด์ อีเกอร์ (DuFour & Eaker, 1998, p. 19) นักวิจัยหลายคนเกิดความสนใจในศักยภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน Hord (1997, p. 5) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะนำไปพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด และ Schon เป็นศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ใน ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization Learning : OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การ ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซตในปี ค.ศ. 1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ แทนคำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ เซนจ์ (Senge, 1994, p. 18) ได้เขียนหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline field book: strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุน แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นการร่วมคิด ร่วมทำร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้หลายท่านดังนี้

## 2) งานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน งานวิจัยของ สุภัทรา สภาพอดด์ (2564) เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 6 ด้าน 73 ประเด็น

งานวิจัยของจิรัชญ์ พัฒน์ใจเมือง (2563) เรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

สรุปจากการศึกษางานวิจัยได้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของครู การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนและประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น จึงคาดว่าความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู

### 3. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านนี้มี 4 ตัวแปร นำเสนอสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

**3.1.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน** มีคำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น การมุ่งอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ในงานวิจัยบางเรื่อง ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น ดวงเดือน พันธุนาวิณ และคณะ (2550, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ว่ามีความหมายต่อเนื่อกัน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้ สิ่งนั้นยังมีลักษณะเป็นนามธรรมเพราะยังไม่เกิดขึ้นจริง 2) การยอมรับความสำคัญของสิ่งนั้นว่ามีความสำคัญในปริมาณที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้ว การยอมรับความสำคัญของสิ่งที่ยังมาไม่ถึง ยังไม่เกิดขึ้นนั้น แสดงถึงระดับสติปัญญาขั้นสูงของบุคคล และ 3) การยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจจะเกิดขึ้นกับตนก็ได้ ทั้งที่เป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ถ้ามีสถานการณ์หรือสาเหตุที่นำมาก่อน การยอมรับว่าผลเสียอาจเกิดขึ้นกับตนได้ มิใช่จะเกิดกับผู้อื่นเท่านั้น ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคต จึงเป็นลักษณะทางจิต ทางการรู้คิด การรับรู้ และการยอมรับของบุคคล ในบางกรณีมีลักษณะใกล้เคียงกับการมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะสามารถเพิ่มประโยชน์และลดโทษที่บุคคลจะได้รับในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นทั้งจิตลักษณะและทักษะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม และพฤติกรรมพลเมืองเมืองดีต่าง ๆ (ดวงเดือน พันธุนาวิณ, 2550, หน้า 195) นักวิชาการในต่างประเทศ (Volder & Lens, 1982, p. 566; Mahoney & Thoresen, 1974, p. 3) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนว่า เป็นการคาดการณ์ไกลและการอดได้ของบุคคล ตลอดจนการมีทักษะการควบคุมการจืดระเบียบพฤติกรรมของตน ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มักเป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ พิจารณาหลายแง่มุมว่า การกระทำของตนอาจส่งผลอะไรได้บ้างต่อตนเองและบุคคลรอบข้างในอนาคตอันใกล้ไกล ดวงเดือน พันธุนาวิณ (2547, หน้า 24) จึงอาจกล่าวได้ว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสะท้อนถึงความมีสติในการกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จึงมักก่อให้เกิดผลดีตามมาแก่บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก ต่อมา ดวงเดือน พันธุนาวิณ (2557, หน้า 212) ได้อธิบายว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ

มุ่งอนาคต ซึ่งเป็นจิตลักษณะ และเกี่ยวกับการควบคุมตน ซึ่งเป็นทักษะ มี 5 องค์ประกอบ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อุดหนุนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ขาดการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากงานวิจัยอื่น (เช่น กรทิพย์ รัตนะภุมมะ, 2564, หน้า 53; วสพร บุญสุข 2565, หน้า 70) ทำให้สามารถให้ความหมาย “ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน” ได้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของ ความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**3.1.2 วิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน** พบวิธีวัดและเครื่องมือวัด ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ในงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตราประเมินรวมค่า” ที่เป็น ข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2557) ที่ศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจและการประเมินคุณภาพจากการใช้ ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนทั่วไป และเฉพาะกิจมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) คาดถึง ผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดี ในอนาคต 4) อุดหนุนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ขาดการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสมกับ พฤติกรรมเอื้อเพื่อเพื่อน เคารพกฎระเบียบ และรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 13 และ 29 ข้อ ตามลำดับ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีความเที่ยงเท่ากับ 0.73 และ 0.74 ตามลำดับ ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ซึ่งได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มาปรับใช้จำนวน 10 ข้อความ จากเดิม 20 ข้อความ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t - ratio) ระหว่าง 3.00 ถึง 8.24 และมีค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ .68 ยังมีงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา และ ครู (เช่น พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2564; วสพร บุญสุข, 2565) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัด ลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดมีจำนวนข้อความ 7-15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) ระหว่าง 0.687 ถึง 0.942

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบว่า มีการสร้างหรือพัฒนาแบบวัด เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่าที่เป็น

ข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยมีจำนวน 7–20 ข้อความ  
อำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .64 ถึง .95

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สรุปได้ว่า  
ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จำนวน  
ข้อความ 6-20 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .64 ถึง .95

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2557, หน้า 189) แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**3.1.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” ได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น จากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการวิจัยนี้วัดลักษณะดังกล่าวโดย ใช้แบบวัดของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2557, หน้า 189) แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงจากแบบวัด เป็นผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### 3.1.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

1) **ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน** ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีที่มาจากทฤษฎีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ซึ่ง (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2547 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2557, หน้า 197) ซึ่งได้ศึกษาและให้ความหมาย “ลักษณะมุ่งอนาคต” ตรงกับ Volder & Lens (1982, p. 570) ว่าคือ “ความสามารถของ บุคคลในการคาดการณ์ว่ามีสิ่งใดหรืออะไรเกิดในอนาคตทั้งไกลและใกล้ ความเชื่อวาสิ่งที่ จะเกิดในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่เกิดกับผู้อื่น และสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น มีคุณค่าหรือความสำคัญที่ลดลง” และให้ความหมาย “การควบคุมตน” คือ “ทักษะความสามารถ ของบุคคลที่จะกระทำ หรืองดเว้น การกระทำบางอย่างต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นที่ให้ผลที่ดี ยิ่งขึ้นในระยะยาวมากกว่าผลดีที่จะเกิดขึ้นในระยะสั้น”

2) **งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน** จากการศึกษา งานวิจัยที่ใช้ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะ หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าว เช่น งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุ และผลของ พฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ร่วมกับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของครูอีก 3 ตัวแปร สามารถทำนาย พฤติกรรมการสอนของครู

คณิตศาสตร์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16.90 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูที่มีการศึกษาสูงโดยทำนายได้ร้อยละ 25.80 และตัวแปรชุดเดียวกันนี้ยังสามารถทำนาย พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 29.60 ทำนายได้สูงสุดใน กลุ่มครูที่มีการศึกษาสูง โดยทำนายได้ร้อยละ 35.60 และงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่มีค่าอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 65 (R Square เท่ากับ .65)

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นลักษณะตัวแปร ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัด ของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม่แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีความสัมพันธ์หรือมีบทบาทสำคัญในการทำนายการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

3.2.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ มีคำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น ความเชื่ออำนาจของบุคคล อำนาจควบคุม ความเชื่ออำนาจในตน รอท เทอร์ (Rotter 1966 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2558, หน้า 129) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อที่ว่า ผลดีหรือผลเสียที่บุคคลกำลังได้รับนั้น เกิดจากการกระทำของบุคคลผู้นั้นเองเป็นสำคัญ มิใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรืออิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งความเชื่อเช่นนี้ เป็นจิตลักษณะที่ถูกอธิบายอยู่ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2541, หน้า 105) ได้ศึกษาและให้ความหมายว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่บุคคลกำลังได้รับนั้น เกิดจากการกระทำของบุคคลนั้นเป็นหลัก มิใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรืออิทธิพลอื่น มีความเชื่อว่า ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย และตรงกับทางพุทธศาสนา เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2557, หน้า 130) ได้วิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ความเชื่อว่าตนทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

จากการที่กล่าวมา สามารถให้ความหมาย “ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ” ได้ว่า ความเชื่อของบุคคลที่ว่า ผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้อย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย

**3.2.2 วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ** พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน ในงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า” ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น ในงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) ที่สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (ทั่วไป) จำนวน 11 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 มีค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ .79 และสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (เฉพาะกิจ) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเพื่อการเรียนรู้และการช่วยเหลือเพื่อน จำนวน 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 มีค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ .79 ในงานวิจัยของ กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ที่ศึกษา การบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปรับจากแบบวัดของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ที่เป็นแบบวัดการเชื่ออำนาจในตนในการพึ่งพาตนเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 มีค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) เท่ากับ .749 ต่อมางานวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .200 ถึง .803 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) ระหว่าง .731 ถึง .899 ยังมีงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562-2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ความเชื่ออำนาจในตน” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา และครู เช่น (นิริวัฒน์ อินทสิทธิ์, 2563; นรินทร์รัตน์ สิงห์ธนะ และงามลมัย ผิวเหลือง, 2564) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดมีจำนวนข้อความ 7-15 ข้อความ อำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .60 ถึง .960

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จำนวนข้อความ 7-23 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก (r) .04 ถึง .06 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .60 ถึง .96

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**3.2.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ” ได้ว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าในการทำงาน

วิชาการนั้น ผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ในการวิจัยนี้จะสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในทางวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### 3.2.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

1) **ทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ** ความเชื่ออำนาจในตน ตามทฤษฎีของ ร็อดเทอร์ (Rotter, 1966 as cited in Rotter, 2011 อ้างอิงใน กรทิพย์ รัตนภุมมะ, 2565, หน้า 50) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ บุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุสำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญอำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน หรืออาจเรียกว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้ เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตนก็จะกล่าวโทษผู้อื่น ที่ไม่ใช้การกระทำของตนเอง เป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น ขณะที่ สตรีกลแลนด์ (Strickland, 1977 อ้างอิงใน กรทิพย์ รัตนภุมมะ, 2565, หน้า 67) อธิบายว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับ ไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลร้ายก็ตามเกิดจากการกระทำของตนเอง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุจากภายนอก เช่น โชคชะตา ความบังเอิญ หรือจากการกระทำของบุคคลอื่น

2) **งานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนของบุคคล** จากการศึกษา งานวิจัยที่ใช้ ความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าว คือ ในงานวิจัยโดย ดุจเดือน พันธุนาวิน (2551) ประมวลงานวิจัยจำนวน 350 เรื่อง ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยนั้น สรุปสาระสำคัญได้ว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทางด้านต่าง ๆ มาก และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ติงามด้วย อีกทั้ง ร็อดเทอร์ (Rotter, 1990 อ้างอิงใน ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2551) พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีเท่านั้น ยังต้องขึ้นกับเงื่อนไขทางจิตของผู้กระทำและสถานการณ์ที่ได้พบอีกด้วย

ยังมีงานวิจัยที่ทำกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่พบบทบาทสำคัญของความเชื่ออำนาจในตน เช่น งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ศึกษากับข้าราชการครู

พบว่า กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ส่งผลต่อการทำงานอย่าง อุตสาหณสูงเป็นลำดับที่สอง สามารถทำนายได้ร้อยละ 87 (R Square เท่ากับ .87) มีค่าน้ำหนักใน การอธิบาย ( $\beta$ ) เท่ากับ .77 งานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ศึกษาเกี่ยวกับครูเช่นกัน พบว่า ความเชื่อ อำนาจในตน ต่อการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดีร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้าง นักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 44.5 มีค่าน้ำหนักในการอธิบาย ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.225

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความเชื่อ อำนาจในตน เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะ หรือการกระทำที่สำคัญของครูหรือบุคคลทั่วไป งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ความเชื่ออำนาจในตนใน การทำงานวิชาการ มีความสัมพันธ์หรือมีบทบาทสำคัญในการทำนายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 3.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

#### 3.3.1 ความหมายของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ต หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เก็บ สร้าง แสดง ใช้ร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยน สารสนเทศด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ขณะที่ บุปผชาติ ทัพทิกธน์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ศาสตร์ที่ผสมผสานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่รวมถึงวิทยาการและสารสนเทศศาสตร์ และฐานความรู้ขนาดใหญ่ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว จากการพัฒนาของนักวิจัยและผู้ใช้งานนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดผลนั้น ผู้เกี่ยวข้อง จะต้องตัดสินใจในหลายด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิค การฝึกอบรม งบประมาณ วิธีสอน วิธีการเรียนรู้ และ โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ และจะต้องเรียนรู้ว่าจะนำสิ่งใหม่ที่เรารู้มาใช้ให้เกิดผลอย่างไรในการ เรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson, et al. (2001, p. 243) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การออกแบบวางแผนการใช้เทคโนโลยีช่วยการเรียน การสอนให้เป็นส่วนหนึ่งสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฎิบัติกระบวนการเรียนรู้

**3.3.2 การวัดความสามารถการใช้เทคโนโลยี** มีนักวิชาการได้มีการสร้างเครื่องมือและวิธีวัด ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยี เช่น นวพร นวลประดิษฐ์ (2554) วิจัยอิทธิพลของสื่อออนไลน์ที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน กรณีศึกษานิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ได้สร้างเครื่องมือวัดอิทธิพลของสื่อออนไลน์ มีลักษณะการวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด มีค่าความเที่ยงที่ .829 งานต่อมา คือ จารุวรรณ อินทเว (2558) ที่ทำการวิจัย อิทธิพลของสื่อประสบการณ์และการรับรู้คุณค่ามีผลต่อความพึงพอใจการตัดสินใจ ช้อซื้อ และการบอกต่อของผู้หญิงที่ทำศัลยกรรม ได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุด จนถึงระดับน้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ ค่าความเที่ยง .902 ในงานวิจัยของภาณุวัฒน์ กองราช (2554) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการใช้บริการเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ เป็นแบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง” โดยแบบวัดประกอบด้วยคำถามที่วัดพฤติกรรมต่างๆเกี่ยวกับการใช้บริการเครือข่าย ทางสังคมออนไลน์ของกลุ่มวัยรุ่น จำแนกออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .70 และ ภาณุมาศ บัวเงิน (2566) ได้สร้างแบบวัดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เครื่องมือแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อความ มีค่าจำแนกอยู่ระหว่าง .35 ถึง .46 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ เท่ากับ .97

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประเมิณรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5 ระดับ จำนวนข้อความ 37-50 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก (r) .35 ถึง .46 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .70 ถึง .97

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงเป็นผู้ที่ความสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**3.3.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน” ได้ว่า หมายถึง การผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ วัดโดยแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร

ประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### 3.3.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน  
ทฤษฎี Constructivism เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ให้นักการศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจว่าคนเราเรียนรู้ได้อย่างไร และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร ทฤษฎีนี้อธิบายว่าเมื่อบุคคลแต่ละคนได้รับประสบการณ์ จะสร้างกฎเกณฑ์และรูปแบบของการคิดและการเข้าใจที่สอดคล้องรับกันได้กับประสบการณ์ของตนเอง การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการของการปรับรูปแบบโครงสร้างความรู้ความคิดให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ในแต่ละบุคคล (Bransford, Brown & Cocking, 1999, p. 194)

ขั้นตอนการยอมรับนวัตกรรมของผู้ใช้งานตาม ร็อบเจอร์ส (Rogers, 2003, p. 169) เป็นกระบวนการที่ผู้ใช้ประมวลผลและพิจารณานวัตกรรมก่อนนำไปใช้งานจริง เริ่มจาก ขั้นรับรู้ ผู้ใช้ทราบว่านวัตกรรมหรือความคิดใหม่มีอยู่ แต่ยังไม่ทราบรายละเอียด ต่อมา ขั้นสนใจ ผู้ใช้เกิดความสนใจและเริ่มหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจว่าตรงกับความต้องการหรือไม่ ขั้นประเมินผล ผู้ใช้พิจารณาความเหมาะสมและคุณค่าของนวัตกรรม รวมถึงความยากและข้อจำกัดก่อนตัดสินใจทดลองใช้งาน ใน ขั้นทดลองผู้ใช้ทดลองปฏิบัติตามนวัตกรรมบางส่วนหรือทั้งหมดเพื่อสังเกตผล และสุดท้าย ขั้นยอมรับปฏิบัติ หากผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้ใช้จะนำไปใช้อย่างเต็มที่ และต่อเนื่องจนกลายเป็นพฤติกรรมถาวร ดังนั้น การยอมรับนวัตกรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ การรับรู้ การสนใจ การประเมิน การทดลอง ไปจนถึงการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งหากผู้ใช้ไม่ผ่านขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง นวัตกรรมนั้นจะถูกปฏิเสธ แต่หากผ่าน ผู้ใช้งานจะยอมรับและขยายการใช้ไปสู่วงกว้างต่อไป และทฤษฎี Technology Acceptance Model (TAM) ของ เดวิส (Davis, 1985, p. 320) อธิบายว่าการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับ การรับรู้ถึงประโยชน์ และ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งส่งผลต่อ ทักษะคติ และ พฤติกรรมการใช้งาน ของผู้ใช้ โมเดลนี้ช่วยอธิบายและทำนายการนำเทคโนโลยีใหม่ไปใช้ในองค์กรและชีวิตประจำวันได้อย่างมีระบบ

2) งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน  
พัฒน์บงกช ปาณมาลา (2568) วิจัยเรื่องการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ สำหรับการเรียนการสอนของครูในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผลรวมด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ผลรวมด้านทักษะอยู่ในระดับมาก และผลรวมด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่สำหรับการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับมาก ต่อมา พิรญา ทองเฉลิม (2567) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1 พบว่า 1) ครูและบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และ 2) ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากร มีความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก(คะแนนเฉลี่ยก่อนฝึกอบรมเท่ากับ 9.67 คะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมเท่ากับ 18.34 คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เท่ากับ 84.07) และงานวิจัยของ ศิริภัสสร อินทรพานิชย์ (2567) ได้ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการวิจัย และการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เรียน การอบรมเชิงระบบและการสนับสนุนจากองค์กรการศึกษายังช่วยให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปจากการศึกษางานวิจัยได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ครูที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย และจริยธรรม การประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในระดับสูงช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกันของครู จึงคาดได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 3.4 ทักษะต่อการทำงานวิชาการ

**3.4.1 ความหมายของทัศนคติ** ทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมาก แนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร มีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า ทัศนคตินั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Thurstone & Chave (1966 อ้างถึงใน นพขวัญ นาคนวน, 2555, หน้า 12) ให้ความหมาย ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ และข้อเสนอใด ๆ รอบตัวบุคคลในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้านพฤติกรรมอย่างเดียวกัน (Mun, 1971 อ้างถึงใน ถวิล ธาราโกชน์, 2532, หน้า 45)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล โดยที่ พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 42) ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติ คือ

ความรู้สึก ท่าที ความคิดเห็นของคน เป็นความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับ หรือปฏิเสธและยังสอดคล้องกับ รัตนฐาภรณ์ ธนโชติสุขสบาย (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีทั้งทักษะคิดด้านบวก และทักษะคิดด้านลบ ซึ่งทักษะคิดมักเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ให้แสดงออก หรือกระทำการใด ๆ เพื่อสะท้อนความรู้สึกนึกคิดภายในของตนเอง ในการทำงานทักษะคิดย่อมมีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

กล่าวได้ว่า ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ หมายถึง การประเมินคุณค่าและความสำคัญของงานวิชาการ สะท้อนความพึงพอใจ ความเชื่อ และมุมมองต่อผลลัพธ์ของงานนั้น ๆ ความพร้อมในการปฏิบัติคือความตั้งใจและเต็มใจที่จะลงมือทำงานตามทักษะคิดที่มี สะท้อนออกมาในพฤติกรรมจริง เช่น การทำงานอย่างมีวินัยและรับผิดชอบ ทักษะคิดที่ดีจะส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติ และผู้ที่มีทั้งทักษะคิดและความพร้อมสูงมักมีผลงานและความสำเร็จทางวิชาการสูงกว่า โดยทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน

**3.4.2 การวัดทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ** ทักษะคิดเป็นความรู้สึกและความเชื่อภายในของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม ดังนั้น การวัดทักษะคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวัดตามกรอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่ง Ajzen (1991) กล่าวว่า การวัดทักษะคิดต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เจาะจงตามแนวทาง 4 ประการ คือ 1) การบ่งบอกถึงการกระทำ 2) มีเป้าหมายของการกระทำ 3) มีบริบทของการเกิดการกระทำ 4) มีช่วงเวลาที่ทำให้เกิดขึ้น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดทักษะคิด พบว่า Chen & Chang (2005) ได้สร้างแบบวัดทักษะคิดซึ่งมีลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยที่สุด ถึง เห็นด้วยที่สุดมีความเที่ยง (แอลฟา) เท่ากับ 0.90 ขณะที่ Lee (2010) ได้สร้างแบบวัดเพื่อวัดทักษะคิด ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยที่สุด ถึง เห็นด้วยที่สุด จำนวน 3 ข้อความ มีความเที่ยง (แอลฟา) เท่ากับ 0.91

ธีระ กุลสวัสดิ์ (2556) ได้พัฒนาแบบวัดทักษะคิดต่อการใช้อีเลิร์นนิ่ง จำนวน 20 ข้อความ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งการวัดเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึก 3) แนวโน้มเชิงพฤติกรรม การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75, 0.75 และ 0.63 ตามลำดับ จำนวน 30 ข้อ ส่วน จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้พัฒนาแบบวัดทักษะคิด ต่อการพึ่งพาตนเองจำนวน 10 ข้อความ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) .292 ถึง .711 มีความเที่ยง เท่ากับ 0.854 และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้สร้างแบบวัดทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า

มีจำนวน 13 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนก (r) .33 ถึง .68 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.87

จากการที่นำเสนอเกี่ยวกับวิธีการวัดทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5-7 ระดับ จำนวนข้อความ 10-20 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนก (r) .29 ถึง .71 ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) .85 ถึง .91

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานวิชาการขึ้นใหม่ แบบวัดที่สร้างจะมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

**3.4.3 นิยามปฏิบัติการ** จากการประมวลเอกสาร อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ” ได้ว่าหมายถึง จิตลักษณะของบุคคลในรูปแบบความรู้สึก ที่เกิดจาก ประสบการณ์ การเรียนรู้และพัฒนา เป็นความรู้เชิงประเมินค่าว่ามีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อย เพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อการ ตอบสนองในเชิงบวกหรือลบ และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรของงานวิชาการ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความ ประกอบมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อ การทำงานวิชาการดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

#### 3.4.4 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ

**1) ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ** ทัศนคติ (Attitude) เป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นประโยชน์หรือโทษของพฤติกรรม (Cognitive aspect) คือ การประเมิน ว่าพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญหรือไม่ต่อบุคคล 2) ความรู้สึกต่อพฤติกรรมนั้น (Affective aspect) ซึ่งสะท้อนความพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรม และ 3) ความพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติ (Behavioral Tendency) คือ ความตั้งใจหรือความเต็มใจที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น ทั้งสามองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคล (Eagly and Chaiken, 1993; Fishbein & Ajzen, 1975; Krech, Crutchfield & Ballachey, 1962 อ้างถึงใน สมบัติ แซ่เบ๊, 2567 หน้า 60)

ทัศนคติเป็นการประเมินภาพรวมของบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ (Solomon, 2007, P. 233 ; Hoyer & MacInnis, 2010, P. 130) การเกิดทัศนคติสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งจากประสบการณ์โดยตรงและโดยอ้อม แม้ว่าทัศนคติจะมีแนวโน้มมั่นคงและคงที่ในระดับหนึ่ง Hanna & Wozniak (2001, p. 172) ก็ยัง

สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามประสบการณ์ใหม่ ๆ ทักษะคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในอนาคต ดังนั้น การสร้างทัศนคติที่พึงประสงค์สามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ทัศนคติ ยังสะท้อนความชอบและไม่ชอบของคุณ ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ ทั้งความคิดและความรู้สึกต่อ วัตถุ บุคคล หรือสถานการณ์ใด ๆ (Niyi, 1998, p. 217)

ในอีกด้านหนึ่ง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของ ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของคุณ (สุรงค์ ใคว์ตระกูล, 2533, หน้า 246) โดยทัศนคติ เป็นการรวมความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ ความคิดเห็น และความจริง ซึ่งประเมินค่า ได้ทั้งในทางบวกและลบ ส่วนประกอบเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ทัศนคดียังสัมพันธ์กับความพร้อมทางด้านจิตใจและประสาท ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว และความพร้อมนี้จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของคุณต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ (Allport, 1935 อ้างถึงใน อีริคส์สัน กฤษณะเศรณี, 2551, หน้า 8) โดยมีผู้ศึกษาและทำการวิจัย เกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

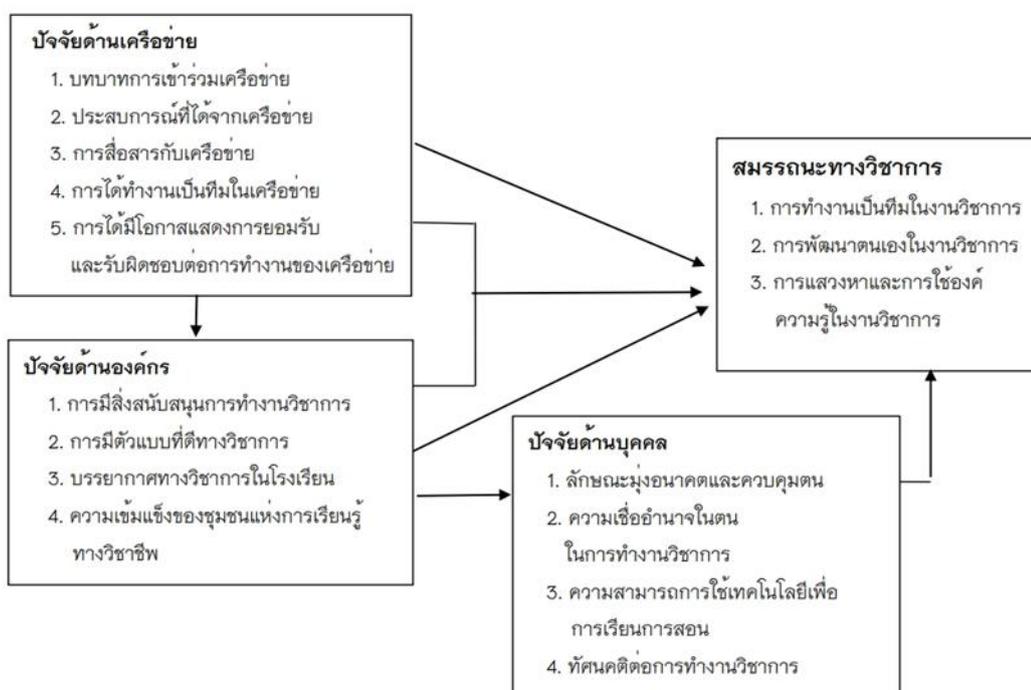
**2) งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ** จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม รวม 10 ตัวแปร โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ ทัศนคติต่อการพึ่งตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายการพัฒนา การพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.6 ถึง 48.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชปพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนา การพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ปัจจัย ด้านจิตลักษณะ โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ ทัศนคติต่อการพึ่งตนเองและการปรับตัว ร่วมกับปัจจัย ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและ เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ร้อยละ 38.3 ในปีเดียวกัน ธนากร จันทร์ลือชัย (2567) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย อัครสังฆมณฑลกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายใน โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ ทัศนคติ ต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกับตัวแปรในกลุ่มเดียวกันอธิบายสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ ได้ร้อยละ 39.9 โดยเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกเพียงอย่าง เดียวมากกว่าร้อยละ 5

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ เป็นตัวแปรพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติต่อ การพึ่งตนเอง การปรับตัว หรือในการทำงาน ล้วนมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้

การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในชุมชนวิชาชีพ ทักษะที่ดีส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา งานวิจัยนี้คาดว่าทัศนคติต่อ การทำงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู

ในตอนที 3 นี้ ได้กล่าวถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตัวแปรรองหรือตัวแปรอิสระ ของการวิจัย ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านเครือข่าย ปัจจัยเชิงสาเหตุองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านบุคคล ซึ่งเมื่อประมวลเอกสารครบถ้วน ทำให้สามารถกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ที่เป็น ปัจจัยรองได้ทั้งหมด สามารถเชื่อมโยงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทั้ง 3 กลุ่ม คือสมรรถนะทาง วิชาการของครูเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพ 3

จากการประมวลเอกสารและกรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวสามารถตั้งสมมุติฐานได้ 3 ข้อ คือ 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทาง วิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2) มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการ พัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพ 3 กรอบแนวคิดของการวิจัย (ข)

## ตอนที่ 4 รูปแบบการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ลักษณะของรูปแบบ การสร้างและการพัฒนารูปแบบ การประเมินรูปแบบ และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบนั้น มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายลักษณะ เช่น เฮาเซอร์ (Hausser, 1980 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2551, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งสามารถแสดงออกมาในลักษณะหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลอื่นเข้าใจชัดเจนขึ้น เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เป็นต้น ดังนั้น รูปแบบ จึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่ช่วยให้บุคคลสามารถนำไปใช้หาคำตอบ เพิ่มความรู้ และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

รัตน์ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) อธิบายความหมายของรูปแบบโดยจำแนกเป็น 3 ความหมาย คือ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขณะที่ ณิชภา ธิพัฒน์ (2559, หน้า 118) ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง สภาพลักษณะองค์ประกอบสำคัญที่จัดอย่างเป็นระเบียบ ตาม ทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดความเชื่อต่าง ๆ ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ รวมวิธีเทคนิคต่าง ๆ สามารถช่วยให้ลักษณะนั้นเป็นตาม ทฤษฎีหลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือและได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผน บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบ สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลหรือตัวแปรตาม ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของกันและกัน อีกทั้งยังสามารถแสดงออกมาหรือสื่อสารในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น แผนผังไดอะแกรม แผนภาพ แผนภูมิ สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น และเมื่อบุคคลอื่นนำไปใช้แล้ว สามารถเข้าใจชัดเจนขึ้นช่วยในการหาคำตอบ เพิ่มความรู้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของรูปแบบไว้ เช่น สมิทท์ (Smith, 1980 อ้างถึงใน ชัชพงษ์ ไทยเพชรกุล, 2567, หน้า 84) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นรูปแบบคล้ายจริง กับรูปแบบเสมือนจริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง มีความใกล้เคียง ความจริงมากกว่าแบบแรก 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเชิง คุณภาพ รูปแบบลักษณะเป็นข้อความ 2) รูปแบบเชิง ปริมาณ ทางคณิตศาสตร์ เช่น สมการหรือโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ คีฟส์ (Keeves, 1998, p. 886) กล่าวถึง ประเภทของรูปแบบที่จำแนกได้เป็น 1) รูปแบบที่นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาและสามารถนำไปสร้างเครื่องมือพิสูจน์ทดสอบได้ 2) รูปแบบที่มีลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ 3) รูปแบบที่ช่วยสร้างภาพจินตนาการ ความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ รวมถึงขยายขอบเขตของการหาความรู้ และ 4) รูปแบบที่เน้นด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

จึงสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของบุคคล ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ รูปแบบที่เป็นรูปธรรมมักจะเข้าใจได้ง่ายกว่าประเภทอื่น ในการวิจัยนี้ นำเสนอรูปแบบที่นิยมใช้ในทางการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบาย หรือบรรยายด้วยภาษาและรูปแบบเพื่อให้เป็นโครงสร้าง และองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 3. องค์ประกอบของรูปแบบ

การพัฒนาแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ จากการประมวลเอกสาร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ เช่น

ทิตินา แคมมณี (2550, หน้า 221) ได้เสนอว่า รูปแบบจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความ เชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบนั้น ๆ 2) การบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะที่ สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) การจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ 4) การอธิบายหรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเทคนิคอันจะช่วยให้ระบบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับ Brown & Moberg (1980, p. 4) ได้สังเคราะห์รูปแบบจากแนวคิดเชิงระบบกับหลักการบริหาร ตามสถานการณ์ กล่าวว่างค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ

องค์ประกอบของ “รูปแบบ” ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ โดยทั่วไปประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นทรัพยากรหรือเงื่อนไขพื้นฐานที่สนับสนุนการดำเนินงาน 2) กระบวนการ หมายถึงขั้นตอนหรือกลไกการดำเนินงาน 3) ผลผลิต ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกระบวนการ 4) ผลลัพธ์ระยะยาวหรือผลกระทบ และ 5) ป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ Stufflebeam (2003, p. 3) ในรูปแบบ CIPP Model และแนวคิดของ กาญจนา แก้วเทพ (2557, หน้า 45) ที่เน้นองค์ประกอบระบบการบริหารที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นวงจร

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้น มีหลากหลาย โดยพิจารณาตามแนวคิด หรือทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีทางการบริหาร หรือแนวคิดของการประเมิน เป็นต้น

#### 4. ลักษณะของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ คือ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรอย่างชัดเจน ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาและ สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่อง ที่ศึกษาได้ควรอธิบายปรากฏการณ์และทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ช่วยสร้างจินตนาการ ความคิด และ ความสัมพันธ์ ควรเป็นเครื่องมือที่ขยายขอบเขตทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และรูปแบบจะต้องขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ (Keeves, 1997, p. 386; ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2553, หน้า 81, วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553, หน้า 6; พรเทพ ลีทองอิน, 2556, หน้า 91)

ลักษณะของรูปแบบที่ดี มีลักษณะที่นักวิชาการศึกษาไว้ ดังเช่นที่ คีฟ และ มียา กาวะ (Keeves, 1988; Miyagawa, 1986 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2550, หน้า 24) สรุป และอธิบาย ลักษณะรูปแบบที่ดี ควรประกอบด้วยดังนี้ 1) มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง มากกว่าความสัมพันธ์ เชิงรูปแบบธรรมดาของตัวแปรที่ส่วนความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์ และเชิงถดถอยที่ใช้ทดสอบ ในระยะต้น จนกว่าตัวแปรที่ศึกษาบ่งชี้ให้เห็นอย่างชัดเจน 2) ควรมีพื้นฐานจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นรูปแบบที่ใช้แนวทางในการทำนายและทดสอบผลโดยหากการทดสอบไม่ได้ผลคงที่รูปแบบนั้น ก็จะถูกปฏิเสธ 3) ควรมีโครงสร้างเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นกลไกเชิงเหตุผลกับสิ่งที่ต้องการทดสอบ โดยสามารถทำนาย และอธิบายผลปรากฏการณ์ได้ 4) ลักษณะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างมโนทัศน์ แนวคิดที่ สัมพันธ์กับตัวแปรในลักษณะรูปแบบใหม่ ๆ หรือขยายความรู้ให้ขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น และ 5) รูปแบบมีกรอบทฤษฎีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อใช้ในการสร้างและพัฒนารูปแบบงานวิจัยนั้น

อาจสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ คือ รูปแบบต้องแสดงความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างของตัวแปรอย่างชัดเจน สามารถทำนายผล สร้างความคิดใหม่ ๆ ขยายขอบเขตความรู้ และสามารถตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

#### 5. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

วิลเลอร์ (Willer, 1987 อ้างถึงใน ธนาคาร จันทรลือชัย, 2567, หน้า 85) กล่าวว่า การพัฒนาแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ และ 2) การหาความ เทียบตรงของรูปแบบ ขณะที่เมสคอน, อัลเบิร์ต และเคดูรี (Meason, Albert & Khedourri, 1985 อ้างถึงใน ธนาคาร จันทรลือชัย, 2567, หน้า 85) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา เป็นขั้นตอนที่ศึกษาเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นการพัฒนารูปแบบ เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างรูปแบบ เพื่อจะได้ทราบคุณสมบัติและ

รายละเอียดในการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 4) ขั้นนำไปใช้ เมื่อตรวจสอบรูปแบบแล้วก็นำรูปแบบนั้นไปใช้จริง เพื่อจะได้ทราบข้อดี ข้อเสีย หรือปัญหาของรูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบที่ใช้ อาจต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในบางส่วนเพื่อให้ทันสมัยตรงตามความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560, หน้า 132) มีความเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การสร้างและพัฒนารูปแบบ มี 5 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบอื่น ๆ 3) กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 4) การประเมินรูปแบบซึ่งเป็นการประเมินเพื่อทดสอบ ความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น และ 5) การพัฒนา และปรับปรุงรูปแบบ เมื่อพบข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การพัฒนารูปแบบส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 2 ถึง 5 ขั้นตอน โดยอย่างน้อยต้องมีขั้น 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนของรายละเอียดในการพัฒนารูปแบบ จะขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีหลายขั้นตอน อย่างน้อยมี 2 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ในส่วนของขั้นตอนหรือรายละเอียดในการพัฒนารูปแบบจะขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

## 6. การประเมินรูปแบบ

ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบแล้วจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบประเมินรูปแบบ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน สุวิมล ว่องวานิช (2549, หน้า 45) ดังนี้ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมิน การสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ในขณะที่ ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976 อ้างถึงใน ชัชพงค์ ไทยเพชรกุล, 2567, หน้า 87) อธิบายการประเมินรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ โดย 1) ประเมินโดยการวิเคราะห์เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่เป็นปัจจัยในการพิจารณาตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อมุ่งถึงข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน 2) ประเมินในลักษณะรูปแบบความเฉพาะทาง โดยในเรื่องที่จะประเมิน มีความละเอียดอ่อนผู้ทรงคุณวุฒิจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัย 3) ประเมินรูปแบบโดยใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน เป็นความเชื่อถือต่อผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีดุลยพินิจที่มีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 4) ประเมินรูปแบบโดยให้ความยืดหยุ่นในเรื่องกระบวนการทำงานของ ผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976 อ้างถึงใน ธนากร จันทร์ลือชัย, 2567, หน้า 87) ได้อธิบายแนวคิดการประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียด มากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้ 1) การประเมินโดยเน้นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน 2) รูปแบบการประเมินที่เป็น เฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมิน ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย 3) รูปแบบที่ใช้ ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินซึ่งมีมาตรฐานและเกณฑ์มาจาก ประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น ๆ และ 4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคนในทุกขั้นตอน

จากที่นำเสนอมา สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบ อาจทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งที่น่าเชื่อถือคือ การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่บุคคลนั้นถนัด ด้วยความเที่ยงธรรมมีมาตรฐานและมีประสบการณ์เฉพาะ โดยนำรูปแบบมาศึกษา ทดสอบผ่านการประเมินข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ พัฒนารูปแบบในเชิงปฏิบัติการแล้ว ประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหลักการประเมิน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งผู้สร้างรูปแบบอาจประเมินโดยหลักการมากหรือน้อยกว่านี้ก็ได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

## 7. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบ ดังต่อไปนี้

สำหรับงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหาร ได้แก่ งานวิจัย ในปี พ.ศ. 2562 มีงานวิจัยบริหารการศึกษาที่เป็นการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน 2 เรื่อง

เรื่องแรก คือ จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนิสิตนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนิสิตนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร รายงานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 93.74 ถึง 94.64 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 93.74 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบบริหารฯ ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรูปแบบโดยรวมและรายด้าน เรื่องที่สอง คือ งานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยอธิบายได้ร้อยละ 65 รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยรายด้าน ตั้งแต่ร้อยละ 90.00 ถึง 92.14 ค่าเฉลี่ยโดยรวม ร้อยละ 90.89 (ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2566 พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนแรกเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาดำเนินการโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 87.50 ถึง 91.43 และ 89.55 ส่วนที่สองเป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม 87.00 ถึง 88.29 และ 87.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้นี้ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อเสนอแนะ แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์และการวิจัยที่ควรจะต้องทำต่อไป

ในปี พ.ศ. 2567 พบบงานวิจัยพัฒนารูปแบบอีก 2 เรื่อง เรื่องแรกเป็นของ ชัชปพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมเท่ากับ 86.19 ถึง 94.52 และ 89.46 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ และเรื่องที่ 2 เป็นของ อธิวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2567) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้หน้านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้หน้านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ร้อยละ 92.00

กล่าวได้ว่า มีงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการสร้าง (พัฒนา) รูปแบบการบริหารและรูปแบบการพัฒนาหลายเรื่อง ในสายการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2567 ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาที่หลากหลาย และเป็นรูปแบบที่ได้รับการประเมินตรวจสอบว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ และคาดว่ารูปแบบที่ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว จะมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารและการพัฒนาได้

งานวิจัยนี้ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2 ดังภาพ 4



ภาพ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัยระยะที่ 2 (ข)

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล” เป็นการศึกษาที่ใช้เทคนิค การวิจัยเชิงปริมาณ เสริมด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และระยะที่ 2 สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังต่อไปนี้

#### ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งทำการศึกษา 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่ม อันได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล 2) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับเชิงประจักษ์ การวิจัยระยะที่ 1 มีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

#### ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10,401 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567 หน้า 20-25) ซึ่งแบ่งเป็นชาย จำนวน 6,489 คน และหญิง จำนวน 3,912 คน อยู่ในระดับโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 680 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,135 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3,154 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5,432 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567 หน้า 20-25)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power โดยการเลือก Linear multiple regression: Fixed model, R<sup>2</sup> deviation from zero และกำหนด effect size = 0.25, error

prob. = 0.05 และ power (1-B error prob.) = 0.95 เนื่องจากไม่ทราบค่าประมาณการ พารามิเตอร์ในอดีต จึงได้เลือกใช้การกำหนดค่าขนาดอิทธิพลสำเร็จรูป โดยเลือกกำหนดค่าขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก (effect size = 0.25) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ โดย  $N > 10,000$  (Faul, Erdfelder, Lang, and Buchner, 2007 : 124-125) และกำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นของการทดสอบเท่ากับ 0.95 โดยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 360 คน

### วิธีการเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างเลือกจากประชากร โดยการสุ่มแบบกำหนดโควตาจากแต่ละชั้นภูมิ (Stratified Quota Random Sampling) โดยการสุ่มครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก/ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนเท่าๆ กัน (ขนาดละ 120 คน) ในการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด กำหนดให้เป็นชายและหญิง เท่าๆ กัน แต่ในการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้สุ่มเพิ่มและเก็บข้อมูล 450 คน ได้ข้อมูลส่งกลับ หลังตรวจความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบเหลือ 395 จำแนก ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผังการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา					
ขนาดโรงเรียน	สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 1		สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 2		จำนวนครู
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
เล็ก / กลาง	30	35	30	32	127
ใหญ่	30	33	30	32	125
ใหญ่พิเศษ	35	37	34	37	143
	รวม				395

### ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การวิจัยระยะที่ 1 มีตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ดังต่อไปนี้

#### ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ประเภท คือ ตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มี 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่ายประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย

2.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ

### **นิยามปฏิบัติการของตัวแปรตาม**

ตัวแปรตามการวิจัยนี้ คือ สมรรถนะทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย คือ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ แต่ละตัวแปรย่อยมีนิยามปฏิบัติการ ดังนี้

สมรรถนะทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวครู ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้ครูสามารถสร้างผลงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ อันประกอบด้วย สมรรถนะการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ สมรรถนะการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และสมรรถนะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในทางวิชาการ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิณ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนสมรรถนะละ 8-16 ข้อความ ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีสมรรถนะทางวิชาการด้านนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### **นิยามปฏิบัติการของตัวแปรอิสระ**

ในการวิจัยนี้ ตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล แต่ละตัวแปรมีนิยามปฏิบัติการ ดังนี้

**1. กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย** ได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย ให้นิยามปฏิบัติการแต่ละตัวแปร ดังนี้

**1.1 บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกเมื่อเข้าร่วมเครือข่าย จะช่วยให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้ รับคำปรึกษา สร้างสัมพันธ์วิชาชีพ และเข้าถึงทรัพยากร

**1.2 ได้รับประสพการณ์จากเครือข่าย** หมายถึง การได้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายในหลากหลายด้าน และในช่วงระยะเวลาสั้น หรือยาว ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะ ได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในโอกาสใหม่ ๆ

**1.3 การสื่อสารกับเครือข่าย** หมายถึง การรับส่งสารกับเครือข่ายด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งประเภท และช่องทางการสื่อสารกับเครือข่ายช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์ และสร้างความสัมพันธ์วิชาชีพที่มั่นคง

**1.4 การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย** หมายถึง การร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเครือข่ายในวัตถุประสงค์เดียวกัน และช่วยให้สมาชิกพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการประสานงานที่สำคัญต่อการทำงานในอนาคต

**1.5 การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย** หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนในเครือข่ายนั้นๆ ได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในเครือข่ายนั้นๆ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการพัฒนาไอเดียใหม่ ๆ

ในการวิจัยนี้ วัดปัจจัยด้านเครือข่าย โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย” แต่ละปัจจัยมีข้อความวัด 6-12 ข้อความ ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีเครือข่ายที่ดีทางวิชาการดีกว่าผู้ได้คะแนนต่ำ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านเครือข่ายขึ้นใหม่

**2. กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร** ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ให้นิยามปฏิบัติการ ดังนี้

**2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ** หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์

**2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ** หมายถึง การที่บุคลากรได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว

**2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน** หมายถึง เป็นสภาพการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนกิจกรรมบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ

**2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

ในการวิจัยนี้ วัดปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย” แต่ละปัจจัยมีข้อความวัด 8-15

ข้อความ ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีองค์กรที่ดีทางวิชาการดีกว่าผู้ได้คะแนนต่ำ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านองค์กรขึ้นใหม่

**3. กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล** ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ ซึ่งได้ให้นิยามปฏิบัติการ ดังนี้

**3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน** หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มี 5 องค์ประกอบ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อุดหนุนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

**3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ** หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่า ในการทำงานวิชาการนั้น ผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วอย่างชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่า จะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

**3.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน** หมายถึง การผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้

**3.4 ทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ** หมายถึง จิตลักษณะของบุคคลในรูปแบบความรู้สึก ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้และพัฒนา เป็นความรู้เชิงประเมินค่าว่ามีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อการ ตอบสนองในเชิงบวกหรือลบ และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ในการวิจัยนี้วัดปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้แบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย” แต่ละปัจจัยมีข้อความวัด 9-15 ข้อความ ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะสำคัญที่ดีทางวิชาการดีกว่าผู้ได้คะแนนต่ำ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านบุคคลขึ้นใหม่และมีเครื่องมือวัดที่สร้างไว้แล้ว

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้จัดได้เป็น 2 กลุ่ม คือ เครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่หรือปรับจากที่มีอยู่เดิม และเครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้ว

### 1. เครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่หรือปรับจากที่มีอยู่เดิม

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่หรือปรับจากที่มีอยู่เดิม (ซึ่งเคยมีผู้สร้างไว้) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ มีจำนวน 15 แบบวัด ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือและเนื้อหาที่จะสร้างเครื่องมือ ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การร่างจนถึงทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพศึกษาเนื้อหาของแต่ละตัวแปรที่จะสร้างเครื่องมือ ซึ่งได้มีการประมวลสร้างเป็นนิยามปฏิบัติการไว้ ดังที่กล่าวมา

1.2 พิจารณานิยามปฏิบัติการของตัวแปร กรณีมีแบบวัดเดิมที่ใกล้เคียงกับบริบทของการวิจัย (ระดับและลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย) ผู้วิจัยตรวจสอบและปรับข้อความให้เหมาะสมกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ จากการพิจารณานิยามปฏิบัติการที่ให้ไว้หลังประมวลเอกสาร ได้จัดทำผังตัวแปร และร่างข้อความที่ใช้วัดกรณี สร้างใหม่ หรือปรับข้อความจากแบบวัดเดิมที่มีผู้สร้างไว้ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ สำหรับแบบวัดสร้างใหม่ในตอนแรกมีการสร้างข้อความ 6-16 ข้อความต่อแบบวัด ข้อความทั้งหมดทั้งแบบวัดที่ปรับและที่สร้างใหม่ จำนวน 16 ตัวแปร รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 169 ข้อ

1.3 นำแบบวัดฉบับร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 3 คน ด้านการวิจัยประเมินผล 1 คน และด้านพฤติกรรมศาสตร์ 1 คน ขอให้พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of item-objective Congruence: IOC) โดยยึดเกณฑ์ข้อผ่าน 0.60 ขึ้นไป ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตัดออก โดยผ่านทุกข้อ ทั้งหมด 154 ข้อ โดยผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ ผ่านทั้ง 154 ข้อ และมีค่าตั้งแต่ .60 - 1.00 ข้อความทั้งหมด 117 ข้อ

1.4 นำแบบวัดทั้ง 16 ชุด ไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน คำนวณค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (Item-total correlation: r) โดยใช้เกณฑ์ ข้อที่ผ่านต้องมีค่า  $r \geq .20$  โดยผลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r-Item Total Correlation) ของเครื่องมือมีค่าตั้งแต่ .229 - .861

1.5 นำแบบวัดที่ปรับโดยตัดข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก คำนวณหาค่าความเที่ยงชนิดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's reliability alpha coefficient:  $\alpha$ ) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 โดยการคำนวณหาค่าคุณภาพใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับ

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผลวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัด ( $\alpha$ ) มีตั้งแต่ .814 - .885

## 2. เครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้ว

เครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้วซึ่งมีความเหมาะสมที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้ ด้วยแบบวัดลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 1 แบบวัด คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

แบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุง จากแบบวัดที่เคยนำไปใช้ในการวิจัยอื่น ๆ 1 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้อื่นสร้างไว้ ที่มีลักษณะเหมาะสมกับการใช้งานในการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดจิตลักษณะเดิมซึ่งเป็นลักษณะทั่วไป (Trait) มีจำนวน 1 ชุด ได้แก่ แบบวัดลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุมตน ของดุจเดือน พันธุนาวิน (2557) จำนวน 10 ข้อ ค่าความเที่ยงของแบบวัด ( $\alpha$ ) มีค่าเท่ากับ .885

เครื่องมือที่เป็นแบบวัดทั้งที่สร้างขึ้นใหม่และใช้จากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว รวม 16 แบบวัด แบบวัดละ 6 ถึง 10 ข้อความ แบบวัดในการวิจัยนี้เมื่อนำไปใช้ได้มีการตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง พบว่า มีค่า  $r$  ตั้งแต่ .229 ถึง .861 และมีค่าความเที่ยงของแบบวัด ( $\alpha$ ) ตั้งแต่ .775 ถึง .886 มีข้อความในแบบวัด 117 ข้อความ

ตัวอย่างเครื่องมือที่เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ที่เป็นแบบวัดตัวแปรตาม (1 ตัวแปร) และตัวแปรอิสระ (1 ตัวแปร) เป็นดังต่อไปนี้

ตัวอย่างเครื่องมือ (แบบวัดตัวแปร) ที่สร้าง  
แบบวัดตัวแปรตาม “สมรรถนะทางวิชาการของครู”

ตัวแปร (ย่อย) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้						
1. ฉันสามารถแสวงหาแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อการพัฒนาการสอน						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
2. ฉันชอบแสวงหานวัตกรรมมาใช้เพื่อปรับปรุงสื่อการสอน						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
3. <u>ฉันไม่พยายามค้นหาเทคนิคใหม่ๆ</u> เพื่อนำมาใช้ในเทศการสอน						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
4. ฉันปรึกษาเพื่อนครูที่มีประสบการณ์ เมื่อพบปัญหาในการวัดและประเมินผล <u>ก็ไม่สามารถ</u> แก้ปัญหาได้						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
5. <u>ฉันไม่</u> นำความรู้ใหม่เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนมาใช้ทันที						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
6. ถ้าไปอบรมการสร้างสื่อการสอนใดๆมา ฉันจะถ่ายทอดให้เพื่อนๆ ฟัง						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
7. <u>ฉันไม่เคย</u> แบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครูในการนิเทศ						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
8. ฉันใช้องค์ความรู้ที่มีในสร้างแบบวัดและการประเมินผลใหม่ๆ						
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริงที่สุด	จริงที่สุด	จริงที่สุด	จริงที่สุด	จริงที่สุด	จริงที่สุด

ภาพ 5 ตัวอย่างเครื่องมือ (แบบวัดตัวแปร) ที่สร้าง: แบบวัดตัวแปรตาม “สมรรถนะทางวิชาการของครู”



เครื่องมือทั้งชุด 16 แบบวัด อยู่ใน ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าคุณภาพของแบบวัด 15 แบบวัด จำนวนข้อที่ผ่านขั้นตอนสุดท้าย ตั้งแต่ 6 ถึง 10 ข้อความ การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ แบบวัดบทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย แบบวัดการสื่อสารกับเครือข่าย แบบวัดการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย แบบวัดการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ แบบวัดการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ แบบวัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และแบบวัดความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานวิชาการ แบบวัดความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ มีจำนวนข้อน้อยที่สุด 6 ข้อ คือแบบวัดประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย และแบบวัดการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย แบบวัดที่มีจำนวนที่มากที่สุด จำนวน 7 ข้อ คือ แบบวัดการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ และแบบวัดการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก (r-Item Total Correlation) ตั้งแต่ .229 - .861 โดยมีค่า  $r \geq .20$  ทั้งสิ้น ค่าความเที่ยงของแบบวัด ( $\alpha$ ) มีตั้งแต่ .775 ถึง .886 จำนวนข้อที่คัดเลือกไว้รวม 117 ข้อความ (ดังตาราง 2)

ตาราง 2 แสดงสรุปผลการหาค่าคุณภาพของแบบวัด 16 แบบวัด

เครื่องมือ	จำนวน ข้อความ	ค่าคุณภาพ		
		IOC	r-Item Total	$\alpha$
1. ฉันทักกับเพื่อนร่วมงาน	10	.60-1.00	.315-.664	.845
2. การวางแผนพัฒนาของฉันทัก	10	.80-1.00	.312-.618	.817
3. ความเข้าใจของฉันทักเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	8	.60-1.00	.244-.707	.814
4. หน้าที่ของฉันทักในการเข้าร่วมเครือข่าย	6	.60-1.00	.336-.763	.845
5. จากประสบการณ์เครือข่ายของฉันทัก	7	.80-1.00	.432-.759	.837
6. การสื่อสารกับเครือข่ายของฉันทัก	7	.60-1.00	.243-.771	.861
7. ฉันทักกับเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย	7	1.00	.356-.859	.875
8. การยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของฉันทัก	6	.80-1.00	.520-.733	.826
9. คนรอบตัวกับงานของฉันทัก	7	.60-1.00	.474-.911	.881
10. คนใกล้ชิดฉันทักที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง	7	.60-1.00	.520-.861	.843
11. โรงเรียนของฉันทัก	7	.60-1.00	.368-.849	.878
12. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉันทัก	7	.60-1.00	.426-.695	.858
13. ปัจจุบันกับอนาคต	7	1.00	.426-.752	.885
14. ความเชื่อของฉันทัก	7	.60-1.00	.312-.797	.819
15. ฉันทักกับการใช้เทคโนโลยี	7	.60-1.00	.229-.724	.814
16. ความเห็นของฉันทักต่องาน	7	.60-1.00	.487-.513	.822

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะที่ 1 ดำเนินการ ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อประสานงานขออนุญาตเก็บข้อมูลกับทางโรงเรียนตามวันเวลาที่กำหนด
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หรือประสานงานกับผู้ช่วยวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนในการช่วยเก็บข้อมูล ดำเนินการแทนผู้วิจัย ภายใน 4 สัปดาห์ โดยในการเก็บข้อมูล ได้เลือกครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ คือ โรงเรียน (โดยกำหนดสัดส่วนการเลือกใกล้เคียงกัน)
3. ผู้วิจัยรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเองตามเวลานัดหมาย พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ หากพบว่าเครื่องมือชุดใดตอบไม่ครบหรือการตอบไม่สมบูรณ์ จะคัดออก โดยเครื่องมือที่ได้รับคืนมามีจำนวนทั้งหมด 400 ฉบับ หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือแล้ว จึงคัดและรวบรวมเฉพาะเครื่องมือที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ
4. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์ทำการตรวจให้คะแนนตามวิธีการที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณของข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเหลือกลุ่มตัวอย่าง 395 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าว ดำเนินการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่
  - 2.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
  - 2.2 สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t) สถิติการถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

**ระยะที่ 2 สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา**

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเสริมด้วยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

## ขั้นที่ 1 การเลือกและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เป็นผลวิจัย ระยะที่ 1 และใช้ผลการวิจัยในตอนต้นที่ 1 บวกกับความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ปรากฏในงานวิจัยก่อนหน้า โดยการดำเนินการจะอยู่ในกรอบทฤษฎีบริหารวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ บริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหารทรัพยากร (4MPs) คือ Man Money-Material-Method ส่วนการประเมินรูปแบบการบริหาร เป็นการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมิน

### 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (การวิจัยระยะที่ 2)

องค์ความรู้จากการวิจัยระยะที่ 1 มีปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุ มี 6 ประการ พบว่ามีตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพที่ได้จากเครือข่าย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การสื่อสารกับเครือข่าย ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

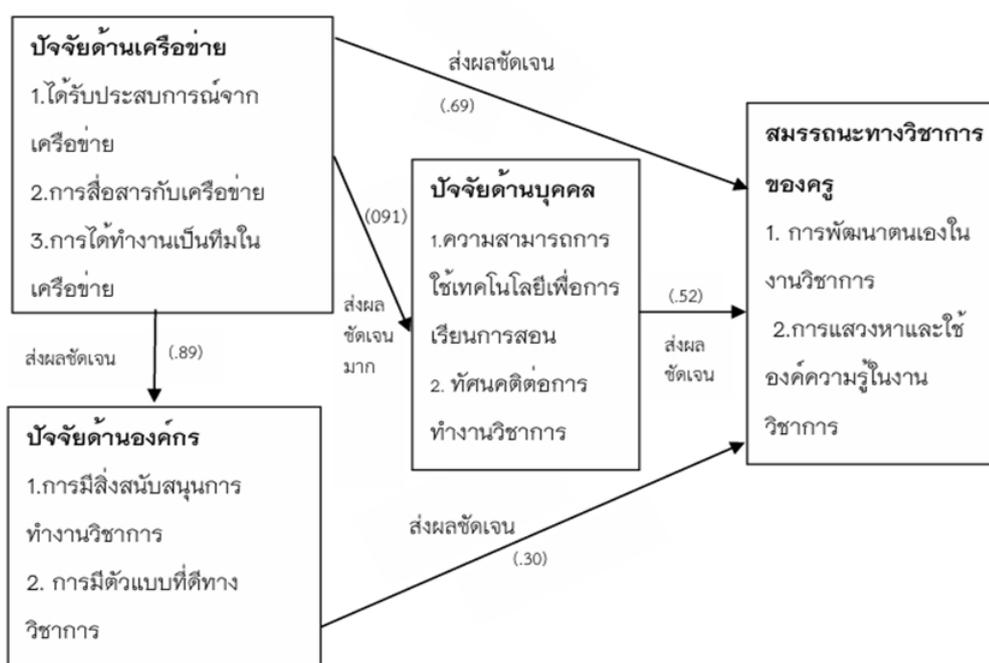
องค์ความรู้จากการวิจัยระยะที่ 1 ที่จะนำไปสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ พบกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู ก่อน-หลัง ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงต่อสมรรถนะทางวิชาการของครูสูงสุด คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่ายรองลงมา คือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ และกลุ่มปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางอ้อมต่อสมรรถนะทางวิชาการของครูสูงสุด คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย

ขั้นต่อไปสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ก. องค์ความรู้จากการวิจัยระยะที่ 1 ที่จะนำไปสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายนี้ควรเริ่มต้น

เป็นอันดับแรก ที่กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย (ประกอบด้วย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่ายการสื่อสารกับเครือข่าย และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย รองลงมา) อันดับต่อไป พัฒนากลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ) ขณะที่กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร (ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ) อาจพัฒนาหรือบริหารจัดการคู่ขนานไปกับปัจจัยสองกลุ่มข้างต้นได้ สมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งพบว่ามี ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร สามารถจัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรง ด้วยกระบวนการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลและสมรรถนะ สามารถการพัฒนาได้โดยตรง ด้วยกระบวนการกิจกรรม/ฝึกอบรมการปฏิบัติจริง ซึ่งต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษา และจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านฝ่ายบริหาร

ดั่งภาพ 7



ภาพ 7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ที่เป็นผลผลิตจากการวิจัยระยะที่ 1)

ข. ผลการศึกษาและแนวทางการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการพัฒนา

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษางานวิจัยรวบรวมสาระสำคัญ และสรุปตามขั้นตอน คือ ศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนา จากงานวิจัยก่อนหน้า ในกรอบ PDCAx4M คือ การวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's การยอมรับและปรับปรุง (A) กับ 4M's (ดูกรอบการพิจารณาในภาคผนวก จ) ผู้วิจัยศึกษาความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจากงานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งได้แก่ งานวิจัยของ วสพร บุญสุข (2563); สรายุทธ วรเวก (2563); กรทิพย์ ภูมะ (2563); พัฒนกิจ วงศ์ลาส (2565); สมบัติ แซ่เบ๊ (2565); ชัชพงษ์ ไทยเพชรกุล (2567); ปรมัตถ์ปัญฑริชัญญ์ ต้องประสงค์ (2567) และธนากร จันทร์ลือชัย (2567) ข้อมูลที่รวบรวมได้ ซึ่งเป็นสาระสำคัญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และได้ร่วมกันสร้างรูปแบบ ซึ่งจัดเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งนำเสนอได้ดังตารางดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการโดยผู้บริหาร)

แนวทางการบริหารการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักการบริหาร (Plan-Do-Check-Act)x4Ms

แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีสองส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (เพื่อพัฒนาปัจจัยเครือข่ายและองค์กร (ฝ่ายพัฒนา 1) โดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ และเพื่อพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ (ฝ่ายพัฒนา 2) ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการ โดยมีคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 5 ฝ่ายต่อไปนี้จะได้นำเสนอ รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาแต่ละส่วนไปตามลำดับ

#### ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการโดยผู้บริหาร)

การบริหารโครงการพัฒนา ดำเนินการโดยผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา การบริหารดำเนินการกับคณะทำงาน 5 ฝ่าย คือ คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 1 คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 2 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมิน โดยยึดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act) ประกอบการบริหารทรัพยากร (4M) รูปแบบที่สร้างเสนอเป็นตัวอย่างได้ ดังหน้า 94-95 ตาราง 3 และรูปแบบที่สมบูรณ์ทั้งหมดอยู่ใน (ภาคผนวก ฉ)

**ตาราง 3 แสดงตัวอย่างรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan)**

1. ชั้นการวางแผน (Plan) เพื่อการบริหารโครงการ “การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูฯ” ผู้บริหารอาจวางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
1) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับบุคลากรของฝ่าย บริหารโครงการ (ฝ่ายประสานงาน) โดยพิจารณาระบุ ความสามารถและกำหนด จำนวนที่เหมาะสม	1) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหาร โครงการ เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์	1) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายบริหาร โครงการ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์ - เครื่องมือสื่อสาร - notebook	1) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับวิธีทำงาน ของฝ่ายบริหารโครงการ ได้แก่ - วิธีสื่อสาร สั่งการ - วิธีจัดประชุมแบบต่าง ๆ
2) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับบุคลากรของฝ่าย พัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา *ปัจจัยเครือข่ายและองค์กร (ฝ่ายพัฒนา 1) ซึ่งได้แก่ ผู้จัดสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิธีกร วิทยากร โดย พิจารณาระบุความสามารถ และกำหนดจำนวน ที่เหมาะสม	2) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งได้แก่ - ค่าใช้จ่ายในการจัด สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ โดยพิจารณาความ เหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็น ผู้เสนอความต้องการ	2) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น โดยพิจารณาความ เหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็น ผู้เสนอความต้องการ	2) ผู้บริหารวางแผน เกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่าย พัฒนา 1 ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 1 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนดเอง

## ตาราง 3 (ต่อ)

1. ชั้นการวางแผน (Plan) (ต่อ)			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนา *ปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ (ฝ่ายพัฒนา 2) ซึ่งได้แก่ ผู้จัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำชุดกิจกรรม/ฝึกอบรม พิธีกร วิทยากร ผู้จัดทำสื่อ โดยพิจารณาความสามารถ และกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือ กำหนดเอง
ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ 1) ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย 2) การสื่อสารกับเครือข่าย และ 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย			
ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และ 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ			
ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และ 2) ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ			
สมรรถนะ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ			
4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ฝ่ายสนับสนุนฯ ได้แก่ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายอาหาร และฝ่ายเครื่องดื่ม ฝ่ายการเงิน ฝ่าย IT โดยพิจารณาความสามารถ และกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เช่น ค่าวัสดุเชื้อเพลิง ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าทำอาหาร นอกเวลา โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือ กำหนดเอง
5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เช่น ฝ่ายตรวจสอบทางการเงิน ฝ่ายติดตามและประเมินผล โครงการ โดยพิจารณาความสามารถ และกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ซึ่งทางฝ่ายเสนอความต้องการ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	5) ผู้บริหาร วางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือ กำหนดเอง

## ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ)

ส่วนที่ 2 นี้เป็นรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติจริง ดำเนินการโดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแต่งตั้ง หรือมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคณะทำงาน 5 ฝ่าย ได้แก่ 1) คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) 2) คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ(ฝ่ายพัฒนา 1) 3) คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) 4) คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และ 5) คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล โดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 5 ฝ่ายนี้ ผู้วิจัยได้แนวกำหนดจาก การศึกษางานวิจัย อันได้แก่ วสพร บุญสุข (2563); สรายุทธ วรรณ (2563); กรทิพย์ ภูมะ (2563); พัฒนกิจ วงศ์ลาส (2565); สมบัติ แซ่เบ๊ (2565); ชัชปพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567); ประมัตต์ ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ (2567) และธนาคาร จันทรลือชัย (2567) ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้าน เครือข่าย ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และ 2) กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ พัฒนาโดยใช้ กิจกรรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ รวมทั้ง 4) สมรรถนะทาง วิชาการของครู อันได้แก่ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ใน งานวิชาการ พัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรมปฏิบัติจริง ดำเนินการพัฒนาโดยยึดหลักวงจรคุณภาพเดมิ่ง (Deming Cycle) P-D-C-A ประกอบการบริหารทรัพยากร (4Ms) รูปแบบที่สร้างเสนอเป็นตัวอย่างได้ ดังหน้า 97-99 ตาราง 4 และรูปแบบที่สมบูรณ์ทั้งหมดอยู่ใน (ภาคผนวก ข)

ตาราง 4 แสดงตัวอย่างรูปแบบ (แนวทาง)การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
1) วางแผนเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายบริหาร โครงการ (ฝ่าย ประสานงาน) ซึ่งได้แก่ - หัวหน้าฝ่ายบริหาร โครงการ - บุคลากรปฏิบัติงานในฝ่าย (2-3 คน)	1) วางแผนเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายบริหารโครงการ(ฝ่าย ประสานงาน) เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ ภายในฝ่าย - ค่าทำงานล่วงเวลาของ บุคลากร 2) วางแผน ค่าใช้จ่ายของ คณะทำงานฝ่ายอื่น (4 ฝ่าย) ที่เสนอของงบประมาณ สำหรับการทำงาน	1) วางแผนเกี่ยวกับ ประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่าย บริหาร ฯ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน - เครื่องมือสื่อสาร - notebook 2) วางแผนรวบรวมความ ต้องการวัสดุ/อุปกรณ์ที่ต้อง ใช้ของฝ่ายต่างๆ	1) วางแผนเกี่ยวกับวิธี ทำงานของฝ่ายบริหารฯ ได้แก่ - วิธีสื่อสารภายในฝ่าย - วิธีการสื่อสารกับฝ่ายอื่น -วิธีบริหารงบประมาณ - วิธีบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ 2) วางแผนศึกษา รวบรวม วิธีทำงานของฝ่ายต่างๆ
2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) วางแผนดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร	การวางแผนเกี่ยวกับ	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ/ เครื่องมือ ของฝ่ายพัฒนา 1
คณะทำงาน*ฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งได้แก่ - หัวหน้าคณะทำงาน - บุคลากรในคณะทำงาน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญปัจจัย ด้านเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยด้านองค์กร ผู้จัด สัมมนา/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ นักวิชาการที่ ปรึกษา พิธีกร วิทยากร โดยพิจารณาความสามารถ และจำนวนที่เหมาะสม	งบประมาณ ของฝ่าย พัฒนา 1 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัด สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	อุปกรณ์ ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	เครื่องมือ ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วิธีสื่อสารภายในฝ่าย และวิธีการสื่อสารกับฝ่าย อื่น - วิธีการทำงานภายในฝ่าย - วิธีการทำงานนำมาใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ
*ฝ่ายพัฒนา 1 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครือข่าย และองค์กร			

## ตาราง 4 (ต่อ)

3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร ของคณะทำงาน*ฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - หัวหน้าคณะทำงาน - บุคลากรในคณะทำงาน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนา ปัจจัยด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการ	วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการสร้าง หลักสูตร และจัดกิจกรรม/ ฝึกอบรม เช่น - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในสร้าง หลักสูตร จัดกิจกรรม/ ฝึกอบรม - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น - วัสดุ อุปกรณ์ อื่น ที่จำเป็น	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการของ ฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และสื่อสารกับฝ่ายอื่น - วิธีการทำงานภายในฝ่าย - วิธีการที่นำมาใช้ในการจัด กิจกรรม/
3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ผู้จัดกิจกรรม/ฝึกอบรมปฏิบัติ จริง นักวิชาการที่ปรึกษา พิธีกร วิทยากร โดยพิจารณา ความสามารถ และจำนวนที่ เหมาะสม	- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	(ซึ่งทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	ฝึกอบรม
*ฝ่ายพัฒนา 2 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ			
4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา วางแผนดังต่อไปนี้			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร	วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ ของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา เป็นการ ประมาณการ หรือกำหนด ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องใช้ใน การทำงาน เช่น	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา เป็นการกำหนด ประเภท และประมาณ วัสดุ/ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้แก่	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการของ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เป็น การกำหนดวิธีการต่างๆ ที่ใช้ ในการทำงาน ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และสื่อสารกับฝ่ายอื่น - วิธีการทำงานภายในฝ่าย - วิธีการทำงานของกลุ่มย่อย ในฝ่าย
ของคณะทำงานฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา เป็นการกำหนด จำนวนและคุณสมบัติของ บุคลากร ได้แก่ - หัวหน้าคณะทำงาน - บุคลากรในคณะทำงาน เช่น บุคลากรด้านอาหารและน้ำ ดื่ม ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านอาหาร/สถานที่ ด้าน การเงิน ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ ด้านยานพาหนะ	- ค่าวัตถุดิบ อาหาร น้ำ - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในผ่าน สนับสนุน - วัสดุ อุปกรณ์ ในผ่าน สนับสนุนอื่น - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ซึ่งทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	

## ตาราง 4 (ต่อ)

5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
วางแผนเกี่ยวกับ บุคลากร ของคณะทำงานฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการกำหนดจำนวน และคุณสมบัติของ บุคลากร ได้แก่ - หัวหน้าคณะทำงาน - บุคลากรในคณะทำงาน เช่น นักวิจัย นักประเมิน โครงการ ผู้ช่วยวิจัย หรือ ประเมินโครงการ	วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ ของฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการประมาณการ หรือกำหนดค่าใช้จ่ายที่ จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงาน เช่น - ค่าสื่อสาร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการกำหนดประเภท และปริมาณ วัสดุ/ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการ ทำงาน ได้แก่ - วัสดุสำนักงาน - Notebook และ Printer (ซึ่งทางฝ่าย เสนอความต้องการไปยัง ฝ่ายบริหารโครงการ)	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ของฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล เป็นการ กำหนดวิธีการต่างๆ ที่ใช้ ในการทำงาน ได้แก่ - วิธีการสื่อสารฝ่ายต่างๆ ที่จะไปศึกษาและรวบรวม ข้อมูล - วิธีการที่ฝ่ายใช้ในการ ตรวจสอบ/ประเมินผล - วิธีการนำเสนอผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน

## ขั้นที่ 2 การสร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กำหนดแบบประเมิน แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีลักษณะข้อความที่มุ่งประเมินแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการพัฒนา มีจำนวน 16 องค์ประกอบ แต่ละข้อความมีการประเมินความเหมาะสมตั้งแต่ระดับ เป็นไปได้ น้อยสุด ถึงเหมาะสมเป็นไปได้อย่างมากที่สุด (คะแนน 1-7 ตามลำดับ)

### 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1 พัฒนารอบประเด็นการประเมิน (มี 16 ประเด็น) ประกอบด้วย ทฤษฎี บริหาร วงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง PDCA (Deming Cycle : Plan-Do-Check-Act) และการใช้ทรัพยากร 4 M (Man-Money-Material-Management)

2.2 ข้อความประเมินมีจำนวน 2-5 ข้อความ ต่อแต่ละประเด็น

2.3 ตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของข้อความที่ใช้ประเมิน

2.4 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ โดยมีค่าชี้แจงแบบประเมินและมาตรฐาน (scale) ประเมินประกอบข้อความ

2.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินโดยผู้วิจัยและที่ปรึกษา

ตัวอย่างแบบประเมิน รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และตัวอย่างแบบประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

แบบประเมินรูปแบบที่สร้างเสนอเป็นตัวอย่างได้ดังตาราง 5 แบบประเมินรูปแบบที่สมบูรณ์ทั้งหมดอยู่ใน (ภาคผนวก ฉ)

**ตาราง 5 แสดงตัวอย่างแบบประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan)**

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
	1) ชั้นการวางแผน (Plan) ของคณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)							
วางแผนของคณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)								
1.1 วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการจัดการ เพื่อการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
1.2 วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการ พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>คะแนนรวม</b>								

## ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
	<b>วางแผนของคณะทำงานฝ่ายพัฒนา 1</b>							
<b>2.1</b> วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการจัดการ เพื่อการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.2</b> วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.3</b> วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.4</b> วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>คะแนนรวม</b>								

### 3. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย

3.1 ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณากำหนดคุณสมบัติและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์ และทำหนังสือจากวิทยาลัย  
การจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 นำส่งรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา พร้อมแบบประเมินไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และติดต่อประสานการประเมินเป็นระยะ

3.4 รวบรวมแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำส่งทางไปรษณีย์ จนได้คืน  
ครบทั้งหมด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัย ใช้ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน จากแบบประเมิน การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้มาตราประเมิน 7 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุด จนถึงมากที่สุด โดยมี น้ำหนักคะแนนเป็น 1 ถึง 7 ตามลำดับ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่ามัธยฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ (หรือด้าน) ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จึงถือว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะสามารถนำไปใช้พัฒนาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคาดหวังผลสำเร็จได้



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ การวิจัย ที่กำหนดไว้ 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาผ่านการทดสอบ สมมติฐาน การวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- 2) เพื่อศึกษาครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบ สมมติฐาน การวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา และ มีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30”
- 3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” และ
- 4) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75” โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ได้แก่

**M** แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติ ทดสอบที (t-test)

f แทน ค่าสถิติ ทดสอบเอฟ (f-test)

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P < .01$ )

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P < .05$ )

SKEW แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

KUR	แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R <sup>2</sup>	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$\chi^2$	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน ค่าความน่าจะเป็น
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Normal Fit Index)
RMR	แทน ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยทางสถิติกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน ค่าดัชนีรากของที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)

**หมายเหตุ:** สัญลักษณ์ **M** และ **S** เป็นการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association)

### อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร (ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม)

#### 1. ตัวแปรตาม (Dependent variable)

AC แทน สมรรถนะทางวิชาการของครูประกอบด้วย ตัวแปรตาม จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

อักษรย่อของแต่ละตัวแปร คือ

- 1.1 TA แทน การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ
- 1.2 SA แทน การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ
- 1.3 KA แทน การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

## 2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1 NF แทน ปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย อักษรย่อแต่ละตัวแปร คือ

2.1.1 FN แทน บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย

2.1.2 EN แทน ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย

2.1.3 CN แทน การสื่อสารกับเครือข่าย

2.1.4 TN แทน การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย

2.1.5 AN แทน การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย

2.2 OF แทน ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อักษรย่อแต่ละตัวแปร คือ

2.2.1 EA แทน การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

2.2.2 RA แทน การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

2.2.3 CA แทน บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

2.2.4 PLC แทน ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 PF แทน ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ อักษรย่อแต่ละตัวแปร คือ

2.3.1 SD แทน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม

2.3.2 IA แทน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

2.3.3 TT แทน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

2.3.4 AA แทน ทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ

### เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล (รูปแบบ) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญญภาณุวัฒน์, 2552) โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบและใช้เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล ดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistics ( $\chi^2$ )) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำ หรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2$  ไม่ Sig.)

2. ค่าสัดส่วน  $\chi^2/df$  เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าสถิติไค-สแควร์ก็ยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาว่า  $\chi^2/df$  ควรมีค่าไม่เกิน 2.00

3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังก์ชัน ค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) คือ ค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปรและ องศาอิสระ ค่าดัชนี AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) คือ ค่าดัชนีที่บ่งบอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือ รูปแบบอิสระ CFI ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error Of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 จึงถือว่าใช้ได้และโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขณะที่ การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม IBM SPSS Amos มีค่าที่ชัดเจน 7 ประการ ผู้วิจัยจึงกำหนดการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง (รูปแบบ) ที่พัฒนาขึ้นจะต้องผ่านเกณฑ์อย่างน้อย 5 ประการใน 7 ประการ สรุปดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	ค่าสถิติ/ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
1.	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ( $\chi^2$ )	ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2.	ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระ ( $\chi^2 / df$ )	น้อยกว่า 2 ดีมาก น้อยกว่า 5 ยอมรับได้
3.	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
4.	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit) (AGFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
5.	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI)	ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป
6.	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 ดีมาก น้อยกว่า 0.05-0.08 ยอมรับได้
7.	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	ค่าน้อยกว่า 0.08

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

#### 1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน ที่เลือกมาแบบหลายขั้นตอน เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่

คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
1) ชาย	189	47.80
2) หญิง	206	52.20
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
<b>2.ระดับการศึกษา</b>		
1) ปริญญาตรี	239	60.50
2) ปริญญาโท	156	39.50
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
<b>3.ระยะเวลาทำงาน</b>		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	70	17.70
2) 1-5 ปี	160	40.50
3) 6 ปี ขึ้นไป	165	41.80
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
<b>4.ระดับชั้นที่สอน</b>		
1) มัธยมศึกษาตอนต้น	233	59.00
2) มัธยมศึกษาตอนปลาย	162	41.00
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
<b>5. โรงเรียนในสังกัด</b>		
1) สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 1	200	50.60
2) สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 2	195	49.40
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>
<b>6. ขนาดโรงเรียน</b>		
1) ขนาดเล็ก / กลาง	127	32.20
2) ขนาดใหญ่	125	31.60
3) ขนาดใหญ่พิเศษ	143	36.20
<b>รวม</b>	<b>395</b>	<b>100.00</b>

หมายเหตุ: n=395

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คือ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับชั้นที่สอน (ดังตาราง 3) พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 206 คน (ร้อยละ 52.20) ขณะที่เพศชาย จำนวน 189 คน (ร้อยละ 47.80) มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 60.50) ปริญญาโท จำนวน 156 คน (ร้อยละ 39.50) ปริญญาเอก จำนวน 2 คน ส่วนระยะในระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 17.70) ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 160 คน (ร้อยละ 40.50) และระยะเวลาทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 165 คน (ร้อยละ 41.80) สอนในระดับชั้นในมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 233 คน (ร้อยละ 59.00) โดยที่สอนในระดับชั้น ในมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 162 คน (ร้อยละ 41.00) ส่วนโรงเรียนในสังกัด โดยโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50.60) และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 195 คน (ร้อยละ 49.40) ขณะที่แยกตามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็ก/กลาง จำนวน 127 คน (ร้อยละ 32.20) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 125 คน (ร้อยละ 31.60) และโรงเรียนใหญ่พิเศษ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 36.20) ดังตาราง 7

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา

ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นเบื้องต้น โดยตรวจสอบการกระจายของข้อมูล ความเที่ยงของคะแนนจากการวัด ของตัวแปรต่าง ๆ ที่รวบรวม ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (ด้วยเครื่องมือในการวิจัย) ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่ข้อมูลของตัวแปร มีการกระจายเบ้ซ้าย (ค่า Skewness เป็นลบ) เล็กน้อย ส่วนใหญ่มีความโด่ง (Kurtosis) เป็นบวก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าความโด่งและความเบ้ของข้อมูลที่มีค่าอยู่ในช่วง  $\pm 2$  ก็ยังอนุมานว่า ข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงได้ แบบวัดมีจำนวน 6-10 ข้อ ค่าความเที่ยงของคะแนนจากการวัด คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) อยู่ระหว่าง .814 ถึง .885 ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของตัวแปรต่าง ๆ ที่วัดได้จากกลุ่มตัวอย่าง

แบบวัด	ค่าสถิติ											
	M	S	Range	Kurtosis	Skewness	CI 95% of M		Test of Normality Kolmogorov-Smirnov			Item	$\alpha$
						Lower	Upper	Stat	df	Sig.		
1. AC	5.032	.451	2.11	-.058	-.041	43.17	44.56	.060	395	.000	117	.845
2. SA	5.147	.516	3.10	.204	-.185	50.96	51.98	.098	395	.000	10	.817
3. KA	5.144	.407	2.25	.045	-.404	40.83	41.47	.094	395	.000	8	.814
4. FN	5.127	.437	2.43	.289	-.586	35.59	36.20	.114	395	.000	7	.845
5. EN	5.240	.533	3.00	.667	-.413	31.12	31.76	.137	395	.000	6	.837
6. CN	5.276	.464	2.43	-.016	-.268	36.61	37.26	.104	395	.000	7	.861
7. TN	5.318	.392	2.57	.916	-.513	36.96	37.50	.096	395	.000	7	.875
8. AN	5.318	.392	2.57	.916	-.513	31.55	32.04	.082	395	.000	6	.826
9. EA	5.285	.467	2.71	1.147	-.533	36.68	37.32	.119	395	.000	7	.881
10. RA	5.317	.360	2.00	-.182	-.246	36.97	37.47	.101	395	.000	7	.843
11. CA	5.368	.308	1.86	.505	-.596	37.36	37.79	.144	395	.000	7	.878
12. PLC	5.327	.306	2.00	.222	-.445	37.08	37.51	.130	395	.000	7	.858
13. SD	5.363	.301	1.71	.366	-.463	37.33	37.75	.120	395	.000	7	.885
14. IA	5.327	.324	1.71	.240	-.415	37.07	37.52	.118	395	.000	7	.819
15. TT	5.219	.499	1.50	.043	-.369	36.17	36.64	.119	395	.000	7	.814
16. AA	5.242	.386	2.29	.237	-.313	36.43	36.97	.094	395	.000	7	.822

หมายเหตุ: AC: สมรรถนะทางวิชาการของครู SA: การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ KA: การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ FN: บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย EN: ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย CN: การสื่อสารกับเครือข่าย TN: การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย AN: การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย EA: การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ RA: การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ CA: บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน PLC: ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ SD: ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม IA: ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ TT: ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน AA: ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 16 ตัวแปร ที่จะนำเข้าวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและรูปแบบ (Model) ปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ 13 ประการ สัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง โดยมี

ค่าความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่  $.20 \leq r \leq .80$  ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน มีค่าไม่เกิน  $.70$  ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์รูปแบบการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	AC	SA	KA	FN	EN	CN	TN	AN	EA	RA	CA	PLC	SD	IA	TT	AA
SA	.792**	1														
KA	.565**	.149**	1													
FN	.191**	.258**	.013	1												
EN	.502**	.537**	.239**	.265**	1											
CN	.481**	.474**	.250**	.256**	.617**	1										
TN	.371**	.366**	.208**	.152**	.418**	.436**	1									
AN	.415**	.426**	.206**	.170**	.514**	.439**	.363**	1								
EA	.467**	.494**	.179**	.223**	.492**	.405**	.352**	.608**	1							
RA	.219**	.330**	.143**	.244**	.379**	.290**	.231**	.472**	.339**	1						
CA	.054**	.047	.004	.085	.063	.121*	.169**	.067	.004	.070	1					
PLC	-.041**	-.034	.032	-.129*	.020	-.064	-.027	-.030	-.094	-.041	.074	1				
SD	.226**	.187**	.165**	.156**	.330**	.421**	.262**	.307**	.304**	.287**	.119*	-.022	1			
IA	.194**	.107*	.187**	.046	.188**	.194**	.154**	.205**	.176**	.153**	.087	-.037	.248**	1		
TT	.284**	.198**	.341**	.464**	.220**	.202**	.142**	.137**	.193**	.149**	.006	-.079	.107*	.124*	1	
AA	.388**	.349**	.231**	.155**	.469**	.506**	.342**	.562**	.524**	.481**	.136**	.044	.363**	.204**	.172**	1

หมายเหตุ: n = 395

AC: สมรรถนะทางวิชาการของครู SA: การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ KA: การแสวงหา และใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ FN: บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย EN: ประสบการณ์ ที่ได้จากเครือข่าย CN: การสื่อสารกับเครือข่าย TN: การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย AN: การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย EA: การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ RA: การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ CA: บรรยากาศ ทางวิชาการในโรงเรียน PLC: ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ SD: ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม IA: ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ TT: ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน AA: ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ  
\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) “เพื่อศึกษาครูกลุ่ม ที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา “โดยผ่านการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) “ปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม อันประกอบด้วย ปัจจัยกลุ่มเครือข่าย ปัจจัยกลุ่มองค์กร และปัจจัยกลุ่มบุคคล ร่วมกันอธิบาย สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” และ 2) “มีครูกลุ่ม ที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30”

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) t-test และ One way ANOVA โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทาง สังคมศาสตร์

**ตัวแปรตาม** ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA) และ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA) (ลดตัวแปรย่อยลง 1 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ เนื่องจากของการวัด มีคุณภาพต่ำ)

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่

กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย (NF) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) บทบาทการเข้าร่วม เครือข่าย (FN) 2) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) 3) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) 4) การได้ ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) และ 5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการ ทำงานของเครือข่าย (AN)

กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร (OF) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีสิ่งสนับสนุน การทำงานวิชาการ (EA) 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) 3) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน (CA) และ 4) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (PF) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและ ควบคุม (SD) 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ (IA) 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน (TT) และ 4) ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ (AA)

## 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรใด ก็คือการวิเคราะห์การอธิบายตัวแปรนั้น ด้วยตัวแปรปัจจัยต่างๆ

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ 3 ครั้ง คือ 1) วิเคราะห์การอธิบายการพัฒนาตนเอง ในงานวิชาการ (SA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่ม ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล 2) วิเคราะห์การอธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัย

ด้านบุคคล และ 3) วิเคราะห์การอธิบายสมรรถนะทางวิชาการ (AC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับ

### 2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ โดยมีตัวแปรอธิบายเป็นปัจจัยด้านเครือข่าย 5 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล 4 ตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร จาก 13 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ ได้ร้อยละ 40 ( $R^2 = .400$ ) โดยตัวแปรอธิบาย คือ ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) ( $\beta = .260$ ) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) ( $\beta = .252$ ) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) ( $\beta = .190$ ) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) ( $\beta = .107$ ) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม (SD) ( $\beta = .101$ ) และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) ( $\beta = .091$ ) ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.153	4.470		1.824	.000
	1. ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN)	.407	.088	.260	5.502	.000
	2. การมีสิ่งสนับสนุนการทำงาน วิชาการ (EA)	.410	.074	.252	4.604	.000
	3. การสื่อสารกับเครือข่าย (CN)	.302	.085	.190	3.530	.000
	4. การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)	.262	.109	.107	2.407	.017
	5. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม (SD)	.207	.090	.101	2.300	.022
	6. การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)	.171	.085	.091	2.005	.046
R=.632 R <sup>2</sup> =.400						

หมายเหตุ: Dependent Variable: การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA : Y)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายการอธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล โดยมีตัวแปรอธิบายเป็นปัจจัยด้านเครือข่าย 5 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล 4 ตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 5 ตัวแปร จาก 13 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ได้ร้อยละ 24.4 ( $R^2 = .244$ ) โดยตัวแปรอธิบาย คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) ( $\beta = .391$ ) ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) ( $\beta = .208$ ) บทบาทการเข้าร่วม เครือข่าย (FN) ( $\beta = .182$ ) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) ( $\beta = .129$ ) และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ (IA) ( $\beta = .120$ ) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายการแสวงหาและการใช้ องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA) ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรและกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.625	3.031		1.526	.000
	1. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT)	.476	.061	.391	7.771	.000
	2. ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN)	.197	.048	.208	4.099	.000
	3. บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย (FN)	.165	.046	.182	3.602	.000
	4. การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)	.153	.058	.129	2.647	.008
	5. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ (IA)	.137	.052	.120	2.642	.009
R=.494 R <sup>2</sup> =.244						

หมายเหตุ: Dependent Variable: การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA : Y)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายสมรรถนะทางวิชาการ (AC) ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัย ด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอธิบายเป็นปัจจัยด้านเครือข่าย 5 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล 4 ตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร จาก 13 ตัวแปร อธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ได้ร้อยละ 45.5 ( $R^2 = .455$ ) โดยตัวแปรอธิบายคือ ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) ( $\beta = .246$ ) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) ( $\beta = .212$ ) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) ( $\beta = .171$ ) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) ( $\beta = .153$ ) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) ( $\beta = .119$ ) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) ( $\beta = .084$ ) ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่ออธิบายสมรรถนะทางวิชาการ (AC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.305	5.308		.999	.000
	1. ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN)	.494	.105	.246	4.716	.000
	2. การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA)	.416	.088	.212	4.735	.000
	3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT)	.457	.104	.171	4.406	.000
	4. การสื่อสารกับเครือข่าย (CN)	.302	.098	.153	3.085	.002
	5. การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)	.277	.101	.119	2.750	.006
	6. การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)	.214	.105	.084	2.036	.042
R=.675 R <sup>2</sup> =.455						

หมายเหตุ: Dependent Variable: สมรรถนะทางวิชาการของครู (AC : Y)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู (y) และการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (y1) ได้ร้อยละ 45.5 และ 40.0 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ 1) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) 2) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) 3) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) 4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และ 6) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (y2) ได้ร้อยละ 24.4 โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) 2) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) 3) บทบาทการเข้าร่วม เครือข่าย (FN) 4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) และ 5) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ (IA)

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบที่สนองการพัฒนา ก่อน โดยวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ ในส่วนนี้เพื่อตอบคำถามที่ว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มใดบ้างที่มีสมรรถนะทางวิชาการของครู น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบในสมรรถนะทางวิชาการของครู และถ้าหากต้องการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มดังกล่าว จะต้องพัฒนาอะไรบ้าง และอย่างไร กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน คือ กลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีคะแนนสมรรถนะทางวิชาการของครู น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ส่วนปัจจัยส่งเสริม คือ ตัวแปรปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกจะเป็นการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมเฉพาะของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ผลการวิเคราะห์ รายงานได้ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ผลการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) การศึกษา 3) ระยะเวลาที่สอน 4) ระดับชั้นที่สอน 5) เขตพื้นที่การศึกษา และ 6) ขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (t-test independent) และ One way ANOVA

1) ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนของสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกเป็น 2 กลุ่มเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ส่วนนี้ดำเนินการกับตัวแปรอิสระชีวสังคมที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศ การศึกษา ระดับชั้นที่สอน เขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบแบบสองกลุ่มอิสระ (Independent t-test) ผลการวิเคราะห์ ไม่พบความแตกต่างของสมรรถนะทางวิชาการของครู ที่ระดับ .05 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู (t-test)

		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval	
					Lower	Upper
1.เพศ	ชาย	.780	393	.436	-.767	1.774
	หญิง	.782	392.856	.435	-.763	1.771
2.การศึกษา	ปริญญาตรี	.770	393	.442	-.790	1.807
	ปริญญาโท	.770	331.39	.442	-.791	1.807
	มัธยมศึกษา	.157	393	.875	-1.188	1.394
3.ระดับชั้น ที่สอน	ตอนต้น	.156	339.670	.876	-1.196	1.402
	มัธยมศึกษา					
	ตอนปลาย					
4. เขตพื้นที่ การศึกษา	สพม.กท.1	-.875	393	.240	-1.359	.704
	สพม.กท.2	-.873	374.861	.383	-1.837	.707

2) ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนของสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกเป็น 3 กลุ่มเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ส่วนนี้ดำเนินการกับตัวแปรอิสระชีวสังคมที่จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ตามระยะเวลาที่สอน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ One way ANOVA ผลการวิเคราะห์ ไม่พบนัยสำคัญของความแปรปรวน ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครู ที่มากกว่า 2 กลุ่ม

	F-test for Equality of Means				
	F	df	Sig.	95% Con. Interval	
				Lower	Upper
<b>1.ระยะเวลาที่สอน</b>					
1-5 ปี	.782	2	.270	-.92	3.20
6 ปีขึ้นไป		392	.229	-.75	3.31
		394			
ต่ำกว่า 1 ปี	.782	2	.270	-3.12	.92
6 ปีขึ้นไป		392	.879	-1.61	1.88
		394			
ต่ำกว่า 1 ปี	.782	2	.229	-3.13	.96
1-5 ปี		392	.879	-1.94	1.62
		394			
<b>2.ขนาดโรงเรียน</b>					
ใหญ่	.422	2	.372	-2.70	1.10
ใหญ่พิเศษ		392	.816	-2.04	1.73
		394			
เล็ก/กลาง	.422	2	.372	-1.13	2.80
ใหญ่พิเศษ		392	.480	-1.26	2.54
		394			
เล็ก/กลาง	.422	2	.816	-1.66	2.06
ใหญ่		392	.480	-2.50	1.22
		394			

### สรุปการวิเคราะห์ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครู สรุปได้ว่า ไม่พบกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนของสมรรถนะทางวิชาการของครู จำแนกตามเพศ การศึกษา ระดับชั้นที่สอน จำแนกตาม ระยะเวลาที่สอน และขนาดโรงเรียน

#### 2.2.2 การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยเสริม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อ 2.2.1 เพื่อหา กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน เมื่อการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน จึงไม่ได้วิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่งเสริม

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) แบบตัวแปรแฝง (Latent variables) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS AMOS 21.0.0 (Build 1178) โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ค่า  $\chi^2$  ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่ายิ่งต่ำยิ่งดี ค่า  $\chi^2/df$  ค่าน้อยกว่า 2 ดีมาก ค่าน้อยกว่า 5 ยอมรับได้ ค่า GFI (Goodness of Fit Index) ควรค่ามากกว่า 0.90 CFI (Comparative Fit Index) ควรค่าที่ 0.90 ขึ้นไป NFI ควรค่ามากกว่า 0.90 ค่า TLI ควรค่ามากกว่า 0.90 RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) น้อยกว่า 0.05-0.08 ยอมรับได้ และค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ค่าน้อยกว่า 0.08

#### การกำหนดตัวแปรในการวิเคราะห์รูปแบบ

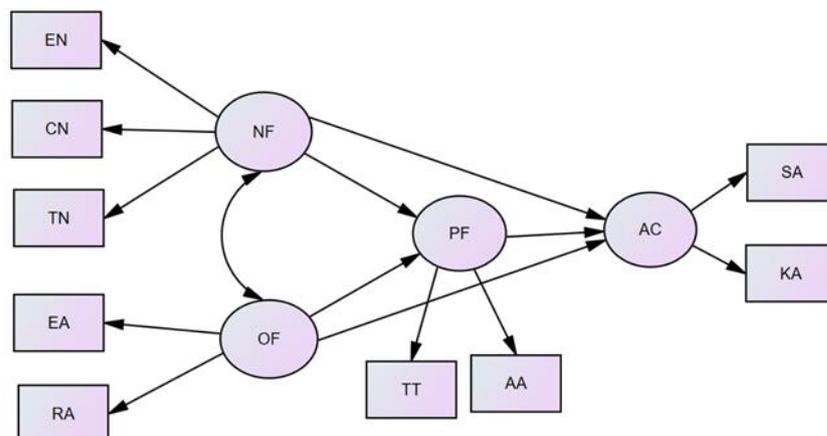
##### 3.1 การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้กำหนดตัวแปรในรูปแบบ (โมเดล) ดังต่อไปนี้

**3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables)** มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย (NF) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ ปัจจัยด้านเครือข่าย จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย (EN) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร (OF) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะปัจจัยด้านเครือข่าย จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) และตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคล (PF) ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ (AA)

**3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables)** มี 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรสมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) ประกอบด้วย จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA) และ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA)

โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังภาพ



ภาพ 8 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร (โมเดลตั้งต้น)

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์รูปแบบ

ในขั้นแรกนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรที่จะนำเข้ามาวิเคราะห์ใน Model โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15 พบว่า

3.2.1 ตัวแปรสมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) ที่ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (SA) และ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (KA) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .792$ )

3.2.2 ตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย (NF) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) ได้รับความปรารถนาจากเครือข่าย (EN) 2) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) และ 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) ( $r = .617$ ) รองลงมา คือ ได้รับความปรารถนาจากเครือข่าย (EN) ( $r = .537$ ) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) ( $r = .436$ )

3.2.3 ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร (OF) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) และ 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) ( $r = .608$ ) รองลงมา คือการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA) ( $r = .472$ )

3.2.4 ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล (PF) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และ 2) ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ (AA) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ (AA) ( $r = .562$ ) รองลงมา คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) ( $r = .464$ )

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์รูปแบบ และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเบื้องต้นปรากฏว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลตั้งต้นนั้น ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร (OF) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านบุคคล (PF) ผู้วิจัยจึงตัดเส้นทางดังกล่าว ข้างต้นออกแล้วปรับและวิเคราะห์ใหม่ ผลจากการนำเสนอก และได้มีการปรับโมเดลอีกครั้งด้วยการประมาณค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าโมเดล มีค่าสถิติต่าง ๆ ที่ยอมรับได้ กล่าวคือ มีค่า $\chi^2=33.404$ ,  $df.=9$ ,  $p\text{-value}=.000$ ;  $\chi^2/df=3.712$ ,  $GFI=.982$ ,  $NFI=.968$ ,  $TLI=.904$ ,  $CFI=.976$ ,  $RMSEA=.083$ ,  $RMR=.067$  ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ค่าสถิติ/ดัชนี	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	การผ่านเกณฑ์
1) $\chi^2$ หรือ $\chi^2 /df$	ค่า p-value สูงกว่า 0.05 หรือ ค่า $\chi^2 /df$ น้อยกว่า 5 ยอมรับได้	.000 3.712	✓
2) GFI	ควรมีค่ามากกว่า 0.90	.982	✓
3) CFI	ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป	.976	✓
4) NFI	ควรมีค่ามากกว่า 0.90	.968	✓
5) TLI	ควรมีค่ามากกว่า 0.90	.904	✓
6) RMSEA	ค่าน้อยกว่า 0.05 ดีมาก ค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 ยอมรับได้	.083	✓
7) RMR	ค่าน้อยกว่า 0.08	.067	✓

ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 84 [R<sup>2</sup> of Model (AC) = .844] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นที่สำคัญ (ภาพ 5 และตาราง 16) ดังนี้

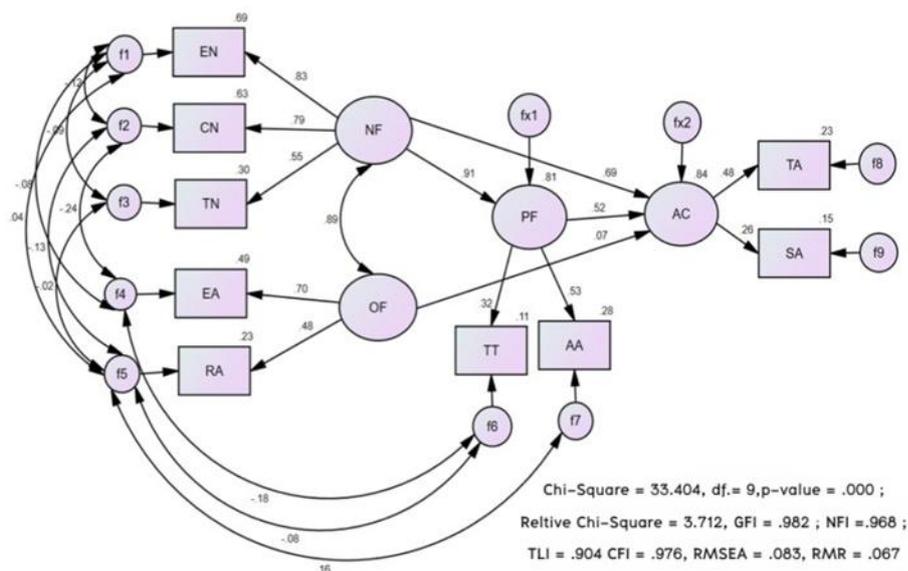
3.3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย [ประกอบด้วย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย (EN) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)] (TE=1.168) รองลงมา คือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล [ประกอบด้วย ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ (AA)] (TE=.520) และกลุ่มปัจจัยด้านองค์กร [ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)] (TE=.067) ตามลำดับ

3.3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุด (DE) ต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย [ประกอบด้วย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย (EN) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)] (DE =.694) รองลงมา คือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล [ประกอบด้วย ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ (AA)] (DE =.520) และกลุ่มปัจจัยด้านองค์กร [ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)] (DE =.067) ตามลำดับ

3.3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยอ้อม (IE) ของสมรรถนะทางวิชาการของครู (AC) คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย [ประกอบด้วย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย (EN) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN)] (IE =.474) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ปัจจัยด้านบุคคล (PF)			สมรรถนะทางวิชาการของครู(AC)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยด้านเครือข่าย (NF)	.912	-	.912	.694	.474	1.168
ปัจจัยด้านองค์กร (OF)	-	-	-	.067	-	.067
ปัจจัยด้านบุคคล (PF)	-	-	-	.520	-	.520
R <sup>2</sup>	.808			.844		



ภาพ 9 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 ในกรุงเทพมหานคร ที่ปรับใหม่และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครู  
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 พบว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์  
 เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) สามารถอธิบายได้ร้อยละ 84

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1

1. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครู เป็นผลของการวิเคราะห์  
 ข้อมูลเพื่ออธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบ  
 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล  
 ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ผลการวิเคราะห์  
 ข้อมูล พบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปร  
 ปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู (y) และการพัฒนาตนเองในงาน  
 วิชาการ (y1) ได้ร้อยละ 45.5 และ 40.0 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ 1) ประสบการณ์ที่ได้จาก  
 เครือข่าย (EN) 2) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) 3) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) 4) การได้  
 ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และ  
 6) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)

1.2 ส่วนการวิเคราะห์อธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (y2) พบว่า อธิบายได้ร้อยละ 24.4

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2 ที่กล่าวว่า มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริม ที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า การวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการ ของครู สรุปได้ว่า ไม่พบกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน จึงไม่มีการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิง สาเหตุรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 3 ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) สามารถอธิบายได้ร้อยละ 84

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร**

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ภาพ 2) และคำอธิบายประกอบ และผนวกกับผลการวิจัย ระยะที่ 2 ที่ได้ผลเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร และส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการพัฒนา โดยของคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ดังที่ได้เสนอผ่านมา จัดเป็น “รูปแบบ การบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” นำไป ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอและรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมิน ซึ่งเป็น ผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในด้ว นการบริหารและการพัฒนาครู) โดยมีเครื่องมือ คือ “แบบประเมิน รูปแบบการบริหารการพัฒนา

สมรรถนะทางวิชาการของครู” ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับตั้งแต่ “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด” (1 คะแนน) จนถึง “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก ที่สุด” (7 คะแนน) เครื่องมือดังกล่าวอยู่ในภาคผนวก ข้อมูลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละแล้วเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู แบ่งเป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร ส่วนที่สองคือ รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยการแต่งตั้ง/มอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

### **ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการโดยผู้บริหาร)**

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการโดยผู้บริหาร) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโดยพิจารณากรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money- Material- Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.43 2) ด้านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.43 3) ด้านตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.57 และ 4) ด้านยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.00 เมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.61 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้รายด้าน/โดยรวม ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิ่ง P-D-C-A (ดำเนินการโดยผู้บริหาร)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	คะแนนรวม	ค่าคำนวณ		
		เฉลี่ยเฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	เทียบ เกณฑ์ร้อยละ 70/75*
<b>1. วางแผน (P : Plan)</b>				
1.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	133	6.65	95.00	ผ่าน
1.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	134	6.70	95.71	ผ่าน
1.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	132	6.60	94.29	ผ่าน
1.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	131	6.55	93.57	ผ่าน
1.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	131	6.55	93.57	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>661</b>	<b>6.61</b>	<b>94.43</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>2. ปฏิบัติ (D : Do)</b>				
2.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	134	6.70	95.71	ผ่าน
2.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	134	6.70	95.71	ผ่าน
2.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	133	6.65	95.00	ผ่าน
<b>2. ปฏิบัติ (D : Do)</b>				
2.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	134	6.70	95.71	ผ่าน
2.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบประเมินผล	133	6.65	95.00	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>668</b>	<b>6.68</b>	<b>95.43</b>	<b>ผ่าน</b>

## ตาราง 17 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	เทียบ เกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
<b>3. ตรวจสอบ/ประเมิน (C : Cheek)</b>				
3.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	131	6.55	92.86	ผ่าน
3.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการ สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	134	6.70	95.71	ผ่าน
3.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	133	6.65	95.00	ผ่าน
3.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	132	6.60	94.29	ผ่าน
3.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล	132	6.60	94.29	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>662</b>	<b>6.62</b>	<b>94.57</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>4. ยอมรับ/ปรับปรุง (A : Act)</b>				
4.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	131	6.55	93.57	ผ่าน
4.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการ สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	132	6.60	94.29	ผ่าน
4.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	132	6.60	94.29	ผ่าน
4.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	132	6.60	94.29	ผ่าน
4.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล	131	6.55	93.57	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>658</b>	<b>6.58</b>	<b>94.00</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>2,649</b>	<b>6.62</b>	<b>94.61</b>	<b>ผ่าน</b>

หมายเหตุ: \* เกณฑ์ 70/75 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A

75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ)

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ) ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग P-D-C-A

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 5 ฝ่าย โดยพิจารณากรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money-Material Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.43 2) ด้านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.29 3) ด้านตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.00 และ 4) ด้านยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.29 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.00 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 5 ฝ่าย รายด้านดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग P-D-C-A (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			
	คะแนนรวม	เฉลี่ยเฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	เทียบ เกณฑ์ร้อยละ 70/75*
<b>1. วางแผน (P: Plan)</b>				
1.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	133	6.65	95.00	ผ่าน
1.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนา และระดมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	135	6.75	96.43	ผ่าน
1.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฟีลอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	135	6.75	96.43	ผ่าน
1.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	134	6.70	95.71	ผ่าน
1.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	138	6.90	98.57	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>675</b>	<b>6.75</b>	<b>96.43</b>	<b>ผ่าน</b>

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
<b>2. ปฏิบัติ (D: Do)</b>				
2.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	133	6.65	95.00	ผ่าน
2.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการ สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	133	6.65	95.00	ผ่าน
2.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	133	6.65	95.00	ผ่าน
2.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	133	6.65	95.00	ผ่าน
2.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบประเมินผล	135	6.75	95.00	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>667</b>	<b>6.67</b>	<b>95.29</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>3. ตรวจสอบ/ประเมิน (C: Cheek)</b>				
3.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	137	6.85	97.86	ผ่าน
3.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการ สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	134	6.70	95.71	ผ่าน
3.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	131	6.55	93.57	ผ่าน
3.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	135	6.75	96.43	ผ่าน
3.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล	135	6.75	96.43	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>672</b>	<b>6.72</b>	<b>96.00</b>	<b>ผ่าน</b>

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
<b>4. ยอมรับ/ ปรับปรุง (A: Act)</b>				
4.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)	132	6.60	94.29	ผ่าน
4.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการ สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)	136	6.80	97.14	ผ่าน
4.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)	136	6.80	97.14	ผ่าน
4.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา	134	6.70	95.71	ผ่าน
4.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	136	6.80	97.14	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>674</b>	<b>6.74</b>	<b>96.29</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>2,688</b>	<b>6.72</b>	<b>96.00</b>	<b>ผ่าน</b>

หมายเหตุ: \* เกณฑ์ 70/75 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A

75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

## 2. ผลวิเคราะห์การประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (โดยจำแนกเป็นรายคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ)

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยพิจารณา  
ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัย  
หลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man- Money-Material-Method จากผลการวิเคราะห์  
ข้อมูลแยกเป็นรายคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ พบว่า

2.1 คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ  
95.54 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 94.29 ถึง 97.86 เมื่อเทียบกับเกณฑ์  
ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน

มัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ ตรวจสอบ/ประเมินผล

2.2 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.07 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 95.00 ถึง 97.14 เมื่อเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ ยอมรับ/ปรับปรุง

2.3 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.54 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 93.57 ถึง 97.14 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเครือข่ายอัครสังฆมณฑล กรุงเทพ ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ ยอมรับ/ปรับปรุง

2.4 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.71 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 95.00 ถึง 96.43 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ ตรวจสอบ/ประเมิน

2.5 คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 97.14 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 96.43 ถึง 98.57 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ วางแผน ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายคณะทำงาน

แนวทางการบริหาร (คณะทำงาน)	ค่าคำนวณ			เทียบ เกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
<b>1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน)</b>				
1.1 วางแผน	133	6.65	95.00	ผ่าน
1.2 ปฏิบัติ	133	6.65	95.00	ผ่าน
1.3 ตรวจสอบ/ ประเมิน	137	6.85	97.86	ผ่าน
1.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง	132	6.60	94.29	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>535</b>	<b>6.69</b>	<b>95.54</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1)</b>				
2.1 วางแผน	135	6.75	96.43	ผ่าน
2.2 ปฏิบัติ	133	6.65	95.00	ผ่าน
2.3 ตรวจสอบ/ ประเมิน	134	6.70	95.71	ผ่าน
2.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง	136	6.80	97.14	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>538</b>	<b>6.73</b>	<b>96.07</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วย กิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)</b>				
3.1 วางแผน	135	6.75	96.43	ผ่าน
3.2 ปฏิบัติ	133	6.65	95.00	ผ่าน
3.3 ตรวจสอบ/ ประเมิน	131	6.55	93.57	ผ่าน
3.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง	136	6.80	97.14	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>535</b>	<b>6.69</b>	<b>95.54</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา</b>				
4.1 วางแผน	134	6.70	95.71	ผ่าน
4.2 ปฏิบัติ	133	6.65	95.00	ผ่าน
4.3 ตรวจสอบ/ ประเมิน	135	6.75	96.43	ผ่าน
4.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง	134	6.70	95.71	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>536</b>	<b>6.70</b>	<b>95.71</b>	<b>ผ่าน</b>

## ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (คณะทำงาน)	ค่าคำนวณ			
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	เทียบ เกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
<b>5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล</b>				
5.1 วางแผน	138	6.90	98.57	ผ่าน
5.2 ปฏิบัติ	135	6.75	96.43	ผ่าน
5.3 ตรวจสอบ/ ประเมิน	135	6.75	96.43	ผ่าน
5.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง	136	6.80	97.14	ผ่าน
<b>รวม</b>	<b>544</b>	<b>6.80</b>	<b>97.14</b>	<b>ผ่าน</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>2,688</b>	<b>6.72</b>	<b>96.00</b>	<b>ผ่าน</b>

หมายเหตุ: \* เกณฑ์ 70/75 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A  
75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยผู้บริหาร** ผลพบว่า ด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.43 ด้านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.43 ด้านตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.57 และด้านยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.00 เมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และจากการรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.61 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

**ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิ่ง P-D-C-A ที่ดำเนินการโดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ (มี 5 คณะ)** โดยด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.43 ด้านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.29 ด้านตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.00 และด้านยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.29 เมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และจากการรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.00 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า

รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ) รายด้านดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ พบว่า คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.54 คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 96.07 ในส่วนของคณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.54 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 95.71 และคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 97.14 ซึ่งเมื่อพิจารณาทุกคณะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และจากการรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.00 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ) รายคณะดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายคณะและโดยรวมเช่นเดียวกัน

ผลวิจัยส่วนนี้ ได้สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75” จากการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งมีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) พบว่าแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 เมื่อแยกเป็น คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ 5 คณะ พบว่า แต่ละฝ่ายผ่านเกณฑ์การประเมิน และเมื่อรวมทุกฝ่ายผ่านเกณฑ์เช่นกัน จึงตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา”

## บทที่ 5

### บทสรุป

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสรุปการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและ ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล” เสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

#### สรุปการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และระยะที่ 2 สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา การสรุปการวิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 395 คน เลือกแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวัดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม จำนวน 16 แบบวัด ซึ่งเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .208 ถึง .766 มีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา ( $\alpha$ ) ตั้งแต่ .775 ถึง .886 และ 2) รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และแบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบให้ตอบโดยการประเมินค่า

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ข้อมูลเป็นเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และโปรแกรม IBM SPSS Amos สถิติที่ใช้มีทั้งสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test, One way ANOVA, Multiple

Regression Analysis (MRA) แบบ Stepwise รวมทั้ง Path Analysis ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ในส่วนแรกการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปและสังเคราะห์ ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และเทียบกับเกณฑ์ (70/ 75)

## สรุปผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย ระยะที่ 1

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 1) พบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู (y) และการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ (y1) ได้ร้อยละ 45.5 และ 40.0 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรสำคัญ ที่ร่วมอธิบาย คือ 1) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย (EN) 2) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (EA) 3) การสื่อสารกับเครือข่าย (CN) 4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย (TN) 5) ความสามารถที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (TT) และ 6) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (RA)

1.2 ส่วนการวิเคราะห์อธิบายการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ (y2) พบว่า อธิบายได้ร้อยละ 24.4

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม (วัตถุประสงค์ที่ 2)

การวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครู ไม่พบกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน จึงไม่มีการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริม

#### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 3)

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยรูปแบบสามารถอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครูได้ร้อยละ 84

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย ระยะที่ 2

### ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 4)

การประเมินผลการพัฒนา “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แยกออกเป็น 2 ส่วน พบผลการวิจัย ดังนี้

**ส่วนที่ 1** รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการโดย ผู้บริหาร ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม (ร้อยละ 70/75)

**ส่วนที่ 2** รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิ่ง P-D-C-A ซึ่งดำเนินการโดย คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ (มี 5 คณะ) ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ) รายด้าน ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม (ร้อยละ 70/75)

ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ) รายคณะ ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายคณะและโดยรวม (ร้อยละ 70/75) เช่นเดียวกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยดำเนินการตามประเด็นที่สรุปผลไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

**ผลการวิจัยที่ 1 ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1** ที่ว่า “ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

**ผลการวิจัยที่ 1.1** ผลการวิจัยที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู (y) ได้ร้อยละ 45.5 โดยมีตัวแปรสำคัญ คือ ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การสื่อสารกับเครือข่าย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า “ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” ผลดังกล่าวนี้สามารถอธิบาย

ได้ว่า ตัวแปรทั้งหกประการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญและเป็นอิทธิพลในทางบวก แสดงว่า ถ้าต้องการให้ครูมีสมรรถนะทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น ก็ควรที่จะได้มีการพัฒนาให้มีปัจจัยทั้งหกประการให้เพิ่มขึ้น จากปัจจัยหกประการ เป็นปัจจัยด้านเครือข่ายสามประการ คือ 1) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย 2) การสื่อสารกับเครือข่าย และ 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย กล่าวได้ว่า การที่ครูมีประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย และการทำงานเป็นทีมในเครือข่าย จะมีพัฒนาการสมรรถนะทางวิชาการเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คือ 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย และ 4) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทนันทเดช ยงค์กมล (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ พบว่า การประสานงานเครือข่าย โรงเรียนกำหนดทีมในการทำงานวิชาการร่วมกัน เพื่อการประสานงานเครือข่ายวิชาการของโรงเรียน ทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบทีมประสานงานทำงานร่วมกัน ที่เน้นความมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในกิจกรรมวิชาการร่วมกัน และการให้คำปรึกษาสมาชิก โรงเรียนจัดให้มีศูนย์กลางของการให้คำปรึกษาหารืองานวิชาการของโรงเรียนเครือข่ายร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในลักษณะการร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาด้านวิชาการ โรงเรียนเครือข่ายร่วมกันเป็นทีม ซึ่งด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยของ ธนากร จันทร์ลือชัย (2567) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายออลิกัน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า การทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสองกลุ่มร่วมกัน สามารถอธิบายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายออลิกัน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 53.8

จากปัจจัยสำคัญ (6 ประการ) ที่พบมีปัจจัยด้านองค์กร 2 ประการ คือ 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงาน และ 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ อภิปลายได้ว่า นั้นส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู ในส่วนที่เกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงาน การที่ครูได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู พบว่า ในส่วนของการสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และยังสอดคล้องกับ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมต่อ

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในส่วนที่เกี่ยวกับ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ กล่าวได้ว่า การที่ครูได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีตัวแบบที่ดี เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9

เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน กล่าวได้ว่า เป็นการผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับจัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ ผลที่พบส่วนนี้ยังสอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ทรินวรรณ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยมีความเหมาะสมและกำหนดเป็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ขณะที่ จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการศึกษา การใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และความสามารถด้านเทคโนโลยีพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสามารถร่วมทำนายความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของครูได้ร้อยละ 48.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภัสสร อินทรพานิชย์ (2567) ได้ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการวิจัย และการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เรียน การอบรมเชิงระบบและการสนับสนุนจากองค์กรการศึกษาช่วยให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการพัฒนาวิชาชีพ

**ผลการวิจัยที่ 1.2** พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ร่วมกันอธิบายการแสวงหาและการใช้ องค์ความรู้ในงานวิชาการ ( $y_2$ ) ได้ร้อยละ 24.4 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 แต่มีตัวแปรที่สำคัญที่ซ้ำ ในการร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ( $y$ ) และการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ

(y1) ประกอบด้วยสองประการ คือ 1) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย และ 2) การได้ทำงานเป็นทีม ในเครือข่าย ผลที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของพิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2554) ได้ทำการวิจัยนำร่องการจัดการศึกษารูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นหลักสำคัญในการนำร่อง มีองค์กรที่จัดการศึกษาเข้าร่วม ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาของรัฐ เอกชน วัด สถาบันศึกษาปอเนาะแหล่งเรียนรู้ เทศบาล และองค์กรชุมชนต่าง ๆ พบว่า รูปแบบเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะของการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วมชื่นชม ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เต็มตามศักยภาพ รู้ท้องถิ่น รู้รากเหง้า รู้ศาสนา รู้วัฒนธรรมรู้ประวัติศาสตร์ รู้วิชาสามัญ รู้วิชาอาชีพ รู้รักษาสุขภาพ เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี จากการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาดังกล่าว สถานศึกษาในระบบผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นถึง ร้อยละ 5-19 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภาณูจร์ ศรีเนตร (2566) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองแก้ว เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบ 5 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

**ผลการวิจัยที่ 2** ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริมในสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา”

**ผลการวิจัย** ไม่พบกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนของสมรรถนะทางวิชาการของครูที่จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ การศึกษา ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน เขตพื้นที่ การศึกษา และขนาดโรงเรียน และไม่พบนัยสำคัญของความแปรปรวน เมื่อการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน จึงไม่ได้วิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่งเสริม ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจมีระดับสมรรถนะทางวิชาการที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากผ่านการอบรมและพัฒนาตามมาตรฐานเดียวกัน และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดต่างๆ อาจมีการจัดการพัฒนาครูในรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน เช่น การอบรมตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือการประเมินวิทยฐานะ จึงส่งผลให้ครูมีโอกาสพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และผลการวิจัยที่ไม่พบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนตามปัจจัยพื้นฐาน สอดคล้องกับวรรณกรรมที่ชี้ว่า การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการควรยึดบริบทการเรียนรู้ ความพร้อมเชิงระบบ และความต้องการเฉพาะด้าน มากกว่าการจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มใหม่ในการออกแบบ

นโยบายพัฒนาครูแบบไม่แบ่งแยกกลุ่ม เช่น งานวิจัยของ วรดา ภูขำนิ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำฆ่า ผลวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่างด้านการพัฒนาสมรรถนะของครู ตามเพศ หรือวุฒิการศึกษา และยังสอดคล้องกับ วิโรจน์ หมื่นเทพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยกระบวนการวิจัยก่อรูป พบว่า การประเมินความต้องการพัฒนาไม่จำแนกตามกลุ่มพื้นฐาน ในการส่งเสริมพัฒนาทำกับกลุ่มโดยรวมได้ โดยไม่ต้องจัด กลุ่มใดก่อน กลุ่มใดหลัง

**ผลการวิจัยที่ 3** **ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3** ที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา”

**ผลการวิจัย** พบว่า การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดย Mode อธิบายได้ร้อยละ 84 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งเป็นการศึกษาในรูปแบบหรือลักษณะที่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น ดุจเดือน พันธมนาวิน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ที่ศึกษาระบบดัชนีความไว้วางใจอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่งานวิจัยทั้งสองเรื่องได้ใช้กรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมหรือจิตลักษณะของครู ได้แก่ สรายุทธ วรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอธิบายพฤติกรรมการสอนได้ ร้อยละ 86 ขณะที่ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า โมเดลการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ถึงร้อยละ 98.1

**ผลการวิจัยที่ 4** **ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4** ที่ว่า “เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา”

**ผลการวิจัย** พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการโดย ผู้บริหาร ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม (ร้อยละ 70/75)

ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง P-D-C-A ซึ่งดำเนินการโดย คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ (มี 5 คณะ) ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ) รายด้าน ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม (ร้อยละ 70/75)

ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ) รายคณะ ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายคณะและโดยรวม (ร้อยละ 70/75) เช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75 ซึ่งจากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายได้ 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการโดยผู้บริหาร ได้พัฒนาจากการศึกษาความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือเป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ประกอบกับการตรวจสอบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งได้แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวจากการศึกษาวิจัยก่อนหน้านี้ เพื่อหาแนวทางในการสร้างทำให้ได้รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ค่อนข้างชัดเจนครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วย และให้การยอมรับด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง ซึ่งได้พบว่า การบริหารรูปแบบดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้าน และโดยรวมสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70/75 จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง เป็นไปตามแนวคิดของ Deming (1986) เน้นการบริหารแบบเป็นวงจร วางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) ใช้ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรการศึกษา สอดคล้องกับการประเมินผลรายด้านและ

โดยรวมเพื่อปรับปรุงโครงการ

ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग P-D-C-A ซึ่งดำเนินการโดย คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยใช้การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกรูปแบบ และฝึกปฏิบัติจริง ดำเนินการโดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแต่งตั้ง หรือมอบหมาย ซึ่งได้กำหนดคณะทำงาน 5 ฝ่าย ได้แนวกำหนดดังกล่าว จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งได้พบว่า การบริหารรูปแบบ ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้าน และโดยรวมสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70/75 จึงมีความ เป็นได้ในทางปฏิบัติทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง เพราะการพัฒนาที่มีพื้นฐาน ทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยนั้นมีโอกาสทำได้สำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยขาดพื้นฐานข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการที่มี ประสบการณ์สูงในการวิจัยและการพัฒนา (Nation, 2003, อ้างอิงใน สรายุทธ วรเวก, 2563) เห็นว่า โครงการพัฒนาที่มีทฤษฎีรองรับ มักประสบผลสำเร็จ และเป็นโครงการที่ยั่งยืนกว่าโครงการที่ไม่มี ทฤษฎีรองรับ ซึ่งหมายถึงการมีพื้นฐานความรู้ว่าอะไรคือสาเหตุของผลที่เป็นที่ต้องการของโครงการ โดยความรู้เรื่องสาเหตุกับผลต้องมาจากผลงานวิจัย สอดคล้องกับทฤษฎีระบบของ Kast & Rozenweig (1972 as cited in Thomas & Murphy, 2020) ที่อธิบายว่า ปรัชญาการณของระบบ สามารถทำความเข้าใจได้จากการประเมินหรือพัฒนาระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และ ผลกระทบ และ Von Bertalanffy (1973 as cited in Hammond, 2019) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในลักษณะของเหตุ และผล (Causes and Effects) อีกทั้งนวัตกรรมในการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ Deming (1986 as cited in Moen & Norman, 2009; Gupta, 2006) พร้อมกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ของ Drucker (1973, cited in Kurzynski, 2009)

ขณะที่ เมื่อพิจารณาเป็นคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยใช้การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฝึกรูปแบบ และฝึกปฏิบัติจริง ดำเนินการโดยคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแต่งตั้ง หรือมอบหมาย ซึ่งได้กำหนดคณะทำงาน 5 ฝ่าย โดยได้แนวกำหนดดังกล่าว จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งได้ พบว่า การบริหารรูปแบบดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้าน และโดยรวมสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 70/75 จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง ซึ่งวงจรคุณภาพเป็นนวัตกรรม หรือศาสตร์ใหญ่ของวงจรการบริหาร โดยเครื่องมือการบริหารที่มีอยู่ จำนวนมากนั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วล้วนมีพื้นฐานความคิดเดียวกันคือวงจรคุณภาพ (สุขสันต์ สุขสงคราม, 2564) พร้อมกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ของ Drucker (1973, cited in Kurzynski, 2009) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้

ประโยชน์สูงสุด เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา ช่วยให้ องค์การมีคุณภาพ มีระบบการบริหารที่ทันสมัย (อัมพร พรหมมี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2564; อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และ บารมี วรรณพงศ์เจริญ, 2565) ยังสอดคล้องกับ Keeves (Keeves, 1997 as cited in Sizova, et al., 2019) ที่กล่าวว่า รูปแบบที่จะใช้ประโยชน์แสดง ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) นำไปสู่การอธิบาย (Prediction) ผลที่ตามมาจะสามารถพิสูจน์ ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบาย ปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) สามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้ง ช่วยขยายขอบเขตของการสืบหาความรู้ และ 4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง เช่นเดียวกับการศึกษาของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ที่พบว่า รูปแบบที่ดีประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การอธิบายผล และตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ตลอดจนสามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และรูปแบบต้องนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่และขยาย องค์ความรู้อย่างกว้างขวางออกไป

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคน ดี พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีคะแนนรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ 70/75 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ แซ่เบ้ (2567) ได้ศึกษารูปแบบ การพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบ การบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม (พัฒนา) ครู ซึ่งดำเนินการ โดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะกรรมการ ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 90 ถึง 91.61 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาคาร จันทร์ลือชัย (2567) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายอโศก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครู ๆ ผลการประเมิน ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนที่ 1 การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครู ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 94.29 ถึง 95.71 และ 95.18 ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ๆ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ที่แต่งตั้งโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม 95.57 ถึง 97.00 และ 96.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. การนำองค์ความรู้ไปใช้ ต้องคำนึงถึงระดับและขอบเขตขององค์ความรู้ งานวิจัยนี้อยู่ในระดับของการอธิบาย ทำนาย ให้อยู่ในขอบเขต ประชากร เนื้อหา ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร นี้
2. การนำนวัตกรรม (รูปแบบ) ไปใช้ ต้องศึกษาลักษณะรายละเอียด และวิธีการใช้ให้เข้าใจชัดเจน (มีฉะนั้นอาจไม่ได้ผลดี)
3. การนำเครื่องมือไปใช้ ต้องศึกษาเข้าใจลักษณะวิธีการใช้ และนำไปใช้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามหลักการ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยทราบปัจจัยเชิงสาเหตุ (ระดับการทำนาย) ต่อไปควรวิจัยความเป็นสาเหตุที่แท้จริงของผล โดยวิจัยเชิงทดลอง
2. การวิจัยได้สร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง ต่อไปควรทำวิจัยเชิงพัฒนา เช่น จัดเป็นโครงการพัฒนา และประเมินผลโครงการพัฒนาดังกล่าว โดยใช้ Model ประเมินที่เหมาะสม
3. การวิจัยได้สร้างแบบวัดตัวแปรอิสระ และแบบวัดตัวแปรตาม รวม 14 แบบวัด แม้จะมีการสร้างเครื่องมือตามหลักวิชาการ ก็ยังพบว่า แบบวัดตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งเป็นตัวแปรหลักยังมีข้อจำกัด ต่อไปควรทำวิจัยพัฒนาเครื่องมือที่มาตรฐานสูง เพื่อวัดตัวแปรดังกล่าว โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเชิงวิชาการขั้นสูง มีการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง และความตรงในหลาย ๆ ด้าน

## บรรณานุกรม

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Bovee, C. L. (1993). *Business communication*. HarperCollins.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society (Vol. 1)*. Blackwell Publishers.
- Chen, F. Y., & Chang, Y. H. (2005). Examining airline service quality from a process perspective. *Journal of Air Transport Management*, 11(2), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2004.09.002>
- Chen, M. J. (1996). Competitor analysis and interfirm rivalry: Toward a theoretical integration. *Academy of Management Review*, 21(1), 100–134. <https://doi.org/10.2307/258630>
- De Volder, M. L., & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive–motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(3), 566–571. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.3.566>
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Garber, J., & Rao, U. (2014). Depression in children and adolescents. In M. Lewis & K. D. Rudolph (Eds.), *Handbook of developmental psychopathology* (3rd ed., pp. 489–520). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9608-3\\_25](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9608-3_25)

- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organizational behavior* (5th ed.). Allyn & Bacon.
- Herting, E. (2000). *Implementing whole-school reform*. ERIC Digests. <https://www.ericdigests.org/2002-1/reform.html>
- Herting, J. R. (2000). Another perspective on “the proper number of factors” and the appropriate number of steps. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 7(1), 92–110. [https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0701\\_05](https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0701_05)
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Jablin, F. M., Putnam, L. L., Roberts, K. H., & Porter, L. W. (Eds.). (1994). *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective*. Sage.
- Keeves, J. P. (1997). *Educational research, methodology, and measurement: An international handbook* (2nd ed.). Pergamon.
- Lee, M. C. (2010). Explaining and predicting users’ continuance intention toward e-learning: An extension of the expectation-confirmation model. *Computers & Education*, 54(2), 506–516. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.09.002>
- Madlock, P. E. (2006). *Supervisors’ communicative behaviors as predictors of their subordinates’ communication satisfaction, job satisfaction, and willingness to collaborate* [Doctoral dissertation, The University of Akron].
- Monge, P. R., Backman, S. G., Dillard, J. P., & Eisenburg, E. M. (1982). *Communicator competence in the workplace: Model testing and scale development*. *Communication Yearbook*, 5, 505–528. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1080/23808985.1982.11678504>
- Mueller, E. F. (2021). Towards a theory of network facilitation: A microfoundations perspective on the antecedents, practices and outcomes of network facilitation.

*British Journal of Management*, 32(1), 80–96. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12470>

Rothwell, W. J., & Sredl, H. J. (1992). *The ASTD reference guide to professional training roles and competencies*. HRD Press.

Stockstrom, C., & Raasch, C. (2020). Individuals' knowledge and their explorative and exploitative behaviors. In T. Schweisfurth & C. Raasch (Eds.), *Managing innovation in a global and digital world* (pp. 183–203). Springer.  
[https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1007/978-3-658-27241-8\\_10](https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1007/978-3-658-27241-8_10)

Van Der Krogt, F. J., & Wildemeersch, D. A. (2000). Learning-network theory: Organizing the dynamic relationships between learning and work. *Management Learning*, 31(1), 25–41. <https://doi.org/10.1177/1350507600311004>

White, B., Cox, C., & Cooper, C. L. (1997). A portrait of successful women. *Women in Management Review*, 12(1), 27–34. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1108/09649429710156942>

กชกร บุญยพิทักษ์สกุล และ พิษญาณี พูลพล. (2561). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างรู้เท่าทันของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรทิพย์ รัตนภุมมะ. (2565). การบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษากรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุณา โถชาวี. (2566). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- กฤติกาพร ไยโนนตาด. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของสตรีโรคเบาหวานในภาวะหมดประจำเดือน จังหวัดชัยภูมิ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- กฤษณ ก่อสละ. (2564). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- กัลญญา เพชรภรณ์. (2555). การศึกษาอัตมโนทัศน์หลายมิติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของแบรคเคน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย. (2547). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กันต์ธร หิรัญลักษณ์. (2565). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติทัช เขียวฉ้ออ่อน. (2559). การพัฒนาองค์ประกอบมาตรฐานระบบงานให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะส่วนบุคคลสู่ความเป็นเลิศในระบบสังคมเครือข่ายข้อมูลของพนักงาน ให้บริการสายการบินพาณิชย์ไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กิตติทัช เขียวฉ้ออ่อน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355-370.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. ส.เอเชียเพลส.
- กสุม สายใจ. (2558). การบริหารตามพันธกิจอุดมศึกษากับความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่าย สหวิทยาการแห่งราชบัณฑิตยสถาน ภาคกลาง. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ชนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. (2551). การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนารัฐบาล.
- ชนิษฐา จิตแสง. (2563). การสื่อสารระหว่างบุคคลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. [https://www.google.com/search?q=http://drkanchit.com/general\\_articles/articles/general\\_24.html](https://www.google.com/search?q=http://drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html)

- จรัสชัย ปณญาวชิโร. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยค้ำค้ำสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ดุขฎฐิบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จรรยา จันทรละมุล. (2566). การศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเชื่อประสิทธิภาพ  
ในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 14(2).
- จอมพล จิบิณญ์ และ ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2563). ปัจจัยทางการสื่อสารขณะพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ด้วยการฝึกอบรมในองค์กรธุรกิจกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม. วารสาร  
นิเทศศาสตร์, 38(3), 103-122.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
บุคพอยท์.
- จารุณี จันทรเจริญ. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักเรียน  
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอมะเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จารุวรรณ อินทนะเว. (2558). อิทธิพลของสื่อ และประสบการณ์ทำค้ำค้ำกรรม ที่มีต่อความพึงพอใจ  
การตัดสินใจทำซ้ำและการบอกต่อของผู้หญิง [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหารงานบุคคล. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เนชั่นโฮย์ 1954.
- จิราพร เซ็นหอม. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนิสิตนักศึกษา  
การศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต  
ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- จิรัชญ์ พัฒนใจเมือง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิ  
บัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาภาญจ์ ศรีเนตร. (2565). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,  
6(กรกฎาคม-ธันวาคม), 289-290.

- ซัชปงศ์ ไทยเพชรกุล. (2567). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล].
- ชุติมา ชุณหกาญจน์. (2550). พฤติกรรมการเลียนแบบวัฒนธรรมของวัยรุ่นไทยจากสื่อบันเทิงเกาหลี. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยาลัยชุมชนพังงา.
- โชดมามาต พลศรี. (2561ก). แนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้จากปัจจัยเขาวนอารมณ์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โชดมามาต พลศรี. (2561ข). รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฐาปนา ฉิ่งไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. ธนัชการพิมพ์.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก Competency กันเถอะ. เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณิชวรณ ปานเทวัญ. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณิชภา ธพิพัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2547). หัวหน้าจะพัฒนาจิตลักษณะด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้อย่างไร. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินิก. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2548). หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล: ทฤษฎีและผลการวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม.
- ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (2556). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา [รายงานการวิจัย]. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (2557). การวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุมิติด้านความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยในบุคคลหลายประเภท [รายงานการวิจัย]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2558). อาจารย์มหาวิทยาลัยกับการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน คู่มืออาจารย์ด้านการสอน. สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2532). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. ทิพย์วิสุทธิ์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. เสมาธรรม.
- พนันเดช ยงค์กมล. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่าย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต].
- ทะเนศ วงศ์นาม. (2565). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ทิตินา แคมมณี. (2551ก). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2551ข). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2523). องค์การและการบริหาร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนา ประมุขกุล. (2547). เครือข่าย. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 2(3), 25-30.
- ธนากร จันทร์ลือชัย. (2567). รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธนศ ขำเกิด. (2533). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. มิตรครู, 8(4), 30-35.
- ธิดารัตน์ วรณพันธ์. (2563). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้หน้านักเรียนระดับ  
ชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธีรศักดิ์ ฤกษ์เศรณี. (2551). ทักษะคิดทางการเมืองของนายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารบก  
หลักสูตรประจำชุดที่ 86 ต่อการรัฐประหาร 19 กันยายน 2549. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา  
(ฉบับปรับปรุง). ข้าวฟาง.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร. เอ็ม.ที.เพลส.
- ธีรรัตน์ คันธวิงศ์. (2560). การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ  
คิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2548). การพัฒนาคลังการประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระ  
การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพขวัญ นาคนวน. (2554). ทักษะคิดและความพึงพอใจของผู้ชมต่อรายการเก็บตกทางสถานีโทรทัศน์ไทย  
ทีวีสีช่อง 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- นพพร จันทร์นำชู. (2563). วิธีเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- นวพร นวลประดิษฐ์. (2554). อิทธิพลของสื่อออนไลน์ที่มีต่อเจตคติ และพฤติกรรมทางการเมืองของ  
ประชาชน กรณีศึกษา นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ  
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2544). หลักการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิรันดร์รัตน์ สิงห์ธนะ และ งามลมัย ผิวเหลือง. (2564). ความเชื่ออำนาจควบคุม การสนับสนุนทางสังคม  
ความมุ่งมั่นในตนเอง และการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
วิทยาเขตบางเขน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิรุช บัณญัติ. (2557). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิง [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

- นิบล ทาตะชัย. (2564). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอนของครูโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร. วารสารบัณฑิตศึกษา มจร. บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- นีออน พิณประดิษฐ์. (2557). วิจัยระบบดัชนีความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 [รายงานการวิจัย]. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญรัตน์ แก้วลำหัด. (2536). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุปผชาติ ทัพพิภรณ์. (2552). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ปรมัตถ์ปัญธิ์ ต้องประสงค์. (2567). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรีดา เรื่องวิชาการ. (2557). งานพลังกลุ่มและความสุข แนวทางการบริหารแบบพุทธ สำหรับองค์กรเปลี่ยนแปลงสังคม. สามลดา.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์การการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2549). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน: จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- ปาริชาติ เอื้ออารีย์. (2562). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พรเทพ ลีทองอิน. (2556). การสร้างรูปแบบการจัดการคนเก่งของสมาคมกีฬา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2547). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).

- พัชรภา ตรีเนตร. (2554). การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทอภิมาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต ได้ตีพิมพ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- พัฒนกิจ วงศ์ลาศ. (2566). รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนา รูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ฯ, 6(2), 128-134.
- พันธยุทธ ทศระเปียบ. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิชญา ชัยพิมลผลิน และอุบลวรรณ เกษตรเอี่ยม. (2560). การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมสำหรับการพัฒนาดำเนินงานวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 วิทยาการจัดการวิชาการ 2017.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2546). การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- พิมพ์ชนก นุชเนตร. (2560). การเรียนรู้โดยผ่านการสังเกต และพฤติกรรมเลียนแบบจากรายการเซเลบ บล็อก. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- เพียรกิจ นิมิตรดี. (2558). การส่งเสริมปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือร่วมพลังของครูมัธยมศึกษา: พหุกรณีศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ไพพกา ติวคำ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 11-18.

- ภัทรลดา เกิดกำไร และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2566). การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน  
การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ทฤษฎีระบบราชการ. *รายงานการประชุม Graduate School  
Conference*, 5(1), 959-968.
- ภัทรารวรรณ นิลแก้วบวรวิชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภัทรียากุล แก่นแก้ว. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์].
- ภาณุวัฒน์ กองราช. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของวัยรุ่นในประเทศไทย:  
กรณีศึกษา Facebook. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาระวี ศุขโรจน์. (2556). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ.  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มติกาญจน์ จิตกระโชติ และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ.  
*วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 181-191.
- มัญชลี เปี่ยมดี. (2558). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียน ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2566). ทักษะคิดของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา  
ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน)*. สำนักราชบัณฑิตย  
สภา.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินตาม  
โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียน บ้านนาตาลคำเช่า [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วสพร บุญสุข. (2565). การบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ และความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- วะรีพร บำรุงผล. (2549). ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิญพิชชา มีแก้ว. (2562). แนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นมืออาชีพ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วันวิสา นาโสม. (2560). การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับกำารวิจัยทางสังคมศาสตร์. สุวีริยาสาส์น.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกรรม. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทยา เรื่องวิญญูเวช. (2547). การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยาธร พันธุ์สอาด. (2562). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการมหาสารคาม.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ หมั่นเทพ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยกระบวนการวิจัยก่อรูป [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วิจิตรทัศน์.
- วิชญ์ ช่างเนียม. (2556). *คู่มือเรียนโครงสร้างข้อมูลและอัลกอริทึม*. ไอทีซี พรีเมียร์.
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). *การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). *การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ*. สุวีริยาสาสน์.
- ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2550). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สถาพร พฤษภูมิกุล. (2560). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning*. มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.
- สมบัติ แซ่เฮ้. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศรี เณรจาทิ. (2560). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21*. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 14(27), 10-20.
- สมศักดิ์ เอี่ยมดี. (2556). *การพัฒนากระบวนการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- สรายุทธ วรเวก. (2563). *รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติภาพ ไกรกิจราษฎร์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สาธิต เชื้ออยู่นาน. (2559). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการชี้แนะการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สายฝน วงการวรรณ. (2560). *ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่สหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการขับเคลื่อนกระบวนการ PLCสู่สถานศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *จำนวนครู.* <https://www.obec.go.th/>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานประเมินผลการจัดงานอนาคตการศึกษาไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.*
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2557). *การบริหารโรงเรียน: ความกลมกลืนระหว่างองค์การราชการกับองค์การวิชาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(1).*
- สิน งามประโคน. (2562). *แนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].*
- สิริพร บุญพา. (2562). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].*
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินทร์.*

- สุขสันต์ สุขสงคราม. (2564). แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา. *วารสารธรรมวัตร*, 2(1), 64-78.
- สุชาติ วาระดี. (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดที่รัก ธรรมสุน. (2561). ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา “การยางแห่งประเทศไทย”. *วารสารธรรมศาสตร์*, 37(2), 44-65.
- สุนันทา เทียมคำ. (2551). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุภัทรา สถาพอัตถ์. (2564). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประชากรจากผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนภา จันทราช. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- สุมาลี เมืองนก. (2548). ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาของครูในอำเภอท่ายาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต].
- สุमितตรา เจริญพันธ์. (2545). จิตลักษณะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ. (2565). การวิเคราะห์หนังสือเรียนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร วัจนะฮาด. (2553). กระบวนการสร้างชุดการสอนวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถการคิดเชิงเหตุผลสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). ปัจจัยเชิงพระหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล].
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ (Research and Development Design). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อนุชิต สุขกลี. (2560). *การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2561). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้วยการบูรณาการระหว่างข้อเสนอการพัฒนางานกับแผนการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- อภิบาล สุวรรณโคตร. (2563). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(7), 74-86.*
- อมรลักษณ์ คล้ายเรือง. (2565). *การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2).*
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.*
- อรัญ โสถธิพันธุ์. (2550). *การประเมินขีดสมรรถนะของส่วนราชการระดับกรมและภูมิภาค ผู้กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.*
- อรัญรัตน์ วิไลพิศ, อัญชัญ เครือสุวรรณ และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2560). *ทัศนคติต่อพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อริญรดา ทศเทียน. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(9).*
- อรุณ รักธรรม. (2543). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. ไทยวัฒนาพานิช.*
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษახอบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].*
- อรุณี สันฐิตวิณัยย์. (2560). *ฐานปรัชญาของระบบราชการในอุดมคติ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี.*
- อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และ บารมี วรรณพงศ์เจริญ. (2565). *การประยุกต์ใช้ 4Ms ใน การป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นครราชสีมา. สถาบันพระปกเกล้า, 34-62.*
- อัมพร พรหมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สูงสุด. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14.*

- อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2562). *ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *Competency Dictionary* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุดม ชูสีวรรณ และชวลิต เกิดทิพย์. (2560). *องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล*. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลรัตน์ ทธิมวรรณ. (2557). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู*. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15(2).





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ แยมเยื่อน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. ดร.อำพร อัครโรจนกุลชัย ผู้จัดการโรงเรียนเผยอิง
3. ดร.เกศินี โสขุมา รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร
4. ดร.นฤภพ ชันทับไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานารีวิทยา
5. ดร.บรรจบ ภูโสดา ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ  
เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นื้ออน พิณประดิษฐ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ธีรวิทย์ สิทธิศิริอรรรถ อาจารย์ประจำศูนย์การศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ อติตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
4. ดร.รังสรรค์ นกสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิลา
5. ดร.กรวิทย์ เลิศศิริโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2

## ภาคผนวก ข หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย



### บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ ฮว 7308/ว 0608

วันที่ 10 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายภาคภูมิ ทองลาด (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านบุคคล” (MANAGEMENT MODEL FOR DEVELOPING TEACHERS' ACADEMIC COMPETENCIES SECONDARY SCHOOLS IN BANGKOK EMPHASIZING THE IMPORTANCE OF NETWORKING FACTORS ORGANIZATIONAL FACTORS AND PERSONAL FACTORS) นั้น

ในกรณีนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/111/68 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใ้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลาานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ดร.วิวิท สัจจาพงศ์)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ(IOC)

### เอกสารชุดที่ 1 นิยาม และผังของแบบวัด

#### คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญผู้ประเมิน

เอกสารชุดที่ 1 นี้ ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 14 ตัวแปร ผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการพิจารณาประเมินข้อความในแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างและเสนอให้ประเมิน ตัวแปรประกอบด้วย

1. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู 1 ตัวแปร คือ สมรรถนะทางวิชาการ
2. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุ มี 3 กลุ่มปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย 5 ตัวแปร 2) ปัจจัยด้านองค์กร 4 ตัวแปร และ 3) ปัจจัยด้านบุคคล 4 ตัวแปร รวม 13 ตัวแปร

1. **ตัวแปรตาม** คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) คือ 1) การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ แต่ละตัวแปรมีนิยามและผังของแบบวัด ดังนี้

#### 1.1 การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ

**นิยาม :** สมรรถนะการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ผังของแบบวัด** การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ด้านงานวิชาการ				รวม (ข้อ)
	หลักสูตร การสอน	สื่อ/นวัตกรรม	การนิเทศ	การวัดและ ประเมินผล	
1. ร่วมมือกับผู้อื่น	1	1	1	1	4
2. สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	4
3. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้	1	1	1	1	4
4. เป็นผู้นำ/ผู้ตามได้	1	1	1	1	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

## 1.2 การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ

**นิยาม :** สมรรถนะการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของครู ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ **ผังของแบบวัด** การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ด้านงานวิชาการ				รวม(ข้อ)
	หลักสูตร การสอน	สื่อ/นวัตกรรม	การนิเทศ	การวัดและ ประเมินผล	
1. ความรู้	1	1	1	1	4
2. ทักษะ	1	1	1	1	4
3. ทักษะ	1	1	1	1	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

## 1.3 การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

**นิยาม :** สมรรถนะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของครูในการค้นหาและใช้ความรู้ทางวิชาการในการสอนและการพัฒนานักเรียน **ผังของแบบวัด** การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ด้านงานวิชาการ				รวม(ข้อ)
	หลักสูตร การสอน	สื่อ/นวัตกรรม	การนิเทศ	การวัดและ ประเมินผล	
1. แสวงหาความรู้	1	1	1	1	4
2. ใช้องค์ความรู้	1	1	1	1	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

2. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงสาเหตุมี 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านเครือข่าย, ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล

2.1 ปัจจัยด้านเครือข่าย ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 5 ตัวแปร คือ 1) บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย 2) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย 3) การสื่อสาร

กับเครือข่าย 4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย 5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบ ต่อการทำงานของเครือข่าย แต่ละตัวแปรเมียนิยามและผังแบบวัด ดังต่อไปนี้

### 2.1.1 บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย

**นิยาม :** บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกเมื่อเข้าร่วมเครือข่าย ในลักษณะที่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ รับคำปรึกษา สร้างสัมพันธ์ทางวิชาชีพ และการเข้าถึงทรัพยากร

#### ผังของแบบวัด บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. สมาชิกแลกเปลี่ยน ความรู้	1	2	2
2. รับคำปรึกษา	3,4	-	2
3. สร้างสัมพันธ์ ทางวิชาชีพ	5	6	2
4. การเข้าถึงทรัพยากร	7	8	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

### 2.1.2 ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย

**นิยาม :** ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย หมายถึง การได้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายในหลากหลายด้าน การได้รับความรู้และทักษะ ได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญจากการเข้าร่วมเครือข่าย ในหลากหลายช่วงเวลา

#### ผังของแบบวัด ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การได้มีส่วนร่วมกับ เครือข่ายหลากหลายด้าน	1	2	2
2. การได้รับรู้และทักษะ	3	4	2
3. การได้รับการสนับสนุนและ คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	5	6	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

### 2.1.3 การสื่อสารกับเครือข่าย

**นิยาม :** การสื่อสารกับเครือข่าย หมายถึง การรับส่งข้อมูลข่าวสารกับเครือข่าย ด้วยวิธี ประเภท และช่องทางการสื่อสาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์วิชาชีพที่ดี

#### ผังของแบบวัด การสื่อสารกับเครือข่าย

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร	ช่องทาง	On line	On site	รวม (ข้อ)
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้	พูด/สนทนา	1	1	2
	เอกสาร	1	1	2
	บุคคล	1	1	2
2. สร้างสัมพันธ์ในวิชาชีพ	พูด/สนทนา	1	1	2
	เอกสาร	1	1	2
	บุคคล	1	1	2
รวมทั้งหมด		6	6	12

### 2.1.4 การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย

**นิยาม :** การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่าย ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ในวัตถุประสงค์เดียวกัน ทำให้เพื่อความสำเร็จหรือประโยชน์ร่วมกัน

#### ผังของแบบวัด การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย

กิจกรรม	คณะ			รวม(ข้อ)
	คณะกรรมการ	คณะทำงาน	ผู้สนับสนุน	
1. สัมมนาทางวิชาการ	1	1	1	3
2. พัฒนาบุคลากร	1	1	1	3
3. ทำโครงการ/กิจกรรม	1	1	1	3
รวมทั้งหมด	3	3	3	9

### 2.1.5 การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของ เครือข่าย

**นิยาม :** การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของ  
เครือข่าย หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่าย ได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานหรือกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายนั้นๆ

**ผังของแบบวัด** การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของ  
เครือข่าย

ระดับ	ยอมรับ	รับผิดชอบ	รวม (ข้อ)
1. ตน	1	1	2
2. เพื่อนสมาชิก	1	1	2
3. เครือข่าย	1	1	2
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

**2.2 ปัจจัยด้านองค์กร** ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 4  
ตัวแปร คือ 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ 2) การมีรูปแบบที่ดีทางวิชาการ 3) บรรยากาศ  
ทางวิชาการในโรงเรียน และ 4) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่ละตัวแปรมี  
นิยามและผังแบบวัด ดังต่อไปนี้

#### 2.2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

**นิยาม :** การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง บุคลากรได้รับการ  
สนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุ  
อุปกรณ์

**ผังของแบบวัด** การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ด้านงานวิชาการ				รวม(ข้อ)
	หลักสูตร การสอน	สื่อ/นวัตกรรม	การนิเทศ	การวัดและ ประเมินผล	
1. ด้านข้อมูลข่าวสาร	1	1	1	1	4
2. ด้านขวัญและกำลังใจ	1	1	1	1	4
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	1	1	1	1	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

### 2.2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

**นิยาม :** การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ หมายถึง การที่บุคลากรได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว

#### ผังของแบบวัด การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

ตัวแบบ	ดำเนินงานวิชาการ				รวม(ข้อ)
	หลักสูตรการสอน	สื่อ/นวัตกรรม	การนิเทศ	การวัดและประเมินผล	
1. ผู้บริหาร	1	1	1	1	4
2. เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

### 2.2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

**นิยาม :** บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง เป็นสภาพการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนกิจกรรมบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ

#### ผังของแบบวัด บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)		ข้อความทางลบ(ข้อที่)		รวม (ข้อ)
	ภายนอก	ภายใน	ภายนอก	ภายใน	
1. สภาพการเรียน	1,2	5,6	3	4	6
2. กิจกรรม	7,8	10,11	9	12	6
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

### 2.2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**นิยาม :** ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชน ของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

### ผังของแบบวัด ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	1,2	3	3
2. กระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ	4,6	5	3
3. การเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน	7,9	8	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

**2.3 ปัจจัยด้านบุคคล** ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 3 ตัวแปร คือ 1) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ 2) ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและ 3) ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ แต่ละตัวแปรมีนิยามและผังแบบวัดดังต่อไปนี้

#### 2.3.1 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

**นิยาม :** ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าในการทำงานวิชาการนั้น ผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำให้สิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตนมี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ (2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน (3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ (4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

#### ผังของแบบวัด ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. เชื่อว่าตนทำได้	1,2,5	3,4	5
2. เชื่อว่าผลดี/เสียที่เกิดขึ้นกับตนเกิดจากการกระทำของตนเอง	7,8	6,9,10	5
3. เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำมากได้มาก	11,12,13	14,15	5
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

### 2.3.2 ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

**นิยาม :** ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้

#### ผังของแบบวัด ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การใช้เทคโนโลยี ก่อนสอน	1,2	3	3
2. การใช้เทคโนโลยี ขณะสอน	4,6	5	3
3. การใช้เทคโนโลยี หลังสอน	8	7,9	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

### 2.3.3 ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ

**นิยาม :** ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ หมายถึง จิตลักษณะของบุคคลในรูปแบบ ความรู้สึก ที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนา เป็นความรู้อิงประเมิณค่าว่ามีประโยชน์ หรือ มีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลต่อการตอบสนองในเชิงบวกหรือลบ และมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคคลนั้น รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของงานวิชาการ

#### ผังของแบบวัด ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก(ข้อที่)	ข้อความทางลบ(ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การรู้ว่าการทำงาน วิชาการมีประโยชน์, มีคุณค่า	1,2,3	4	4
2. ความรู้สึกที่มีต่อ การทำงานวิชาการ	5,7	6,8	4
3. ความพร้อม ที่จะทำงานวิชาการ	9,11,12	10	4
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

1. ตัวแปรตาม สมรรถนะทางวิชาการของครู

1.1 การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบร่วมมือกับผู้อื่น</b>							
1. ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้ เมื่อมีงานพัฒนาหลักสูตร (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันให้ความร่วมมือกับเพื่อนครู ในการสร้างสื่อการเรียนการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
3. ไม่ว่าจะเป็นผู้นิเทศหรือรับการนิเทศในโรงเรียนฉันร่วมกับเพื่อนครูได้ (+)	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
4. ฉันไม่สามารถทำงานร่วมกับทีมวัดและประเมินผลของโรงเรียนได้ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
<b>องค์ประกอบสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</b>							
5. ถ้าเพื่อนครูต้องการความช่วยเหลือในงานสอนฉันยินดีช่วย ถ้าฉันทำได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ฉันพร้อมแบ่งปันสื่อการสอนที่ได้มาใหม่ ให้กับครูเพื่อนร่วมงาน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. ฉันไม่เคยแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศกับเพื่อนครู (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันพร้อมช่วยเหลือเพื่อน ที่ทำงานวัด/ประเมินผลถ้ามีโอกาส (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้</b>							
9. ฉันไม่สามารถสอนแบบเป็นทีมกับเพื่อนครูได้ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
10. ฉันพุดคุยเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอนกับเพื่อนครูได้อย่างสนุก (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
11. ฉันสามารถสร้างความร่วมมือกับครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนางานนิเทศ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. ฉันชอบแบ่งปันประสบการณ์กับเพื่อนครูเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการเรียนการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบเป็นผู้นำ/ผู้ตามได้</b>							
13. ฉันไม่สามารถนำเพื่อนครูสนทนาเรื่องหลักสูตรและการสอนได้ (-)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
14. ฉันยินดีที่จะเป็นผู้ตามในการสร้างสื่อการสอนใหม่ ๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15. ฉันไม่สามารถที่จะเป็นต้นคิดในการพัฒนาทักษะการสอนของฉันและเพื่อนครู (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16. หากเพื่อนครูต้องการคณะกรรมการพัฒนาการวัดประเมินผลการเรียน ฉันยินดีเข้าร่วม (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 1.2 การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบความรู้</b>							
1. ฉันสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการสอนให้มากขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันไม่ชอบเข้ารับการอบรมการใช้นวัตกรรมการสอน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ฉันสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนเพื่อนครูในการใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมทักษะทางวิชาการ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล อยู่เสมอ (+)	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
<b>องค์ประกอบทัศนคติ</b>							
5. ฉันชอบงานด้านการสอนมาก (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ฉันไม่เห็นว่ามีสื่อการสอนที่ดีช่วยการสอนให้ประสบความสำเร็จได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. การนิเทศไม่สามารถช่วยให้ฉันพัฒนาวิธีการสอนได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันเห็นคุณค่าของการวัดและประเมินผลการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบทักษะ</b>							
9. ฉันไม่พยายามเพิ่มความสามารถตนเองในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
10. ฉันพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11. ฉันไม่ต้องการนิเทศร่วมกับผู้อาวุโส (-)	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
12. ฉันออกข้อสอบใหม่อยู่เสมอ เพราะต้องการให้เกิดความชำนาญ (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

## 1.3 การแสวงหาและใช้ข้อดีความรู้ในงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การแสวงหาและใช้ข้อดีความรู้ในงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบแสวงหาความรู้</b>							
1. ฉันสามารถแสวงหาแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อการพัฒนาการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันชอบแสวงหาแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงสื่อการสอน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ฉันไม่พยายามค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในเทศ การสอน (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
4. ฉันปรึกษาเพื่อนครูที่มีประสบการณ์ เมื่อพบปัญหา ในการวัดและประเมินผล ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ (-)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60
<b>องค์ประกอบใช้ข้อดีความรู้</b>							
5. ฉันไม่นำความรู้ใหม่เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนมาใช้ ทันที (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
6. ถ้าไปอบรมการสร้างสื่อการสอนใดๆมา ฉันจะถ่ายทอด ให้เพื่อนๆ ฟัง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. ฉันไม่เคยแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนครู ในการนิเทศ (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
8. ฉันใช้ข้อดีความรู้ที่มีในสร้างแบบวัดและการประเมินผล ใหม่ ๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยเชิงสาเหตุ

## 2.1 ปัจจัยด้านเครือข่าย

## 2.1.1 บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย</b>							
<b>องค์ประกอบสมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้</b>							
1. การเข้าร่วมเครือข่ายทำให้ฉันได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในเครือข่าย <u>ไม่ได้</u> ช่วยพัฒนาทักษะใดๆ แก่ฉัน (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
<b>องค์ประกอบรับคำปรึกษา</b>							
3. การที่ฉันได้รับคำปรึกษาจากเครือข่ายช่วยให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหามากขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ฉันคิดว่าการรับคำปรึกษาจากสมาชิกในเครือข่ายทำให้มีมุมมองและวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปใช้ในงานได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบสร้างสัมพันธ์ทางวิชาชีพ</b>							
5. การเข้าร่วมเครือข่ายช่วยให้ฉันได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ฉันคิดว่าการสร้างสัมพันธ์ทางวิชาชีพผ่านเครือข่าย <u>มิได้</u> ช่วยพัฒนางานในอาชีพของฉันเลย (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
<b>องค์ประกอบการเข้าถึงทรัพยากร</b>							
7. การเข้าร่วมเครือข่ายทำให้ฉันสามารถเข้าถึงนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันคิดว่าการเข้าถึงทรัพยากรโดยอาศัยเครือข่าย <u>ไม่สามารถ</u> เสริมสร้างความสามารถในการทำงานวิชาการได้ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60

## 2.1.2 ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย</b>							
<b>องค์ประกอบที่ได้มีส่วนร่วมด้วยเครือข่าย</b>							
<b>หลากหลายด้าน</b>							
1. ฉันได้มีส่วนร่วมด้วยเครือข่ายในกิจกรรมทางวิชาการ ต่างๆ (+)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
2. ฉันไม่เคยมีส่วนร่วมด้วยเครือข่ายในกิจกรรมอื่น ที่นอกเหนือจากงานวิชาการ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบที่ได้รับรู้และทักษะ</b>							
3. การเข้าร่วมเครือข่ายทำให้ฉันได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. การมีส่วนร่วมในเครือข่ายไม่ทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะ การทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
<b>องค์ประกอบที่ได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ</b>							
5. คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจากเครือข่ายช่วยให้ฉันมีพลัง ในการทำงานวิชาการ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายมิได้ทำให้ฉันมี โอกาสใหม่ ๆ ในงานวิชาการ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.1.3 การสื่อสารกับเครือข่าย

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การสื่อสารกับเครือข่าย</b>							
<b>วัตถุประสงค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>							
<b>ช่องทางพูด/สนทนา</b>							
1. การพูดคุยและสนทนากับสมาชิกในเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ช่วยให้ฉันได้ข้อมูลที่ทันสมัย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. การสื่อสารและสนทนาแบบเผชิญหน้าไม่ช่วยให้ฉันได้มิตรภาพที่ดี (-)	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
<b>ช่องทางเอกสาร</b>							
3. การศึกษาข้อมูลออนไลน์จากเครือข่าย ช่วยให้ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้อย่างรวดเร็ว (+)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
4. การแลกเปลี่ยนเอกสารในสถานที่จริงไม่ช่วยให้ฉันได้รับข้อมูลที่ชัดเจน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ช่องทางบุคคล</b>							
5. การสื่อสารกับบุคคลในเครือข่ายผ่านช่องทางออนไลน์ช่วยให้ฉันได้พบและเพื่อนร่วมอาชีพใหม่ๆ (+)	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
6. การพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกเครือข่ายแบบเผชิญหน้าไม่ทำให้สัมพันธ์ภาพตึงขึ้น (-)	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
<b>วัตถุประสงค์สร้างสัมพันธ์ในวิชาชีพ</b>							
<b>ช่องทางพูด/สนทนา</b>							
7. ฉันไม่เห็นคุณค่าของการสร้างสัมพันธ์ในวิชาชีพโดยสนทนาผ่านระบบออนไลน์ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. การได้พูดคุยกับเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายโดยตรง ทำให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ช่องทางเอกสาร</b>							
9. ฉันไม่เคยใช้เอกสารวิชาการของเครือข่ายในช่องทางออนไลน์พัฒนางานอาชีพ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
10. ฉันได้แลกเปลี่ยนเอกสารทางวิชาการกับเพื่อนสมาชิกบ่อยๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.1.3 การสื่อสารกับเครือข่าย (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การสื่อสารกับเครือข่าย</b>							
<b>วัตถุประสงค์สร้างสัมพันธ์ในวิชาชีพ</b>							
<b>ช่องทางบุคคล</b>							
11. การสื่อสารกับเครือข่ายผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้ฉันได้รับข้อมูลจากบุคคลที่มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
12. ฉันไม่สร้างความสัมพันธ์ในวิชาชีพด้วยการพบเจอกันในงานประชุมหรือกิจกรรมของเครือข่าย (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60

## 2.1.4 การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย</b>							
<b>กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ</b>							
1. ฉันได้มีโอกาสเป็นคณะกรรมการในงานสัมมนาทางวิชาการของเครือข่ายบ่อยๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในงานสัมมนาทางวิชาการของเครือข่ายเสมอ (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
3. ฉันไม่พร้อมสนับสนุนงานสัมมนาทางวิชาการของเครือข่าย (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>กิจกรรมพัฒนาบุคลากร</b>							
4. ฉันได้ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. ฉันไม่เคยเป็นคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ฉันไม่พร้อมสนับสนุนการทำงานพัฒนาบุคลากรของเครือข่าย (-)	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60
<b>กิจกรรมทำโครงการ/กิจกรรม</b>							
7. ฉันได้ร่วมเป็นคณะกรรมการทำโครงการ/กิจกรรม (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันไม่เคยร่วมเป็นคณะทำงานทำโครงการ/กิจกรรม (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. ฉันพร้อมสนับสนุนการทำโครงการ/กิจกรรมของเครือข่าย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.1.5 การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของ เครือข่าย

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย</b>							
<b>ระดับตน</b>							
1. ฉันไม่ยอมรับในบทบาทและหน้าที่การทำงาน ในเครือข่าย (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
2. เมื่อได้มีบทบาทในการทำงานหรือกิจกรรมของ เครือข่ายฉันรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ระดับเพื่อนสมาชิก</b>							
3. ฉันยอมรับเพื่อนสมาชิกในบทบาทและหน้าที่ การทำกิจกรรมและทำงานในเครือข่าย (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
4. ฉันไม่สามารถบังคับเพื่อนสมาชิกรับผิดชอบเครือข่าย ร่วมกัน (-)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60
<b>ระดับเครือข่าย</b>							
5. ฉันยอมรับเครือข่ายของฉันที่เป็นสมาชิก เมื่อมีการทำงานร่วมกัน (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
6. ฉันไม่สามารถรับผิดชอบต่อเครือข่ายในการทำงาน หรือกิจกรรมที่เครือข่ายจัดขึ้น (-)	0	0	+1	+1	+1	3	0.60

## 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร

## 2.2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสาร</b>							
1. ฉันได้รับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารในการทำงานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร จากทางโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงาน เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม จากทางโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ฉันได้รับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานเกี่ยวกับการนิเทศ จากทางโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงาน เกี่ยวกับการสร้างวัดและประเมินผล จากทางโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจ</b>							
5. ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนในด้านขวัญกำลังใจเกี่ยวกับวิธีการสอนจากทางโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
6. ฉันได้รับการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจเกี่ยวกับการสร้างสื่อการสอนจากทางโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. ฉันไม่เคยได้รับกำลังใจจากผู้บริหารเลย เมื่อเป็นผู้รับการนิเทศ (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
8. ฉันเคยได้รับกำลังใจจากเพื่อนครูในการทำงานวัดประเมินผลการเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์</b>							
9. ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากทางโรงเรียน ในด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อการสอน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10. ฉันได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียน ในด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาสื่อการสอนอย่างเพียงพอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์</b>							
11. ฉันได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียน ในด้านวัสดุอุปกรณ์สำหรับการนิเทศอย่างเพียงพอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. ฉันได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียน ในด้านเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวัดและประเมินผล (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ</b>							
<b>ตัวแบบผู้บริหาร</b>							
1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นผู้นำด้านการใช้ นวัตกรรมในการนำมาช่วยการบริหารสถานศึกษา (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่เป็นที่ปรึกษาครูอย่างสม่ำเสมอ (-)	0	0	+1	+1	+1	3	0.60
4. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่ช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในงานวัดและประเมินผล (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
<b>ตัวแบบเพื่อนร่วมงาน</b>							
5. ฉันเห็นเพื่อนครูบางคนทำงานด้านหลักสูตรสำเร็จเรียบร้อยโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งคนอื่น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ฉันไม่เคยดูตัวอย่างครูที่ศึกษาและทดลองการใช้สื่อออนไลน์จนประสบความสำเร็จ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. เพื่อนครูของฉันมีวิธีการและเทคนิคการนิเทศที่ดี (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
8. ฉันไม่มีเพื่อนครูที่เก่งด้านกรวัดและประเมินผล (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

## 2.2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน</b>							
<b>องค์ประกอบสภาพการเรียนรู้</b>							
1. โรงเรียนของฉันมีเป้าหมายการเรียนการสอนชัดเจน (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
2. นักเรียนในโรงเรียนของฉัน ให้ความร่วมมือดีกับกิจกรรมวิชาการของโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. นักเรียนในโรงเรียนของฉัน มีอาการ <u>เบื่อหน่าย</u> โรงเรียน (-)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60
4. การสอนของฉันในห้องเรียน <u>นักเรียนมีแต่ความเครียด</u> (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. การสอนของฉันในห้องเรียน <u>เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง</u> (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. การสอนของฉันในห้องเรียน <u>นักเรียนมีความสามัคคีซึ่งกันและกัน</u> (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบกิจกรรม</b>							
7. โรงเรียนของฉันมีกิจกรรมชมรมที่เกิดประโยชน์ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. โรงเรียนของฉันให้ความสำคัญในกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. โรงเรียนของฉัน <u>ไม่ให้ความสำคัญ</u> กับกิจกรรมค่ายวิชาการ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
10. นักเรียนในห้องเรียนของฉัน <u>สนุกกับกิจกรรม</u> ที่ทำงานกลุ่มร่วมกัน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11. นักเรียนในห้องเรียนของฉัน <u>ตั้งใจทำงาน</u> ของห้องที่ทำร่วมกัน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. นักเรียนในห้องเรียนของฉัน <u>ไม่เคยมีกิจกรรม</u> ร่วมพูดคุยข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

### 2.2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</b>							
<b>องค์ประกอบร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการ</b>							
1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอนกันเสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการแลกเปลี่ยนสื่อที่สร้างกันเสมอ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน แม้จะมีการสร้างนวัตกรรม แต่ไม่เคยมีการแบ่งปันระหว่างสมาชิกของฉัน (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
<b>องค์ประกอบกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ</b>							
4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน สมาชิกทำงานที่ยึดหลักวิชาการ (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน ไม่มีการเปิดใจกว้างยอมรับความแตกต่าง (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>องค์ประกอบเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน</b>							
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน หาวิธีการใหม่ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีได้มุ่งกิจกรรมที่มีผลต่อคุณลักษณะของผู้เรียน (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
9. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนงอกงามทางปัญญาความคิด (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.3 ปัจจัยด้านบุคคล

### 2.3.1 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ</b>							
<b>เชื่อว่าตนทำได้</b>							
1. ฉันเชื่อว่า ถ้าฉันมีความพยายามให้มาก ในการทำหลักสูตร หลักสูตรนั้นจะออกมาดี (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันเชื่อว่า ถ้าฉันค้นหาและปรับปรุงอย่างจริงจัง สามารถสร้างสื่อที่มีคุณภาพได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ฉันคงไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับเพื่อน ครูคนอื่น ๆ ได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ถ้าไม่มีเพื่อนครูช่วยฉันสร้างนวัตกรรม ฉันคงจะทำ ไม่สำเร็จ (-)	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
5. ถ้าเพื่อนครูของฉันมีวิธีการวัดและประเมินผลที่ทันสมัย ฉันก็สามารถมีได้เช่นกัน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>เชื่อว่าผลดี/เสียที่เกิดกับตนเกิดจากการกระทำของตน</b>							
6. แม้ฉันจะพยายามใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ยาก ที่จะให้การสอนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (-)	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
7. ฉันเชื่อว่าการสอนของฉันจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับ การเตรียมตัวของตัวเอง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันเชื่อว่า ฉันจะหาวิธีการสอนที่เหมาะสมช่วยเหลือ นักเรียนที่เรียนอ่อนได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. ที่ฉันไม่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน ก็เพราะขาดการสนับสนุนที่ดี (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60
10. ฉันเชื่อว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบ ความสำเร็จในงานวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้ (-)	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60

### 2.3.1 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ</b>							
<b>เชื่อว่าทำได้ดี ทำมากได้มาก</b>							
11. ฉันคิดว่าเมื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสอนได้ ย่อมได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ (+)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
12. ฉันเชื่อว่า เมื่อฉันมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจะสูงขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13. ฉันเชื่อว่า จะสร้างสื่อการสอนที่ดีได้ ถ้าฉันทุ่มเทอย่าง จริงจัง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14. ฉันคิดว่าแม้จะทุ่มเทเตรียมแผนการสอนมากเพียงใด ก็คงไม่ทำให้การสอนดีขึ้น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15. แม้จะได้รับคำแนะนำเรื่องการวัดและประเมินผล ใหม่ๆ ฉันก็ยังคงใช้วิธีเดิม ๆ (-)	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60

### 2.3.2 ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน</b>							
<b>องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีก่อนสอน</b>							
1. ฉันสามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเขียนและจัดเก็บ แผนการสอนได้อย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลการสร้างสื่อการสอนได้อย่าง รวดเร็วด้วยโทรศัพท์มือถือ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ฉันมีทักษะไม่เพียงพอที่จะสร้างสื่อการสอนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
<b>องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีขณะสอน</b>							
4. ฉันสามารถใช้โปรแกรมประยุกต์ในการสอนได้ดี (+)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60
5. ฉันไม่รู้ว่าจะนำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ในการสอน ได้อย่างไร (-)	0	+1	+1	+1	0	3	0.60

## 2.3.2 ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน</b>							
6. ฉันสามารถทำห้องเรียนเสมือนจริงเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่นักเรียนได้ (+)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
<b>องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีหลังสอน</b>							
7. <u>ฉันไม่สามารถวัดและประเมินผล</u> หลังการสอนโดยการทดสอบแบบออนไลน์ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ฉันสะดวกที่จะให้นักเรียนส่งการบ้านผ่านไลน์หรือเฟสบุ๊ก (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. <u>ฉันไม่ถนัด</u> ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการประเมินผลการเรียนการสอน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## 2.3.3 ทักษะติดต่อการทำงานวิชาการ

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ทักษะติดต่อการทำงานวิชาการ</b>							
<b>องค์ประกอบความรู้ว่าการทำงานวิชาการมีประโยชน์, มีคุณค่าต่อฉัน</b>							
1. การทำงานวิชาการช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพครูของฉัน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการช่วยให้ฉันเป็นนักวิชาการมืออาชีพ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานวิชาการฉันนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ฉันให้คุณค่ากับงานวิชาการค่อนข้างน้อย (-)	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60
<b>องค์ประกอบความรู้สึกต่อการทำงานวิชาการ</b>							
5. การทำงานวิชาการช่วยให้ฉันรู้สึกภูมิใจในตนเอง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. การทำงานวิชาการ <u>ไม่สามารถ</u> เสริมสร้างความมั่นใจให้ฉัน (-)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

## 2.3.3 ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<b>ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ</b>							
7. ฉันมีความยินดีเมื่อผลงานวิชาการของฉันได้รับการกล่าวถึง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. การทำงานวิชาการทำให้ฉันมีแต่ปัญหา (-)	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60
<b>องค์ประกอบความพร้อมที่จะทำงานวิชาการ</b>							
9. ฉันตั้งใจที่จะทำงานวิชาการ เมื่อฉันมีโอกาส (+)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10. ฉันไม่พร้อมที่จะทำงานวิชาการ แม้จะได้รับการสนับสนุนจากผู้ใกล้ชิด (-)	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60
11. ฉันจะทำงานวิชาการต่อไป และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ (+)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
12. ฉันไม่ยอมลดละที่จะทำงานวิชาการ แม้จะได้รับการมอบหมายให้ทำงานอื่น (+)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80

## ภาคผนวก จ แบบสอบถามการวิจัย

### เรียน ครู ที่นับถือทุกท่าน

ข้าพเจ้า นายภาคภูมิ ทองลาด นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา(กรุงเทพมหานคร) ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เพื่อศึกษาและพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู กรรมการที่ปรึกษาและผู้วิจัยเห็นว่า ข้อมูลจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านและขอให้ท่านตอบครบทุกข้อ ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในรูปแบบของกลุ่มเท่านั้น ก่อนลงมือตอบ โปรดอ่านคำชี้แจง และวิธีการตอบที่แนะนำ ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าให้แก่โครงการวิจัยนี้ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวม

นายภาคภูมิ ทองลาด

ผู้วิจัย



### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความรู้สึกของครู เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู

2. แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู ผู้ตอบคำถาม

ตอนที่ 2 (2.1-2.16) ความเห็นและความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ของครู

3. ขอให้ท่านอ่านข้อความและตอบให้ครบทุกข้อความ ตามความเห็น หรือความรู้สึกของตน

#### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือ เขียนเติมข้อความลงใน.....ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. การศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก  อื่น.....
3. ท่านสอนในโรงเรียนแห่งนี้ (ปัจจุบัน) เป็นเวลา ..... ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
4. ระดับชั้นที่ท่านสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  มัธยมศึกษาตอนต้น  มัธยมศึกษาตอนปลาย
5. โรงเรียนในสังกัด  1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
6. ขนาดโรงเรียน  1) เล็ก/กลาง (จำนวนนักเรียน 719 คน ลงมา)  
 2) ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1679 คน)  
 3) ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)

#### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านต่างๆ ของครู

คำแนะนำการตอบ ตอนที่ 2 (2.1-2.16) แต่ละตอนย่อยประกอบด้วยข้อความที่มีระดับการตอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิธีการตอบแต่ละข้อความเป็นดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละข้อความให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ให้คิดว่าข้อความนั้นเป็นความจริงสำหรับตนเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความจริงของตนเพียงระดับเดียว จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

#### คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความซึ่งมีทั้งหมด 16 ตอน แต่ละตอนมี 6-10 ข้อความ แล้วพิจารณาตามความคิดของท่านว่าข้อความนั้น ๆ เป็นนความ “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน มาก – น้อย เพียงใด

(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)







ตอนที่ 2.4 หน้าที่ของฉันในการเข้าร่วมเครือข่าย

1. การเข้าร่วมเครือข่ายทำให้ฉันได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่ๆ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ฉันคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในเครือข่ายไม่ได้ช่วยพัฒนาทักษะใดๆ แก่ฉัน
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. การที่ฉันได้รับคำปรึกษาจากเครือข่ายช่วยให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหามากขึ้น
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ฉันคิดว่าการรับคำปรึกษาจากสมาชิกในเครือข่าย ทำให้มีมุมมองและวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปใช้ในงานได้
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. การเข้าร่วมเครือข่ายช่วยให้ฉันได้รู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. การเข้าร่วมเครือข่ายทำให้ฉันสามารถเข้าถึงนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. ฉันคิดว่าการเข้าถึงทรัพยากรโดยอาศัยเครือข่าย ไม่สามารถเสริมสร้างความสามารถในการทำงานวิชาการได้
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย



ตอนที่ 2.6 การสื่อสารกับเครือข่ายของฉัน

1. การพูดคุยและสนทนากับสมาชิกในเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ช่วยให้ฉันได้ข้อมูลที่ทันสมัย
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. การแลกเปลี่ยนเอกสารในสถานที่จริง ไม่ช่วยให้ฉันได้รับข้อมูลที่ชัดเจน
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. การพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกเครือข่ายแบบเผชิญหน้า ไม่ทำให้สัมพันธ์ภาพดีขึ้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ฉันไม่เห็นคุณค่าของการสร้างสัมพันธ์ในวิชาชีพโดยสนทนาผ่านระบบออนไลน์
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. การได้พูดคุยกับเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายโดยตรง ทำให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ฉันได้แลกเปลี่ยนเอกสารทางวิชาการกับเพื่อนสมาชิกบ่อยๆ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. การสื่อสารกับเครือข่ายผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้ฉันได้รับข้อมูลจากบุคคลที่มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.7 ฉันทักกับเพื่อนร่วมงานในเครือช่าย

1. ฉันทักมีโอกาสเป็นคณะกรรมการในงานสัมมนาทางวิชาการของเครือช่ายบ่อยๆ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

2. ฉันทักไม่พร้อมสนับสนุนงานสัมมนาทางวิชาการของเครือช่าย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

3. ฉันทักได้ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเครือช่าย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

4. ฉันทักไม่เคยเป็นคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของเครือช่าย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

5. ฉันทักได้ร่วมเป็นคณะกรรมการทำโครงการ/กิจกรรม

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

6. ฉันทักไม่เคยร่วมเป็นคณะทำงานทำโครงการ/กิจกรรม

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

7. ฉันทักพร้อมสนับสนุนการทำโครงการ/กิจกรรม ของเครือช่าย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนซ่างจริง      ค่อนซ่างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย





ตอนที่ 2.10 คนใกล้ชิดฉันที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง

1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นผู้นำด้านการใช้ นวัตกรรมในการนำมาช่วยการบริหารสถานศึกษา
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่มีเทคนิคเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ฉันเห็นเพื่อนครูบางคนที่ทำงานด้านหลักสูตรสำเร็จ เรียบร้อยโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งคนอื่น
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ฉันไม่เคยดูตัวอย่างครูที่ศึกษาและทดลองการใช้สื่อ ออนไลน์จนประสบความสำเร็จ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. เพื่อนครูของฉันมีวิธีการและเทคนิคการนิเทศที่ดี
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. ฉันไม่มีเพื่อนครูที่เก่งด้านการวัดและประเมินผล
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย



ตอนที่ 2.12 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอนกันเสมอ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการแลกเปลี่ยนสื่อที่สร้างกันเสมอ
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน ไม่มีการเปิดใจกว้างยอมรับความแตกต่าง
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน หาวิธีการใหม่ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน มีได้มุ่งกิจกรรมที่มีผลต่อคุณลักษณะของผู้เรียน
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฉัน แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนงอกงามทางปัญญาความคิด
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย



ตอนที่ 2.14 ความเชื่อของฉัน

1. ฉันเชื่อว่า ถ้าฉันมีความพยายามให้มากในการทำหลักสูตร หลักสูตรนั้นจะออกมาดี
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
2. ถ้าเพื่อนครูของฉันมีวิธีการวัดและประเมินผลที่ทันสมัย ฉันก็สามารถทำได้เช่นกัน
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. แม้ฉันจะพยายามใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ยากที่จะให้การสอนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
4. ฉันเชื่อว่าการสอนของฉันจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเตรียมตัวของตัวเอง
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ฉันเชื่อว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในงานวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ฉันเชื่อว่า เมื่อฉันมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจะสูงขึ้น
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
7. ฉันเชื่อว่าจะสร้างสื่อการสอนที่ดีได้ ถ้าฉันทุ่มเทอย่างจริงจัง
 

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย



ตอนที่ 2.16 ความเห็นของฉันทองาน

- |   |            |       |              |                 |         |            |
|---|------------|-------|--------------|-----------------|---------|------------|
| 1. การทำงานวิชาการช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพครูของฉัน | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 2. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการช่วยให้ฉันเป็นนักวิชาการมืออาชีพ                          | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 3. ฉันให้คุณค่ากับงานวิชาการ <u>ค่อนข้างน้อย</u>                                      | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 4. การทำงานวิชาการช่วยให้ฉันรู้สึกภูมิใจในตนเอง                                       | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 5. การทำงานวิชาการ <u>ไม่สามารถ</u> เสริมสร้างความมั่นใจให้ฉัน                        | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 6. ฉันจะทำงานวิชาการต่อไป และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ                                | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |
| 7. ฉันไม่ยอมลดละที่จะทำงานวิชาการ แม้จะได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่น                      | .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....      |
|   | จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย |

ขอบคุณครับ



## ภาคผนวก ฉ กรอบการพิจารณาสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนา

### กรอบการพิจารณาสำหรับสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนา

การดำเนินการสร้าง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” ในส่วนของประเด็นการบริหารการพัฒนา จะยึดการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms ตามขั้นตอนวงจรควบคุมคุณภาพของเดมมิง (Deming cycle) คือ P-D C-A ประเด็นที่ผู้วิจัยร่วมพิจารณากับคณะที่ปรึกษา คือ หากจะมีการดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ควรดำเนินการอย่างไรบ้างในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านวางแผน (Plan: P) เพื่อการบริหารรูปแบบ
  - 1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)
  - 1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)
  - 1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)
  - 1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2. ด้านปฏิบัติ (Do: D) เพื่อการบริหารรูปแบบ
  - 2.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)
  - 2.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)
  - 2.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)
  - 2.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3. ด้านตรวจสอบ/ประเมิน (Check: C) เพื่อการบริหารรูปแบบ
  - 3.1 ตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)
  - 3.2 ตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)
  - 3.3 ตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)
  - 3.4 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4. ด้านยอมรับ/ปรับปรุง (Act: A) เพื่อการบริหารรูปแบบ
  - 4.1 ยอมรับ/ปรับปรุง สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)
  - 4.2 ยอมรับ/ปรับปรุง สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)
  - 4.3 ยอมรับ/ปรับปรุง สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)
  - 4.4 ยอมรับ/ปรับปรุง สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับ วิธีการ (Method)

## ภาคผนวก ข แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

### การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ประเมินรูปแบบฯ)

(คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมิน “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของ  
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร”)

ข้าพเจ้า นายภาคภูมิ ทองลาด นิสิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการ  
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และ  
ปัจจัยด้านบุคคล”

ผลการศึกษาต้องค้ความรู้ทางวิชาการ

องค์ความรู้ทางวิชาการ (เอกสาร 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมนำความรู้จาก เอกสาร 1 สร้างรูปแบบ 2  
รูปแบบ เอกสาร 2 ผลการศึกษานำมาสร้างรูปแบบ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหาร  
โครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และรูปแบบที่ 2 รูปแบบ  
(แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยต้องการประเมิน 2 รูปแบบ ดังกล่าว โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินรูปแบบ  
แนวทางการบริหารการพัฒนา ฯ ดังกล่าว โดยใช้ “แบบประเมินการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้าน  
บุคคล” เอกสาร 3 ที่ส่งมาด้วย

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน มา ณ โอกาสนี้

นายภาคภูมิ ทองลาด

นิสิตผู้วิจัย

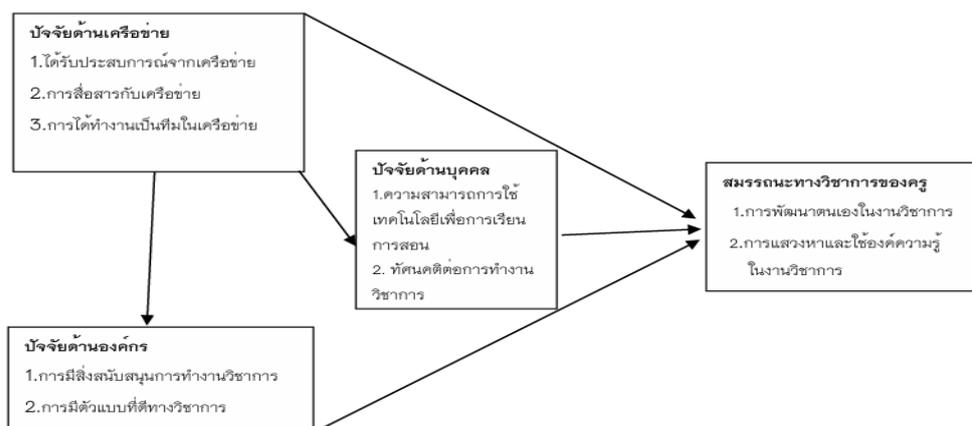
**ผลวิจัย องค์ความรู้ทางวิชาการ**

**“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร  
และปัจจัยด้านบุคคล”**

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการสังเคราะห์จากผลวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า

การที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะทางวิชาการมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล” ซึ่ง 3 กลุ่มปัจจัยนี้ ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู

ในด้านของการพัฒนา อาจอธิบายได้ว่า ถ้าจะพัฒนาให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ควรเริ่มต้นอันดับแรก ที่กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย คือ การได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย และการได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย อันดับสอง กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ อันดับสาม ปัจจัยด้านองค์กร คือ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ และอันดับสี่ สมรรถนะทางวิชาการของครู คือ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ จากการดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู และคาดว่าจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้น (ดังภาพ)



ภาพ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

## แนวทางการบริหารการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

### ในกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักการบริหาร (Plan-Do-Check-Act)×4Ms

แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีสองส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (เพื่อพัฒนาปัจจัยเครือข่ายและองค์กร (ฝ่ายพัฒนา 1) โดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ และเพื่อพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ (ฝ่ายพัฒนา 2) ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการ โดยมีคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 5 ฝ่าย

ต่อไปนี้จะได้นำเสนอ รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาแต่ละส่วนไปตามลำดับ

#### ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)

การบริหารโครงการพัฒนา ดำเนินการโดยผู้บริหาร คือผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา การบริหารดำเนินการกับคณะทำงาน 5 ฝ่าย คือ คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 1 คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 2 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมิน โดยยึดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act) ประกอบการบริหารทรัพยากร (4M) เป็นดังต่อไปนี้ (ดูเนื้อหาในเอกสาร 2 ตาราง 1.1-1.4)

#### ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (บทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ)

การพัฒนาดำเนินการโดยคณะทำงาน 5 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารโครงการ (หรือประสานงาน) 2) ฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) 3) ฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) 4) ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และ 5) ฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยยึดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act) ประกอบการบริหารทรัพยากร (4M) เป็นดังต่อไปนี้ (ดูเนื้อหาในเอกสาร 2 ตาราง 2.1-2.4)

ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (ดำเนินการโดยผู้บริหาร)

ตาราง 1.1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan)

1. ชั้นการวางแผน (Plan) เพื่อการบริหารโครงการ "การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูฯ" ผู้บริหารอาจวางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
1) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายบริหารโครงการ (ฝ่ายประสานงาน) โดยพิจารณาระบุความสามารถและกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	1) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหารโครงการ เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์	1) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายบริหารโครงการ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์ - เครื่องมือสื่อสาร - notebook	1) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายบริหารโครงการ ได้แก่ - วิธีสื่อสาร สั่งการ - วิธีจัดประชุมแบบต่างๆ
2) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครือข่ายและองค์กร (ฝ่ายพัฒนา 1) ซึ่งได้แก่ ผู้จัดสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิธีกร วิทยากร โดยพิจารณาระบุความสามารถและกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	2) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งได้แก่ - ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	2) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่นที่จำเป็น โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	2) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือกำหนดเอง

## ตาราง 1.1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ 1) ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย 2) การสื่อสารกับเครือข่าย และ 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย
ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ และ 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ
ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1) ความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และ 2) ทักษะคติต่อการทำงานวิชาการ
สมรรถนะ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 2) การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

1. ขั้นการวางแผน (Plan) (ต่อ)			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนา * ปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ (ฝ่ายพัฒนา 2) ซึ่งได้แก่ ผู้จัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำชุดกิจกรรม/ฝึกอบรม พิธีกร วิทยากร ผู้จัดทำสื่อ โดยพิจารณาความสามารถและกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่นที่จำเป็น โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	3) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือกหรือกำหนดเอง

ตาราง 1.1 (ต่อ)

1. ชั้นการวางแผน (Plan) (ต่อ)			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ฝ่ายสนับสนุนฯ ได้แก่ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายอาหารและฝ่ายเครื่องดื่ม ฝ่ายการเงิน ฝ่าย IT โดยพิจารณาระบุความสามารถและกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เช่น ค่าวัสดุ เชื้อเพลิง ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าทำอาหารนอกเวลา โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	4) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือกหรือกำหนดเอง
5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เช่น ฝ่ายตรวจสอบทางการเงิน ฝ่ายติดตามและประเมินผลโครงการ โดยพิจารณาระบุความสามารถและกำหนดจำนวนที่เหมาะสม	5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ซึ่งทางฝ่ายเสนอความต้องการ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	5) ผู้บริหารวางแผนเกี่ยวกับประเภท จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล โดยพิจารณาความเหมาะสมจากที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอความต้องการ	5) ผู้บริหาร วางแผนเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือกหรือกำหนดเอง

ตาราง 1.2 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการปฏิบัติ (Do)

2. ชั้นการปฏิบัติ (Do) เพื่อการบริหารโครงการ "การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู" ผู้บริหารอาจปฏิบัติดังต่อไปนี้			
1.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
1) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายบริหาร โครงการโดยดำเนินการ ประชุมเห็นนโยบาย ทำความ เข้าใจ มอบหมายภารกิจ ให้คณะทำงานในฝ่าย บริหารฯ ปฏิบัติ	1) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายบริหารโครงการ โดย - จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายประสานงาน - จัดสรรงบประมาณค่าวัสดุ	1) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายบริหาร โครงการ โดยจัดหา จัดสรร - วัสดุ อุปกรณ์ - เครื่องมือสื่อสาร - notebook	1) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีทำงานของฝ่ายบริหาร โครงการ โดยสนับสนุนให้ ใช้วิธีการที่ได้เลือกไว้ - วิธีสื่อสาร สั่งการ - วิธีประชุม
2) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายพัฒนา 1 โดยดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงานในฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ ผู้จัดสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ พิธีกร วิทยากร โดยพิจารณา ความสามารถ และจำนวน ที่เหมาะสม	2) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายพัฒนา 1 โดย - จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - จัดสรรงบประมาณ ค่าตอบแทนวิทยากร - จัดสรรงบประมาณ ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ	2) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 1 โดยอนุมัติ จัดสรร - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ	2) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีทำงานของฝ่ายพัฒนา 1 โดยสนับสนุนให้ใช้ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 1 ซึ่งทางฝ่ายเป็น ผู้เลือก หรือกำหนดเอง

ตาราง 1.2 (ต่อ)

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) (ต่อ)			
1.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การปฏิบัติ เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
3) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายพัฒนา 2 โดย ดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงานในฝ่าย ได้แก่ กรรมการผู้จัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำชุดกิจกรรม/ ฝึกอบรม พิธีกร วิทยากร ผู้จัดทำสื่อ โดยพิจารณา ความสามารถ และจำนวน ที่เหมาะสม	3) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายพัฒนา 2 โดย - จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - จัดสรรงบประมาณ ค่าตอบแทนวิทยากร - จัดสรรงบประมาณ ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ	3) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 2 โดยอนุมัติ จัดสรร - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ	3) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 โดยสนับสนุนให้ใช้ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 2 ซึ่งทางฝ่ายเป็น ผู้เลือก หรือกำหนดเอง
4) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา ฝ่ายสนับสนุนฯ โดย ดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงาน ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายอาหาร และฝ่ายเครื่องดื่ม ฝ่ายการเงิน ฝ่าย IT โดย พิจารณาความสามารถ และจำนวนที่เหมาะสม	4) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา โดยอนุมัติ จัดสรร งบประมาณค่าวัสดุ เชื้อเพลิง ค่าอาหารและ เครื่องดื่ม ค่าทำอาหารนอก เวลา ตามที่ทางฝ่ายเสนอ ความต้องการ	4) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา โดยอนุมัติ จัดสรรให้ทางฝ่ายเสนอ ความต้องการ	4) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีทำงานของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา โดย สนับสนุนให้ใช้วิธีการ ทำงาน ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนด

ตาราง 1.2 (ต่อ)

2. ชั้นการปฏิบัติ (Do) (ต่อ)			
1.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การปฏิบัติ เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
5) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล โดย ดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ ทางการเงิน ฝ่ายติดตาม และประเมินผลโครงการ	5) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล โดยอนุมัติให้ตามที่ทาง ฝ่ายเสนอความต้องการ	5) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดหา จัดสรร ประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ ของฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล โดยอนุมัติให้ตามที่ทาง ฝ่ายเสนอความต้องการ	5) ผู้บริหารปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีทำงานของฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล โดยสนับสนุนให้ใช้วิธีการ ทำงาน ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนด

ตาราง 1.3 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)

3. ชั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เพื่อการบริหารโครงการ"การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู" ผู้บริหารอาจตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ(Method)
1) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร ของฝ่ายบริหารโครงการ เพื่อพิจารณาว่า ปฏิบัติงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่	1) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายบริหารโครงการ เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	1) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายบริหาร โครงการ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์ - เครื่องมือสื่อสาร - notebook มีคุณภาพ มีความ เพียงพอหรือไม่เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	1) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับวิธีทำงาน ของฝ่ายบริหารโครงการ ได้แก่ - วิธีสื่อสาร สั่งการ - วิธีประชุม มีประสิทธิภาพเพียงใด มี ปัญหาหรือไม่
2) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร ของฝ่ายพัฒนา 1 ในการ ทำงานของผู้จัดสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิธีกร วิทยากร เพื่อ พิจารณาว่า ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่	2) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งได้แก่ - ค่าใช้จ่ายในการจัด สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	2) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น มีคุณภาพ มีความ เพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	2) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับวิธีทำงาน ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 1 ที่ทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนดเอง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ มีประสิทธิภาพ เพียงใด มีปัญหาหรือไม่

ตาราง 1.3 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) (ต่อ)			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ(Method)
3) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร ของฝ่ายพัฒนา 2 ในการ ทำงานของคณะทำงาน ผู้จัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำชุด กิจกรรม/ฝึกอบรม พิธีกร วิทยากร ผู้จัดทำสื่อ เพื่อพิจารณาว่า ปฏิบัติงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่	3) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - งบประมาณค่าใช้จ่ายใน การจัดสัมมนา และประชุม เชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	3) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น มีคุณภาพดี มีความ เพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	3) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับวิธีทำงาน ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 2 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนดเอง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ มีประสิทธิภาพ เพียงใด มีปัญหาหรือไม่
4) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร ของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา ในการทำงานของ คณะทำงานฝ่ายสถานที่ ฝ่ายอาหารและฝ่าย เครื่องดื่ม ฝ่ายการเงิน ฝ่าย IT เพื่อพิจารณาว่า ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่	4) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ค่าวัสดุเชื้อเพลิง ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม ค่าทำอาหาร นอกเวลา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้ เสนอความต้องการ มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	4) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้ เสนอความต้องการ มีคุณภาพเพียงใด มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	4) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมินเกี่ยวกับวิธีทำงาน ของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือกำหนดเอง มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหา หรือไม่

ตาราง 1.3 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) (ต่อ)			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ(Method)
5) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมิน เกี่ยวกับบุคลากร ของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา ในการทำงานขอ คณบดีฝ่ายตรวจสอบ ทางการเงิน ฝ่ายติดตามแล ประเมินผลโครงการ เพื่อ พิจารณาว่า ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาหรือไม่	5) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมิน เกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอ ความต้องการ มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	5) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมิน เกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้เสนอ ความต้องการ มีคุณภาพเพียงใด มีความเพียงพอหรือไม่ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่	5) ผู้บริหารตรวจสอบ/ ประเมิน เกี่ยวกับวิธี ทำงานของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือกำหนดเอง มีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหา หรือไม่

ตาราง 1.4 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการยอมรับ/ ปรับปรุง (Act)

4. ชั้นการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เพื่อการบริหารโครงการ "การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูฯ" ผู้บริหารอาจยอมรับ/ปรับปรุงดังต่อไปนี้			
1.1 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการ(Method)
<p>1) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายบริหารโครงการจากการตรวจสอบ/ประเมินว่าบุคลากรมีจำนวนเพียงพอ หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ ถ้าได้พบว่าบุคลากรเพียงพอ ปฏิบัติดีก็ปฏิบัติต่อไป ไม่เพียงพอปฏิบัติได้ไม่ดี ควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล</p>	<p>1) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหารโครงการ จากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายประสานงาน</li> <li>- ค่าวัสดุ</li> </ul> <p>ถ้าพบว่าเพียงพอเหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับประเภทจำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ของฝ่ายบริหารโครงการ จากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์</li> <li>- เครื่องมือสื่อสาร</li> <li>- notebook</li> </ul> <p>ถ้าพบว่าใช้ได้ผลดี ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือมีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายบริหารโครงการจากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีสื่อสาร สั่งการ</li> <li>- วิธีประชุม</li> </ul> <p>มีประสิทธิภาพก็ใช้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข</p>
<p>2) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายพัฒนา 1 จากการตรวจสอบ/ประเมินในการทำงานของคณะทำงานผู้จัดสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิธีกร วิทยากร เพื่อพิจารณาว่าปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ หรือไม่ มีปัญหาใด หรือไม่</p>	<p>2) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา 1 จากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> </ul> <p>เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากร</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> </ul> <p>ตามที่ทางฝ่ายเสนอความต้องการ เพียงพอหรือไม่</p>	<p>2) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับประเภทจำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 1 จากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์อื่น</li> </ul> <p>ที่จำเป็น</p> <p>ตามที่ทางฝ่ายเสนอความต้องการ</p>	<p>2) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายพัฒนา 1 จากการตรวจสอบ/ประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย</li> </ul> <p>วิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือกำหนดเอง</p> <p>เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p>

ตาราง 1.4 (ต่อ)

4. ชั้นการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) (ต่อ)			
1.1 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ(Method)
ถ้าพบว่าปฏิบัติดี ก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ควรปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล	ถ้าพบว่าเพียงเหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	ถ้าพบว่าใช้ได้ผลดี ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	ถ้าพบว่ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข
3) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับ บุคลากรของพัฒนา 2 จากการตรวจสอบ/ ประเมิน ในการทำงาน ของคณะทำงาน คือ ผู้จัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำ ชุดกิจกรรม/ฝึกอบรม พิธีกร วิทยากร ผู้จัดทำ สื่อ ถ้าพบว่าปฏิบัติดี ก็ ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ควร ปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล	3) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายพัฒนา 2 จากการ ตรวจสอบ/ประเมิน - ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ เพียงพอหรือไม่ ถ้าพบว่าเพียงเหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	3) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายพัฒนา 2 จากการตรวจสอบ/ประเมิน - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ ถ้าพบว่าใช้ได้ผลดี ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	3) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธี ทำงานของฝ่ายพัฒนา 2 จากการตรวจสอบ/ประเมิน - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย วิธีการทำงานของฝ่าย พัฒนา 2 ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้ เลือก หรือกำหนดเอง ถ้าพบว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ ก็ใช้ต่อไป แต่ถ้าพบว่าไม่มี ประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาต้องปรับปรุง หรือเปลี่ยนใหม่
4) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่าย สนับสนุนการพัฒนา จากการตรวจสอบ/ ประเมินในการทำงาน ของคณะทำงานฝ่าย สถานที่ ฝ่ายอาหารและ	4) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายของ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา จากการตรวจสอบ/ประเมิน ค่าวัสดุเชื้อเพลิง ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม ค่าทำอาหาร นอกเวลา	4) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับประเภท จำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา ตามที่ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการ จากการตรวจสอบ/ ประเมิน ถ้าใช้ได้ผลดี	4) ผู้บริหารยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธี ทำงานของฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา ซึ่งทางฝ่ายเป็นผู้เลือก หรือกำหนดเอง ถ้าพบว่าใช้ได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ใช้ต่อไป ถ้าใช้ไม่ได้

ตาราง 1.4 (ต่อ)

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) (ต่อ)			
1.1 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการ(Method)
ฝ่ายเครื่องพิมพ์ ฝ่ายการเงิน ฝ่าย IT ถ้าพบว่าปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหา ก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ควรปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล	ตามที่ทางฝ่ายเสนอความต้องการ ถ้าพบว่าเพียงเหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	มีปัญหา ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไข
5) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากรของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ในการทำงาน ของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบทางการเงิน ฝ่ายติดตามและประเมินผล โครงการ จากการตรวจสอบ/ประเมิน ถ้าพบว่าปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ควรปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล	5) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล จากการตรวจสอบ/ประเมินตามที่ทางฝ่ายเสนอความต้องการ ถ้าพบว่าเพียงเหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	5) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับประเภทจำนวน ของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล จากการตรวจสอบ/ประเมินตามที่ทางฝ่ายเสนอความต้องการ ถ้าพบว่าใช้ได้ผลดี ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข	5) ผู้บริหารยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีทำงานของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ตามที่ทางฝ่ายเป็นผู้เลือกหรือกำหนดเอง จากการตรวจสอบ/ประเมิน ถ้าพบว่ามีประสิทธิภาพ ไม่พบปัญหา ใช้ต่อไป ถ้าขาดประสิทธิภาพ หรือมีปัญหา ต้องเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร (ของคณะทำงานฝ่ายต่างๆ)

ตาราง 2.1 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการวางแผน (Plan)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
1) วางแผนเกี่ยวกับ บุคลากรของฝ่ายบริหาร โครงการ (ฝ่าย ประสานงาน) ซึ่งได้แก่ - หัวหน้าฝ่ายบริหาร โครงการ - บุคลากรปฏิบัติงานใน ฝ่าย (2-3 คน) 2) วางแผนประสานงาน กับคณะทำงานฝ่ายอื่น (อีก 4 ฝ่าย) เกี่ยวกับการ วางแผนบุคลากรของแต่ละ ฝ่าย เพื่อการสนับสนุน	1) วางแผนเกี่ยวกับ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ของฝ่ายบริหารโครงการ (ฝ่ายประสานงาน) เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้อง ใช้ภายในฝ่าย - ค่าทำงานล่วงเวลาของ บุคลากร 2) วางแผน ค่าใช้จ่าย ของคณะทำงานฝ่ายอื่น (4 ฝ่าย) ที่เสนอขอ งบประมาณสำหรับการ ทำงาน	1) วางแผนเกี่ยวกับ ประเภท จำนวน ของ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ ของฝ่ายบริหาร ฯ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน - เครื่องมือสื่อสาร - notebook 2) วางแผนรวบรวม ความต้องการวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่าย ต่างๆ	1) วางแผนเกี่ยวกับวิธี ทำงานของฝ่ายบริหารฯ ได้แก่ - วิธีสื่อสารภายในฝ่าย - วิธีการสื่อสารกับฝ่ายอื่น - วิธีบริหารงบประมาณ - วิธีบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ 2) วางแผนศึกษา รวบรวมวิธีทำงานของ ฝ่ายต่างๆ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) วางแผนดังต่อไปนี้			
<p>วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร คณะทำงาน*ฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าคณะทำงาน</li> <li>- บุคลากรในคณะทำงาน</li> </ul> <p>ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญปัจจัยด้าน เครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญปัจจัยด้านของค์กร ผู้จัดสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ นักวิชาการที่ปรึกษา พิธีกร วิทยากร โดยพิจารณา ความสามารถ และจำนวนที่เหมาะสม</p>	<p>การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ของฝ่ายพัฒนา 1 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> <li>- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความต้องการไปยังฝ่ายบริหารโครงการ)</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ทางฝ่ายเสนอความต้องการไปยังฝ่ายบริหารโครงการ)</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ/เครื่องมือ ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และวิธีการสื่อสารกับฝ่ายอื่น</li> <li>- วิธีการทำงานภายในฝ่าย</li> <li>- วิธีการที่นำมาใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> </ul>
*ฝ่ายพัฒนา 1 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครื่องมือ และของค์กร			
3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ(Method)
<p>วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของคณะทำงาน*ฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าคณะทำงาน</li> <li>- บุคลากรในคณะทำงาน</li> </ul> <p>ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนา ปัจจัยด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการ ผู้</p>	<p>วางแผนเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ ของฝ่ายพัฒนา 2 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการสร้างหลักสูตร และจัดกิจกรรม/ฝึกอบรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสร้างหลักสูตร จัดกิจกรรม/ฝึกอบรม</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวิธีการของฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และสื่อสารกับฝ่ายอื่น</li> <li>- วิธีการทำงานภายในฝ่าย</li> <li>- วิธีการที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม/</li> </ul>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

3. <u>คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) วางแผนดังต่อไปนี้</u>			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
จัดกิจกรรม/ฝึกอบรมปฏิบัติ จริง นักวิชาการที่ปรึกษา พิธีกร วิทยากร โดย พิจารณาความสามารถ และ จำนวนที่เหมาะสม	- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	(ซึ่งทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	ฝึกอบรม
*ฝ่ายพัฒนา 2 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ			
4. <u>คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา วางแผนดังต่อไปนี้</u>			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร	วางแผนเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ ของฝ่าย	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่าย	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ
ของคณะกรรมการพัฒนา เป็น การกำหนดจำนวนและ คุณสมบัติของบุคลากร ได้แก่ - หัวหน้าคณะกรรมการ - บุคลากรในคณะกรรมการ เช่น บุคลากรด้านอาหาร และน้ำดื่ม ด้านสื่อและ เทคโนโลยี ด้านอาหาร/ สถานที่ ด้านการเงิน ด้าน วัสดุ/อุปกรณ์ ด้านยานพาหนะ	สนับสนุนการพัฒนา เป็น การประมาณการ หรือ กำหนดค่าใช้จ่ายที่ จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงาน เช่น - ค่าวัตถุดิบ อาหาร น้ำ - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) - ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	สนับสนุนการพัฒนา เป็น การกำหนด ประเภท และประมาณ วัสดุ/ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการ ทำงาน ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน ผ่านสนับสนุน - วัสดุ อุปกรณ์ในผ่าน สนับสนุนอื่น - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ซึ่งทางฝ่ายเสนอความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร โครงการ)	ของฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา เป็นการกำหนด วิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการ ทำงาน ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายใน ฝ่าย และสื่อสารกับฝ่าย อื่น - วิธีการทำงานภายใน ฝ่าย - วิธีการทำงานของกลุ่ม ย่อยในฝ่าย

ตาราง 2.1 (ต่อ)

5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล วางแผนดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับ เงิน/งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
<p>วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากร ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าคณะทำงาน</li> <li>- บุคลากรในคณะทำงาน เช่น นักวิจัย นักประเมินโครงการ ผู้ช่วยวิจัย หรือประเมินโครงการ</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ ของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการประมาณการหรือกำหนดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าสื่อสาร</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> <li>- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลา (ทางฝ่ายเสนอความต้องการไปยังฝ่ายบริหารโครงการ)</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการกำหนดประเภทและปริมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุสำนักงาน</li> <li>- Notebook และ Printer (ซึ่งทางฝ่ายเสนอความต้องการไปยังฝ่ายบริหารโครงการ)</li> </ul>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวิธีการของฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เป็นการกำหนดวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารฝ่ายต่างๆ ที่จะไปศึกษาและรวบรวมข้อมูล</li> <li>- วิธีการที่ฝ่ายใช้ในการตรวจสอบ/ประเมินผล</li> <li>- วิธีการนำเสนอผลการตรวจสอบ/ประเมิน</li> </ul>

ตาราง 2.2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการปฏิบัติ (b๐)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
1.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
<p>1) ปฏิบัติ/ดำเนินการ แต่งตั้ง/มอบหมายภารกิจ บุคลากรของคณะทำงาน ฝ่ายบริหารโครงการ ซึ่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายบริหาร โครงการ</li> <li>- บุคลากรปฏิบัติงานใน ฝ่าย (2-3 คน)</li> </ul> <p>2) ปฏิบัติ/ดำเนินการ แต่งตั้ง/มอบหมายภารกิจ ให้กับคณะทำงานฝ่าย ต่างๆ (อีก 4 ฝ่าย) ตามที่ แต่ละฝ่ายเสนอ โดย พิจารณาตามความ เหมาะสม</p>	<p>1) ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา อนุมัติงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหาร ๆ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายประสานงาน</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้อง ใช้ภายในฝ่าย</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลาของ บุคลากร</li> </ul> <p>2) ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา อนุมัติงบประมาณ ค่าใช้จ่ายให้กับ คณะทำงานฝ่ายต่างๆ (4 ฝ่าย) ที่เสนอขอสำหรับ การทำงาน</p>	<p>1) ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา หรือ จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่าย บริหาร ๖ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน</li> <li>- เครื่องมือสื่อสาร</li> <li>- notebook</li> </ul> <p>2) ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา หรือ อนุมัติเงินให้ จัดซื้อ วัสดุ/อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายต่างๆ (4 ฝ่าย)</p>	<p>1) ปฏิบัติ/ดำเนินการ ใช้ วิธีการทำงานของฝ่ายบริหาร ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีสื่อสารภายในฝ่าย หรือกับฝ่ายต่างๆ</li> <li>- วิธีบริหารงบประมาณ</li> <li>- วิธีบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ</li> </ul> <p>2) ปฏิบัติ/ดำเนินการ รวบรวมวิธีการทำงานของ ฝ่ายต่างๆ (4 ฝ่าย)</p>
2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ ตาม ภารกิจหน้าที่โดย หัวหน้าคณะทำงาน และบุคลากรใน คณะทำงาน เตรียมและ ดำเนินการจัดสัมมนาและ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครู เกี่ยวกับ ปัจจัยด้าน</p>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ การ เบิก-จ่าย เงิน/ งบประมาณ ของฝ่ายๆ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัด สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ ของฝ่ายๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน การสัมมนา และประชุม เชิงปฏิบัติการ</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ ใช้วิธีการของฝ่ายๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารภายใน ฝ่าย และวิธีการสื่อสาร กับฝ่ายอื่น</li> <li>- วิธีการทำงานภายใน ฝ่าย</li> </ul>

ตาราง 2.2 (ต่อ)

2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
เครือข่าย (3 ประการ) ปัจจัยด้านองค์กร (2 ประการ) รวมทั้งทำ การประเมินผลการ ดำเนินการดังกล่าวด้วย	- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหาร โครงการ จัดหาให้ หรืออนุมัติ)	(ตามที่ทางฝ่ายบริหาร โครงการ จัดหาให้ หรืออนุมัติ)	- วิธีการที่นำมาใช้ในการ สัมมนา และประชุมเชิง ปฏิบัติการ
*ฝ่ายพัฒนา 1 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครือข่าย และองค์กร			
3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
1.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการ(Method)
ปฏิบัติ/ดำเนินการ ตาม ภารกิจ หน้าที่โดย หัวหน้าคณะกรรมการ และบุคลากรใน คณะกรรมการ เตรียมและ ดำเนินการ จัดกิจกรรม/ ฝึกอบรมพัฒนาครู เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (2 ประการ) และสมรรถนะทาง วิชาการ (2 ประการ) รวมทั้งการประเมินผล การดำเนินการดังกล่าว ด้วย	ปฏิบัติ/ดำเนินการ เบิก- จ่ายเงิน/งบประมาณของ ฝ่ายฯซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายใน การจัดกิจกรรม/ฝึกอบรม เช่น - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหาร โครงการจัดหาให้ หรือ อนุมัติ)	ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายฯ ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน สร้างหลักสูตร จัด กิจกรรม/ฝึกอบรม - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่ จำเป็น - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น (ตามที่ทางฝ่าย บริหารโครงการจัดหาให้ หรืออนุมัติ)	ปฏิบัติ/ดำเนินการ ใช้วิธีการของฝ่ายฯ ตามที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายใน ฝ่าย และสื่อสารกับฝ่าย อื่น - วิธีการทำงานภายใน ฝ่าย - วิธีการที่นำมาใช้ในการ จัดกิจกรรม/ฝึกอบรม
*ฝ่ายพัฒนา 2 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ			

ตาราง 2.2 (ต่อ)

4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ ตามภารกิจ หน้าที่ที่เสนอไว้ตามแผน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าคณะทำงาน</li> <li>- บุคลากรในคณะทำงาน เช่น บุคลากรด้านอาหารและน้ำดื่ม ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านอาหาร/สถานที่ ด้านการเงิน ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ ด้านยานพาหนะ</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ เบิก-จ่ายเงิน/งบประมาณของฝ่ายฯ เพื่อการทำงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าวัตถุดิบ อาหาร น้ำ</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> <li>- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการจัดหาให้ หรืออนุมัติ)</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายฯ ตามประเภท และประมาณที่ ต้องการในการทำงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในผ่านสนับสนุน</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ในผ่านสนับสนุนอื่น</li> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการจัดหาให้ หรืออนุมัติ)</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ วิธีการของฝ่ายฯ สนับสนุนการพัฒนา ตามที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และสื่อสารกับฝ่ายอื่น</li> <li>- วิธีการทำงานภายในฝ่าย</li> <li>- วิธีการทำงานของกลุ่มย่อยในฝ่าย</li> </ul>
5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ปฏิบัติดังต่อไปนี้			
1.1 วางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 วางแผนเกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ(Method)
<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ ตามภารกิจ หน้าที่ที่เสนอไว้ในขั้นการวางแผน โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าคณะทำงาน</li> <li>- บุคลากรในคณะทำงานร่วมกันออกแบบการตรวจสอบ /ประเมินผลพัฒนาเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และจัดทำรายงาน</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ เบิก-จ่ายเงินงบประมาณที่จำเป็น ต้องใช้ในการทำงาน ตามที่ได้เสนอไว้ต่อฝ่ายบริหารโครงการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าสื่อสาร</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์</li> <li>- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการจัดหาให้ หรืออนุมัติ)</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ ของฝ่ายฯ ตามประเภท และประมาณที่ ต้องการในการทำงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุสำนักงาน</li> <li>- Notebook และ Printer (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการจัดหาให้ หรืออนุมัติ)</li> </ul>	<p>ปฏิบัติ/ดำเนินการ ใช้วิธีการของฝ่ายฯ ตามที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการสื่อสารฝ่ายต่างๆ ที่จะไปศึกษาและรวบรวมข้อมูล</li> <li>- วิธีการที่ฝ่ายใช้ในการตรวจสอบ/ประเมินผล</li> <li>- วิธีการนำเสนอผลการตรวจสอบ/ประเมิน</li> </ul>

ตาราง 2.3 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>1) ตรวจสอบ/ประเมิน การแต่งตั้ง/มอบหมาย ภารกิจ บุคลากรของ คณะทำงานฝ่ายบริหาร โครงการ ซึ่งได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าฝ่ายบริหาร โครงการ</li> <li>- บุคลากรปฏิบัติงานใน ฝ่าย (2-3 คน)</li> </ul> <p>2) ตรวจสอบ/ประเมิน การแต่งตั้ง/มอบหมาย ภารกิจ ให้กับคณะทำงาน ฝ่ายต่างๆ (อีก 4 ฝ่าย) ความเพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดหา อนุมัติ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ของฝ่ายบริหารฯ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายประสานงาน</li> <li>- ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ภายในฝ่าย</li> <li>- ค่าทำงานล่วงเวลาของ บุคลากร</li> </ul> <p>2) ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดหา อนุมัติ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ให้กับคณะทำงานฝ่าย ต่างๆ (4 ฝ่าย) ความ เพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดหา หรือจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ ของฝ่ายบริหาร ฯ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน</li> <li>- เครื่องมือสื่อสาร</li> <li>- notebook</li> </ul> <p>2) ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดหา หรืออนุมัติเงิน ให้จัดซื้อ วัสดุ/อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายต่างๆ ความเพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้วิธีการทำงานของ ฝ่ายบริหารฯ ตามที่ได้ วางแผนไว้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีสื่อสารภายในฝ่าย หรือกับฝ่ายต่างๆ</li> <li>- วิธีบริหารงบประมาณ</li> <li>- วิธีบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ</li> </ul> <p>2) ตรวจสอบ/ประเมิน รวบรวมวิธีทำงานของ ฝ่ายต่างๆ ความเพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 2.3 (ต่อ)

2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ตรวจสอบ/ประเมิน การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของหัวหน้าคณะทำงานและบุคลากรในคณะทำงาน การเตรียมและดำเนินการจัดสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู เกี่ยวกับปัจจัยด้านเครือข่าย(3 ประการ) ปัจจัยด้านองค์กร (2 ประการ) รวมทั้งทำการประเมินผล การดำเนินการดังกล่าวด้วย เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพียงใด	ตรวจสอบ/ประเมิน การเบิก-จ่าย เงิน/งบประมาณ ของฝ่ายฯ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการ จัดหาให้ หรืออนุมัติ) เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพียงใด	ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายฯ ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่จำเป็น (ตามที่ทางฝ่ายบริหารโครงการ จัดหาให้ หรืออนุมัติ) เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพียงใด	ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการของฝ่ายฯ ตามที่ได้วางแผนไว้ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายในฝ่าย และวิธีการสื่อสารกับฝ่ายอื่น - วิธีการทำงานภายในฝ่าย - วิธีการที่นำมาใช้ในการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพียงใด
*ฝ่ายพัฒนา 1 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครือข่ายและองค์กร			

ตาราง 2.3 (ต่อ)

3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ตรวจสอบ/ ประเมิน การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของหัวหน้า คณะทำงานและบุคลากร ในคณะทำงาน เตรียม และดำเนินการ จัด กิจกรรม/ฝึกอบรมพัฒนา ครู เกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคคล (2 ประการ) และสมรรถนะทาง วิชาการ(2 ประการ) รวมทั้งการประเมินผล การดำเนินการดังกล่าว ด้วย เป็นไปอย่างเหมาะสม มี ประสิทธิภาพ เพียงใด</p>	<p>ตรวจสอบ /ประเมิน การเบิก-จ่ายเงิน/ งบประมาณ ของฝ่ายฯซึ่ง เป็นค่าใช้จ่ายในการจัด กิจกรรม/ฝึกอบรมเช่น - ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และวิทยากร - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง - ค่าทำงานล่วงเวลา (ตามที่ทางฝ่ายบริหาร โครงการจัดหาให้ หรือ อนุมัติ) เป็นไปอย่างเหมาะสม มี ประสิทธิภาพ เพียงใด</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน การ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ของฝ่ายฯ ได้แก่ - วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน สร้างหลักสูตร จัด กิจกรรม/ฝึกอบรม - วัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ที่ จำเป็น - วัสดุ อุปกรณ์อื่น ที่จำเป็น (ตามที่ทางฝ่ายบริหาร โครงการจัดหาให้ หรือ อนุมัติ) เป็นไปอย่างเหมาะสม มี ประสิทธิภาพ เพียงใด</p>	<p>ตรวจสอบ /ประเมินการใช้วิธีการของฝ่ายฯ ตามที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่ - วิธีการสื่อสารภายใน ฝ่าย และสื่อสารกับฝ่าย อื่น - วิธีการทำงานภายใน ฝ่าย - วิธีการที่นำมาใช้ในการ จัดกิจกรรม/ฝึกอบรม เป็นไปอย่างเหมาะสม มี ประสิทธิภาพ เพียงใด</p>
*ฝ่ายพัฒนา 2 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ			

ตาราง 2.3 (ต่อ)

4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ตรวจสอบ/ ประเมิน การปฏิบัติของบุคลากรของคณะทำงานฝ่ายสนับสนุน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเหมาะสมของบุคคลต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- ความเพียงพอของจำนวนบุคลากร</li> <li>- การให้ความร่วมมือ</li> <li>- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ /ประเมิน ด้านการเงิน งบประมาณของคณะทำงานฝ่ายสนับสนุน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเพียงพอของงบประมาณ</li> <li>- ความถูกต้อง เหมาะสมของการบริหารจัดการ และการจัดสรรงบประมาณ</li> <li>- จำนวนเงินคงเหลือและงบประมาณที่ต้องการเพิ่มเติม</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับ คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนเอง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเพียงพอต่อความต้องการ และเป็นไปตามที่กรรมการแต่ละฝ่ายร้องขอ การสนับสนุน</li> <li>- คุณภาพ และความพร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ</li> <li>- ความถูกต้องและเหมาะสมของการจัดการ</li> <li>- วัสดุอุปกรณ์ในส่วนที่จำเป็น และต้องหาเพิ่มเติม</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ /ประเมิน วิธีการ ของคณะทำงานฝ่ายสนับสนุน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีประสานงาน และการทำงานร่วมกับคณะทำงานฝ่ายอื่นๆ</li> <li>- วิธีการติดต่อสื่อภายใน/ภายนอกเพื่อขอความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการสนับสนุน</li> <li>- วิธีบริหารงบประมาณ และการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ</li> <li>- วิธีการจัดการภายใน คณะทำงานของฝ่ายสนับสนุน</li> </ul>

ตาราง 2.3 (ต่อ)

5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 การตรวจสอบ/ ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ตรวจสอบ/ ประเมินการปฏิบัติของบุคลากรของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมิน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเหมาะสมของบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในการตรวจสอบ</li> <li>- ความเพียงพอของจำนวนบุคลากรของแต่ละคณะทำงานตรวจสอบ</li> <li>- ความเที่ยงตรงและประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะตรวจสอบ</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ/ ประเมินการด้านการเงินและงบประมาณของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมิน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับ</li> <li>- ความเหมาะสม และถูกต้องของการจัดสรรงบประมาณ</li> <li>- งบประมาณที่คงเหลือหรือที่ต้องการเพิ่มเติม</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ/ ประเมินด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมิน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเบิกและการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ร้องขอ</li> <li>- คุณภาพและความพร้อมใช้งานของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ</li> <li>- ความเพียงพอต่อ ความต้องการใช้งาน</li> <li>- วัสดุอุปกรณ์ในส่วนที่จำเป็น และยังต้องการเพิ่มเติม</li> <li>- ห้อง/สถานที่ สำหรับการปฏิบัติงานของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล</li> </ul>	<p>ตรวจสอบ/ ประเมินวิธีการดำเนินการของคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมิน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีที่นำมาใช้ประเมินภาพรวมของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู เช่น การใช้เทคนิคการประเมินโครงการ/การวิจัย</li> <li>- วิธีการรวบรวมผลการประเมินและสรุปผล</li> <li>- วิธีการรวบรวมการประเมิน และสรุปผลการประเมิน</li> </ul>

ตาราง 2.4 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร ชั้นการยอมรับ/ ปรับปรุง (Act)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) ยอมรับ/ปรับปรุงดังต่อไปนี้			
1.1 การยอมรับ/ ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>1) ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคคล/บุคลากร พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน การปฏิบัติของ คณะทำงานฝ่ายบริหาร โครงการ ซึ่งได้แก่ - หัวหน้าฝ่ายบริหาร โครงการ - บุคลากรปฏิบัติงานใน ฝ่าย (2-3 คน) เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ ต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p> <p>2) ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคคล พิจารณา ผลการตรวจสอบ/ ประเมิน การทำงานของ คณะทำงานฝ่ายต่างๆ เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ดำเนินการต่อไป</p>	<p>1) ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณ การจัดหา อนุมัติงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายบริหาร ๆ เช่น - ค่าใช้จ่ายประสานงาน - ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ภายในฝ่าย - ค่าทำงานล่วงเวลาของ บุคลากร ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p> <p>2) ยอมรับ/ ปรับปรุง การจัดหา อนุมัติ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ให้กับคณะทำงานฝ่าย ต่างๆ (4 ฝ่าย) ที่เสนอขอ สำหรับการทำงาน ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป</p>	<p>1) ยอมรับ/ ปรับปรุง การจัดการ หรือ จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของ ฝ่ายบริหาร ๓ เช่น - วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน - เครื่องมือสื่อสาร - notebook ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p> <p>2) ยอมรับ/ ปรับปรุง การจัดการ หรือ อนุมัติเงิน ให้จัดซื้อ วัสดุ/อุปกรณ์ที่ ต้องใช้ของฝ่ายต่างๆ ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1) ยอมรับ/ ปรับปรุง ใช้ วิธีทำงานของฝ่ายบริหาร ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ เช่น - วิธีสื่อสารภายในฝ่าย หรือกับฝ่ายต่างๆ - วิธีบริหารงบประมาณ - วิธีบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p> <p>2) ยอมรับ/ ปรับปรุง รวบรวมวิธีทำงานของ ฝ่ายต่างๆ ถ้าพบว่า เพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการ ต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสม ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง 2.4 (ต่อ)

1. คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) ยอมรับ/ปรับปรุงดังต่อไปนี้			
1.1 การยอมรับ/ ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสมต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	ถ้าไม่ดี ไม่เหมาะสมต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง		
2. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) ยอมรับ/ปรับปรุง ดังต่อไปนี้			
1.1 การยอมรับ/ ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคลากร พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินของ ฝ่ายพัฒนา 1 - หากผลการประเมิน หลักสูตรปรากฏว่ามี คุณภาพและเหมาะสมให้ ดำเนินการพัฒนาต่อไป - หากผลการประเมิน ปรากฏว่า มีความ ไม่เหมาะสม ควรดำเนินการ โดยอาจ ปรับปรุงแก้ไข หรือ ดำเนินการสร้างหลักสูตร ขึ้นใหม่	ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - หากผลการตรวจสอบ ปรากฏว่างบประมาณมี ความเพียงพอเหมาะสม ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ - หากพบปัญหาในด้าน การเงิน ให้พิจารณาแก้ไข ปรึกษา และนำเสนอผู้มี อำนาจตัดสินใจ	ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ของฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - หากผลการตรวจสอบ ปรากฏว่าวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอมี ความเหมาะสม มีคุณภาพ ให้คณะ กรรมการฯ ดำเนินการใช้ ต่อไป - หากไม่เพียงพอ ชำรุด ด้อยคุณภาพ ให้จัดหา เพิ่มเติม หรือจัดหาใหม่	ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีดำเนินการ พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน ของ ฝ่ายพัฒนา 1 ได้แก่ - หากผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสม ให้ดำเนินการต่อ - หากพบข้อบกพร่อง เล็กน้อย ควรพิจารณา ปรับปรุงวิธีการ - หากผลประเมิน พบว่า ไม่เหมาะสม พิจารณา เปลี่ยนวิธีการสร้าง หลักสูตรการสัมมนา และ การปฏิบัติจริง
*ฝ่ายพัฒนา 1 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยการสัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา*ปัจจัยเครือข่าย และองค์กร			

ตาราง 2.4 (ต่อ)

3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) ยอมรับ/ปรับปรุง ดังต่อไปนี้			
1.1 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคลากร</p> <p>พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินของ ฝ่ายพัฒนา 2 ในการปฏิบัติของผู้จัด กิจกรรม/ฝึกอบรม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากผลการประเมิน หลักสูตรปรากฏว่า มีคุณภาพและเหมาะสม ให้ดำเนินการพัฒนาต่อไป</li> <li>- หากผลการประเมิน ปรากฏว่า มีความ ไม่เหมาะสม ควรดำเนินการ โดยอาจ ปรับปรุงแก้ไข หรือ ดำเนินการสร้างหลักสูตร ขึ้นใหม่</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ของฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากผลการตรวจสอบ ปรากฏว่างบประมาณมี ความเพียงพอเหมาะสม ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบปัญหาในด้าน การเงิน ให้พิจารณาแก้ไข ปรึกษา และนำเสนอผู้มีอำนาจ ตัดสินใจ</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ของฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากผลการตรวจสอบ ปรากฏว่าวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มีเพียงพอมี ความเหมาะสม มีคุณภาพ ให้คณะ กรรมการฯ ดำเนินการใ้ ต่อไป</li> <li>- หากไม่เพียงพอ ชำรุด ด้อยคุณภาพ ให้จัดหา เพิ่มเติม หรือจัดหาใหม่</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีดำเนินการ</p> <p>พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน ของ ฝ่ายพัฒนา 2 ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสม ให้ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบข้อบกพร่อง เล็กน้อย ควรพิจารณา ปรับปรุงวิธีการ</li> <li>- หากผลประเมิน พบว่า ไม่เหมาะสม พิจารณา เปลี่ยนวิธีการสร้าง หลักสูตรการกิจกรรม/ ฝึกอบรม</li> </ul>
*ฝ่ายพัฒนา 2 คือ คณะทำงานพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม ซึ่งมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะ			

ตาราง 2.4 (ต่อ)

4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา ตรวจสอบ/ประเมินดังต่อไปนี้			
1.1 การยอมรับ/ ปรับปรุงเกี่ยวกับคน/ บุคลากร (Man)	1.2 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 การยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคคล พิจารณา ผลการตรวจสอบ/ ประเมิน ฝ่ายสนับสนุน หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลมีความเหมาะสม มีจำนวนเพียงพอ และ ปฏิบัติหน้าที่มี ประสิทธิภาพ ให้บุคคล นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อ</li> <li>- บุคคลไม่เหมาะสม หรือ พบปัญหาเกี่ยวกับการทำ หน้าที่ของบุคคลอาจ ดำเนินการ ดังนี้</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ให้คำชี้แนะเพื่อการ พัฒนาเปลี่ยนแปลง</li> <li>2) ปรับเปลี่ยนหน้าที่ รับผิดชอบ</li> <li>3) เพิ่ม หรือลดจำนวน บุคลากร ตามผลการ ประเมิน หรือ</li> <li>4) เปลี่ยนผู้รับผิดชอบ</li> </ol>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบ งบประมาณ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ของแต่ละฝ่ายใน คณะทำงานฝ่ายสนับสนุน หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณเพียงพอ มี การจัดสรรที่เหมาะสม ถูกต้อง ให้คณะกรรมการ ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบปัญหาในด้าน การเงิน ให้รับพิจารณา แก้ไข ปรีกษา และ นำเสนอผู้มีอำนาจต่อไป</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน ที่เกี่ยวข้อง กับ คณะทำงานฝ่ายสนับสนุน หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ เหมาะสม มีคุณภาพ ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบว่าไม่เพียงพอ ชำรุด ต่อยคุณภาพ ให้จัดหาเพิ่มเติม หรือ จัดหาใหม่</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ พิจารณา ผลการตรวจสอบ/ ประเมิน ในแต่ละฝ่าย ในคณะทำงานฝ่าย สนับสนุน ใช้ดำเนินการ หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการที่ใช้ดำเนินการมี ความเหมาะสมมี ประสิทธิภาพ ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- วิธีการดำเนินการ มีข้อบกพร่องเล็กน้อย ควรพิจารณาปรับปรุง วิธีการ</li> <li>- หากผลประเมิน พบว่า ไม่เหมาะสม พิจารณา ปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินการ</li> </ul>

ตาราง 2.4 (ต่อ)

5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล ยอมรับ/ปรับปรุงดังต่อไปนี้			
1.1 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	1.2 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับเงิน/ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับบุคคล</p> <p>พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน บุคคลที่ทำหน้าที่ หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่ได้รับหน้าที่ ติดตาม/ ประเมิน มีความเหมาะสม มีจำนวนเพียงพอ และปฏิบัติหน้าที่อย่าง มีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p>ให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงาน ต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากบุคคลมีความ ไม่เหมาะสม หรือพบ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร อาจดำเนินการ ดังนี้</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เปลี่ยนผู้รับผิดชอบ</li> <li>2) เพิ่ม หรือลดจำนวน บุคลากร</li> </ol> <p>ตามผลการประเมิน</p>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณ พิจารณาผล การตรวจสอบ/ ประเมิน ขอคณะทำงานฝ่ายฯ</p> <p>หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณเพียงพอ มี การจัดสรรที่เหมาะสม ถูกต้อง ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบปัญหาในด้าน การเงิน ให้รีบพิจารณา แก้ไข ปรีกษา และ นำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องต่อ</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ พิจารณาผล การตรวจสอบ /ประเมิน ของคณะทำงานฝ่ายฯ</p> <p>หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ เหมาะสม มีคุณภาพ ให้คณะทำงาน ฯ ดำเนินการต่อ</li> <li>- หากพบว่าไม่เพียงพอ ชำรุด ต่อยคุณภาพ ให้จัดหาเพิ่มเติม หรือจัดหาใหม่</li> </ul>	<p>ยอมรับ/ ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ พิจารณา ผลการตรวจสอบ/ ประเมิน</p> <p>ของคณะทำงานฝ่ายฯ</p> <p>หากผลปรากฏว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการที่ใช้มีความ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ให้ดำเนินการต่อ</li> <li>- วิธีการยังไม่เหมาะสม มีข้อบกพร่องเล็กน้อย พิจารณา ปรับปรุงวิธีการ</li> <li>- หากผลประเมิน พบว่า วิธีการ ไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ พิจารณาปรับเปลี่ยน วิธีการ</li> </ul>

“รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร  
ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล”

**คำชี้แจง ส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมิน**

ต่อไปนี้เป็นกรประเมิน “รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งมี 2 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1 รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร** ดำเนินการโดยผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา การบริหารดำเนินการกับคณะทำงาน 5 ฝ่าย คือ คณะทำงานฝ่ายบริหารโครงการ (หรือฝ่ายประสานงาน) คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 1 คณะทำงานฝ่ายพัฒนา 2 คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และคณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมิน (ดูเนื้อหาในเอกสาร 2 ตาราง 1.1-1.4)

**ส่วนที่ 2 รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร** การพัฒนาดำเนินการโดยคณะทำงาน 5 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารโครงการ (ประสานงาน) 2) ฝ่ายพัฒนาโดยการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ (ฝ่ายพัฒนา 1) 3) ฝ่ายพัฒนาโดยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2) 4) ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา และ 5) ฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล (ดูเนื้อหาในเอกสาร 2 ตาราง 2.1-2.4)

ขอให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงของการบริหาร (ดำเนินการ) ดังกล่าวซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านเกี่ยวกับ 4 ประเด็น รวม 16 ประเด็น (P-D-C-Ax4M) แล้วประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง ตั้งแต่ “เป็นไปได้น้อยที่สุด” ถึง “เป็นไปได้มากที่สุด” เป็น 1 ถึง 7 คะแนน ด้วยการทำเครื่องหมายวงกลม ○ ตรงกับคะแนนที่ท่านประเมิน

**หมายเหตุ** ในช่องคะแนนรวม จะกรอกมาด้วยหรือไม่กรอกก็ได้

**ตัวอย่างการประเมิน** สมมติว่าท่านประเมิน ข้อ 1.1 ในขั้นการวางแผน ดังนี้

1. ขั้นการxxxx

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
1.1 xxxxเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะ นำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	

จากการประเมินแสดงว่า ท่านให้คะแนนประเด็น ข้อ 1.1 “xxxxเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการจัดการปัจจัยด้านองค์กร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง” เป็น 6 คะแนน จากคะแนนเต็ม 7













































แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
2.1 วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)								
3.1 วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3.2 วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ที่จะนำไปใช้ได้จริง								
<b>3.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา</b>								
<b>4.1 วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.2 วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล</b>								
<b>5.1 วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรเป้าหมายใน</b> การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโดย ฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง								
<b>5.2 วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5.3 วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5.4 วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>คะแนนรวม</b>								





แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ฝึกรอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)</b>								
<b>3.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกรอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกรอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ที่จะนำไปใช้ได้จริง								
<b>3.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา</b>								
<b>4.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรเป้าหมายใน</b> การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุน การพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5. คณะทำงานฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล</b>								
<b>5.1 ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรเป้าหมายใน</b> การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
โดยฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง								
<b>5.2 ปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5.3 ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>5.4 ปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผลมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>คะแนนรวม</b>								





แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
2.1 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดย การสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับ งบประมาณ ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.3 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
2.4 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)								
3.1 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทาง วิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3.2 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ ในการพัฒนาสมรรถนะ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง								
<b>3.3 ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3.4 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา</b>								
<b>4.1 ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.2 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>4.3 ตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	





แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.1 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.2 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ</b> ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.3 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์</b> ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>2.4 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการ</b> ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยโดยการสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
<b>3. คณะทำงานฝ่ายพัฒนาด้วยกิจกรรม/ ฝึกอบรม (ฝ่ายพัฒนา 2)</b>								
<b>3.1 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากร</b> เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
3.2 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ ในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3.3 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความ เหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
3.4 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู ด้วยกิจกรรม/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความ เหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
4. คณะทำงานฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา								
4.1 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุน การพัฒนาเพื่อพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
4.2 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับงบประมาณ ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	
4.3 ยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครู โดยฝ่ายสนับสนุนการ พัฒนามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ได้จริง	1	2	3	4	5	6	7	



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภาคภูมิ ทองลาด
วัน เดือน ปี เกิด	19 สิงหาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	พ.ศ. 2555 ค.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง เลขที่ 121/1 โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา) ตำบลเรณูราง อำเภอสงขลา จังหวัดสระบุรี 18160
ผลงานตีพิมพ์	ภาคภูมิ ทองลาด, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, และ อัจฉรา วัฒนานรงค์. (2568). การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 7(1), 476-490. ภาคภูมิ ทองลาด, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, และ อัจฉรา วัฒนานรงค์. (2569). รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 20(1), อยู่ระหว่างการเผยแพร่.