



Management Model to Development the Participation in Academic Participation Administration of Teachers in Secondary Schools under The Education Sandbox, Rayong Province

Achara Nittayawan^{1*}, Sakchai Nirantawee², Achara Whattananarong³, & Tharin Rasanon⁴

¹ College of Management, University of Phayao

² College of Management, University of Phayao

³ College of Management, University of Phayao

⁴ College of Management, University of Phayao

* Corresponding author. E-mail: rukpeople@gmail.com

Abstract

Participation in educational administration is a crucial strategy for educational reform, particularly in light of the decentralization policy that has transformed education and school administration into a legal entity. This policy allows all stakeholders to engage actively in the governance of educational institutions at various levels. Involvement provides individuals, communities, and society with the opportunity to engage voluntarily in activities aimed at achieving objectives efficiently and effectively. It highlights the importance of assistance, empowerment, and collaborative efforts, all of which are essential to enhancing administrative capabilities and developing potential. By giving individuals a role in this process, we increase operational efficiency. The framework emphasizes joint thinking, decision-making, action, and evaluation, thereby fostering creativity, sharing power, and strengthening the participation of personnel within the organization.

Keywords: Participation, Academic Administration, Education Sandbox

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

อัจฉรา นิตยวัน^{1*} ศักดิ์ชัย นิรัญทวี² อัจฉรา วัฒนาณรงค์³ และธารินทร์ รสานนท์⁴

1 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

2 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

3 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

4 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

* Corresponding author. E-mail: rukpeople@gmail.com

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สืบเนื่องจากนโยบายการกระจายอำนาจการศึกษาและการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน และสังคมร่วมในกิจกรรมด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเน้นความสำคัญของการช่วยเหลือการให้อำนาจ และงานองค์กรที่เชื่อมโยงกับการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนาศักยภาพ การเปิดโอกาสให้บุคคลมีบทบาทในกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เน้นหลักร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมประเมินผลโดยการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์แบ่งอำนาจ และเพิ่มบทบาทบุคลากรขององค์กร

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการแบ่งงานให้ชัดเจนว่างานใดอยู่ฝ่ายใด เกี่ยวข้องกับเรื่องใด เรื่องใดรับแรงควรทำก่อนหลัง การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องขององค์กร ถ้าเกิดการผิดพลาดก็หมายถึงองค์กรอาจจะเสียหาย ส่วนผู้บริหารเองจะต้องรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรเป็นในรูปแบบของกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงาน แม้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแต่สิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ ก็คือ การสร้างความรู้สึกรักผูกพันของคนในองค์กรได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจ ความรู้สึกเช่นนี้ จะทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการซึ่งนับว่า เป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน (ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2563) ซึ่ง Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมว่า สมาชิกขององค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในองค์กร บุคลากรในทุกระดับ ควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมในองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าขององค์กรและความมุ่งมั่น ในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดเผย และโปร่งใสเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมถึง การมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรสามารถจัดการงานได้ด้วยตนเอง จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน (สุธีระ ประเสริฐสรณ์, 2562)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนนั้นมีหลายปัจจัยจากการศึกษาของ จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และ พิภพ วังเงิน (2566) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา และ สุพิชชา มากะเต และคณะ (2564) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน คุณลักษณะงานวิชาการพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียน และการบริหารนวัตกรรมการเรียนรู้งานวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับ Kijai (2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ Zhao (2009) พบปัจจัย การมีความสามารถด้านวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูรับผิดชอบในการสอน รัฐมีนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ส่งเสริมให้การยอมรับ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการสอน ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา แรงจูงใจความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาการและการเรียนรู้ของนักเรียนการมีส่วนร่วมในทีมงานหรือการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานการสนับสนุนจากผู้บริหาร การได้รับคำแนะนำหรือทรัพยากรที่จำเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง แรงขับเคลื่อนให้ครู มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาของประเทศไทยได้รับการปฏิรูป ครั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการปฏิรูป

การศึกษา ครั้งนั้น คือ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” แต่การศึกษาไทยยังคงพบความท้าทายในเรื่องของคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ที่ยังไม่ไปถึงมาตรฐานระดับสากลสถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมสูงในการจัดการศึกษาในประเทศมีเพียงร้อยละ 17 ส่งผลให้ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ในอันดับที่ 79 จากทั้งหมด 170 ประเทศ นอกจากนั้น ความท้าทายในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา ยังทำได้น้อย จากความท้าทายนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษาคงไม่สามารถปฏิเสธ ความรับผิดชอบในการจัดการกับความท้าทายในด้านคุณภาพและการบริหารจัดการศึกษาได้ ดังนั้น สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันจะสามารถใช้หลักการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนของครูไทยในปัจจุบันพบปัญหา คือ ครูขาดความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยังใช้รูปแบบวิธีการสอนแบบเดิม ขาดแคลนสื่อการเรียนรู้ และขาดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานยอดเยี่ยมและได้รับรางวัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 5 โรงเรียน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ ในด้านปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถด้านวิชาการของโรงเรียน บรรยากาศองค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร ปัจจัยนอกองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ของชุมชน ปัจจัยด้านครู ทักษะในงานวิชาการของครู เจตคติต่อการเป็นครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ครูขาดประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีกุยุทธ์ในการส่งเสริม และพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการของครูให้มากขึ้น โดยมีแนวทางขับเคลื่อน คือ การอบรมการนำไปใช้ให้แก่ครูศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และนำไปใช้ในโรงเรียน สร้างเครือข่ายและขยายผลนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จัดประกวดผลงาน นวัตกรรม และขยายผล นิเทศ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกและมีโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2567) เกิดจากข้อเสนอของภาคีเพื่อการศึกษาไทย (Thailand Education Partnership: TEP) ที่ก่อตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันขององค์กรภาคเอกชนภาครัฐ และภาคประชาสังคม ที่มีจุดร่วมกันในการมุ่งปฏิรูปการศึกษาไทย ภายใต้แนวคิดระบบการศึกษา ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในสังคม ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้อย่างแท้จริง ให้คนในพื้นที่ในทุกภาคส่วนทุกคนคิดและลงมือทำอย่างเต็มกำลังความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะทำให้ระบบการศึกษาไทยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นไปกว่าเดิม เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชาติ สามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนตามบริบทพื้นที่และความต้องการของประเทศ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความร่วมมือของทุกภาคส่วน (दारง ศรีอร่าม, 2566) ซึ่งเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ยังพบปัญหาของการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานวิชาการของครู ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุและหลายปัจจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้บริหารหลายโรงเรียนไม่สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่ศึกษาวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนเกิดการพัฒนาจากการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง และยกระดับในการสร้างความมั่นคงระยะยาวซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อหารูปแบบ วิธีการ หรือแนวทางที่มีความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและประเทศชาติสืบไป

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดตารางสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน การวัดผลการศึกษา การสอนต่างๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเอาใจใส่งานวิชาการเป็นพิเศษ และเชื่อว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้อย่างหลากหลาย จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและการจัดการศึกษาเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562) การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ โดยรวมถึง การวางแผนหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน ติดตาม และประเมินผลซึ่งนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศต่างชี้ว่า การบริหารงานนี้ต้องมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อตอบสนองจุดหมายของหลักสูตรและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกันหลายท่าน เช่น Gorton (1983), Forest , Fry, Ketteridge and Marshall (2009) สอดคล้องกับหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ในทำนองเดียวกัน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ (2560), รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555), อำภา บุญช่วย (2557), ภิญโญ สาธร (2557) สัมมา รัตนธัย (2560) และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2563) ซึ่งกล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ ว่า หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรม การดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการ

ปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาตลอดจน การจัดกิจกรรมในงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู

ในการบริหารสถานศึกษางานวิชาการถือว่าเป็นงานสำคัญเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารเพราะงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ผลจากการกระจายอำนาจการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน ต้องเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2551) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริหารเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู การพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สืบเนื่องจากนโยบายการกระจายอำนาจการศึกษาและการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่างๆ การมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความหมายในหลายทัศนะ ดังนี้ William Erwin (1976) การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ส่วน Cohen and Uphoff (1980) มองว่าเป็นการปรับปรุงสถานะของกลุ่มผ่าน 4 ด้าน คือ การตัดสินใจ ปฏิบัติ ประโยชน์ และประเมินผล ขณะที่ Oakley (2003) เน้นความสำคัญของการช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานองค์กรที่เชื่อมโยงกับการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนาศักยภาพ ส่วนนักวิชาการไทย เช่น ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551) และ สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) นิยาม การมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เน้นหลักร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ รัชชัย สันติวงษ์ (2554) และ สมยศ นาวิการ (2555) ชี้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ แบ่งอำนาจ และเพิ่มบทบาทบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจสำคัญขององค์กร สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหลายๆ คนทำงานด้วยกันตามบทบาทและหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการบูรณาการในด้านความรู้ ความคิด และความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา ผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามที่ผู้มีส่วนร่วมทุกคนปรารถนา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ช่วยสร้างแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา ส่งผลต่อทั้งคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โดยแบ่ง เป็นปัจจัยหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัย ด้านองค์กร ปัจจัยนอกองค์กร และปัจจัยด้านครู ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อว่าผู้นำ ไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก (Lombardi, 2021) การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ส่วนภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกัน ก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจนกระทั่งเกิดความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของบุคคลนั้นๆ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ และสุภาภา สีมายุข, 2556) สำหรับการศึกษา การวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู คุณภาพของนักเรียน คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน รวมถึง ความหลากหลายของแหล่งข้อมูลที่น่าไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินและปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น (Mc Ewan, 2003) ซึ่งองค์ประกอบข้างต้นนั้นก็คือ ผลผลิต ผลลัพธ์ และกระบวนการของงานวิชาการนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ เมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน รวมถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการศึกษาของ โชติรส จิโนรส และคณะ (2565) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยหลักการครองตน ครองคน และครองงาน มีผลการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้การบริหารงานวิชาการไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง มีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คนได้ตรงกับงาน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 ความสามารถด้านวิชาการของโรงเรียน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวิชาการของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู มีการศึกษาไว้หลากหลายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ (Dubrin, 2010; Sergiovanni, 2009; Hoy and Miskel, 2001) ด้านโครงสร้างขององค์กร (Stringer, 2002; Steer, 1997) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ (Hoy and Miskel, 2001; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Hoy and Miskel, 2001) ด้านสมรรถนะโรงเรียน (ปฐมพงศ์ ขวาลิต, 2561) ซึ่งโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านความสามารถด้านวิชาการ บุคลากร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการ ย่อมเป็นปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้สะดวกขึ้น และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้ดียิ่งขึ้น และการศึกษาของ สารีศา จันท์แรม และคณะ (2562) ได้ศึกษาพบว่า ความสามารถด้านวิชาการ ของโรงเรียน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.3 บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากบรรยากาศที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความพึงพอใจ และกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

Likert and Likert (1961 อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ ขวาลิต, 2561) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision - making Practices) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Concern for Persons) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) เทคนิคและวิทยาการใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) และ 6) แรงจูงใจ (Motivation) ส่วน Tiedeman and Knowles (1989) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร คือ องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ในองค์กร โครงสร้างองค์กรมีการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางไม่กระจายอำนาจ และนโยบายเกี่ยวกับการเงิน การจัดสรรงบประมาณการพัฒนากำลังคนในองค์กรอย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผล ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและคุณค่าขององค์กรและ Stringer (2002) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านมาตรฐานงาน (Standards) ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจน 3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) 5) ด้านการสนับสนุน (Support) 6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

1.4 ความพร้อมด้านทรัพยากร

ความพร้อมด้านทรัพยากรของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากทรัพยากรที่มีคุณภาพและเพียงพอจะสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และกระตุ้นให้ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาวิชาการมากขึ้น ดังที่ Hoy and Miskel (2001) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้ระบบออนไลน์ หรืออุปกรณ์ดิจิทัล เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ทางไกล หรือการจัดหาอุปกรณ์ให้กับนักเรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพิ่มโอกาสการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 6) ความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบข้อมูล (Silver, 2000 อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ ขวาลิต, 2561) เช่น การเก็บข้อมูลผลการเรียน ข้อมูลนักเรียน และการสื่อสารกับผู้ปกครองซึ่งช่วยให้ผู้ปกครองและชุมชน สามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน เพิ่มความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การสนับสนุนด้านทรัพยากรจากชุมชนการมีทรัพยากรที่ได้รับจากชุมชน เช่น การบริจาคเงิน ทรัพยากรการเรียน หรืออาสาสมัครช่วยสอน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนช่วยเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานวิชาการผ่านความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากภายนอกและ 8) ความพร้อมด้านการบริหารจัดการทรัพยากร การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเห็นถึงความโปร่งใสและประสิทธิภาพของโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการทางวิชาการ

2. ปัจจัยนอกองค์กร

2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ได้ระบุตามความในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 29 ได้ระบุว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งยังมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย เนื่องจากการมีส่วนร่วม ของบุคคลภายนอกองค์กรการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และพัฒนานโยบายหรือแนวทางการจัดการงานวิชาการ ในเชิงบูรณาการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญดังนี้ 1) ความเข้าใจและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจในบทบาทและเป้าหมายของโรงเรียนสามารถให้การสนับสนุนที่ตรงจุด เช่น การสนับสนุนด้านเวลา ทรัพยากร หรือส่งเสริมการเรียนรู้ที่บ้าน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการกิจกรรมทางวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีแรงสนับสนุน ทั้งจากโรงเรียนและครอบครัว ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเชื่อมโยงความต้องการของนักเรียนกับเป้าหมายของโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายหรือโครงการวิชาการ เช่น การวางแผนหลักสูตรหรือการจัดการกิจกรรม ซึ่งจะทำให้โครงการวิชาการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและบริบทชุมชนสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) การสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน ชุมชนสามารถสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญ เช่น การจัดหาอุปกรณ์การเรียน ห้องสมุด หรือสถานที่สำหรับจัดกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมทางวิชาการที่มีคุณภาพและครอบคลุมมากขึ้น ลดภาระ ด้านงบประมาณของโรงเรียน ทำให้สามารถนำทรัพยากร ไปพัฒนาในด้านอื่นๆ 4) การส่งเสริมบทบาทผู้ปกครองในการเรียนรู้ ผู้ปกครองที่มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การช่วยทำการบ้าน การอ่านหนังสือร่วมกัน หรือ การสนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสร้างสายสัมพันธ์ที่ระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารงานวิชาการ 5) การร่วมจัดกิจกรรมวิชาการ ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เช่น การเป็นวิทยากรการสนับสนุนกิจกรรมค่ายวิชาการ หรือการจัดการกิจกรรมที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของนักเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 6) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนกับผู้ปกครองและชุมชน เช่น การประชุม การส่งข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือ การจัดทำรายงานความคืบหน้าของกิจกรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในกระบวนการบริหารงานวิชาการ กระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนได้มากขึ้น และ 7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และองค์กรชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มทรัพยากรและความเชี่ยวชาญที่สนับสนุนการบริหารงานวิชาการทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านการทำงานร่วมกันระยะยาว

2.2 การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ของชุมชน

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่ การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยอนาคตประเทศไทย ปี 2579 คนไทยในอนาคตมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคตมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญาที่มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบเป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคมรักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ และสังคมไทยเป็น สังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตรา ความยากจนต้องมีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชันโดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัว อยู่ดีมีสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และ พิภพ วังเงิน (2566) ปัจจัยการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากสนับสนุนจากชุมชน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ช่วยสนับสนุนการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงานด้านวิชาการ ดังนี้คือ 1) บทบาทของชุมชน ชุมชนสามารถช่วยจัดหาทรัพยากร เช่น อุปกรณ์การเรียน วัสดุการสอนหรือสนับสนุน ด้านการเงิน สำหรับโครงการวิชาการ ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานวิชาการโดยการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้ เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและส่งเสริมการมีส่วนร่วม2) ทรัพยากรบุคคล ผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรในชุมชน การนำผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ จากชุมชนเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษา ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดยทำให้การเรียนรู้ มีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับโลกแห่งความจริง 3) ทรัพยากรทางกายภาพ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ชุมชนอาจสนับสนุนการพัฒนาอาคารเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ หรือพื้นที่การเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ทรัพยากรทางเทคโนโลยี การสนับสนุนเทคโนโลยี เช่น การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือซอฟต์แวร์เพื่อการศึกษา ซึ่ง จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และทำให้การบริหารงานวิชาการสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ 5) ความร่วมมือในการวางแผนและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และสมาชิกชุมชนร่วมวางแผนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทำให้การตัดสินใจตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของทุกฝ่าย 6) การสนับสนุนด้านการเงิน แหล่งทุนจากชุมชนและองค์กรภายนอก: เช่น การจัดหาทุนจากหน่วยงานท้องถิ่น องค์กรเอกชน หรือการระดมทุน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินโครงการวิชาการใหม่ๆ หรือพัฒนาทรัพยากรที่จำเป็นได้อย่างต่อเนื่อง และ 7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายโรงเรียนและชุมชนการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนในพื้นที่และหน่วยงานชุมชน เช่น องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือกลุ่มอาสาสมัคร ซึ่งจะช่วยเพิ่มการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน สรุปได้ว่า การสนับสนุนของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาควรให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมโดยเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้ร่วมคิดร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ

และร่วมประเมินผล กิจกรรมต่างๆ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และมีนโยบายให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นรายบุคคลอีกด้วย

3. ปัจจัยด้านครู

3.1 ทักษะในงานวิชาการของครู

ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ทำการจัดการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่บรรลุเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาที่สอนเป็นอย่างดีมีเทคนิคการสอนใหม่ๆ ใช้เอกสารประกอบการสอน สื่อ อุปกรณ์ได้เหมาะสมการจัดรูปแบบการเรียนการสอนทั้งแบบรายกลุ่มและรายบุคคลที่น่าสนใจ มีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนและมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับกัลยา ชนะภัย (2562) ได้สรุป ปัจจัยด้านทักษะในงานวิชาการของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอน และมีบทบาทเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยสามารถอธิบายผลกระทบในมิติต่างๆ ดังนี้คือ 1) ความรู้ในงานวิชาการ ความรู้ในงานวิชาการของครู เช่น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หลักสูตร และนวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน เมื่อครูมีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สร้างความน่าเชื่อถือ ผู้ปกครอง และชุมชน มีความมั่นใจในความสามารถของครู ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน การนำเสนอข้อมูลเชิงวิชาการ ครูที่มีความรู้สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารและทีมบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะในงานวิชาการ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิจัยการวางแผนการสอน การวัด และประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร ครูที่มีทักษะ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการสอนสามารถมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียน ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการเพิ่มความมีส่วนร่วมในโครงการครูที่มีทักษะสามารถทำงาน ร่วมกับผู้บริหารและชุมชนในการจัดกิจกรรมพิเศษหรือโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาการประเมินผลการเรียนรู้ ช่วยให้การวัดผลมีความแม่นยำและตอบโต้ภัยเป้าหมายทางวิชาการ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการพัฒนางานวิชาการ ครูที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้จริง เช่น การพัฒนาสื่อการสอน การสร้างโครงการใหม่ หรือ การวิจัยในชั้นเรียน ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้อาจเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ในโครงการที่ครูนำเสนอ และมีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ครูสามารถช่วยผู้บริหารวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้านวิชาการได้อย่างตรงจุด 4) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ครูที่พัฒนาตนเองสามารถเชื่อมโยงความรู้กับบุคลากรในเครือข่ายการศึกษา เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในระดับนโยบาย ครูที่มีความรู้และทักษะสามารถร่วมวางแผนเชิงกลยุทธ์กับผู้บริหาร และเป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจ ชุมชนและผู้ปกครองเห็นถึงความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาตนเองและนักเรียน

3.2 เจตคติต่อการเป็นครู

เจตคติต่อการเป็นครูที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ได้แก่ การสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และการประเมินผล มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้า มุ่งหวังให้นักเรียนได้รับความรู้ทางวิชาการอย่างเต็มที่ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำและข้อวิจารณ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการของตนเอง และยินดีที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกัลยา ชนะภัย (2562) ได้สรุป เจตคติต่อการเป็นครู เป็นทัศนคติและความตั้งใจของครูที่มีต่อ การสอนการพัฒนาเด็กนักเรียน และการทำงานร่วมกับทีมบริหารเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ครูที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานจะกระตุ้นให้นักเรียนและ

ผู้ปกครองมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เจตคติที่ดีช่วยให้ครูพร้อมเปิดรับความคิดเห็น และทำงานร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูที่มุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองและใส่ใจนักเรียนช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งครูที่มีเจตคติที่ดีจะมองว่างานวิชาการเป็นโอกาสพัฒนาตนเองและนักเรียนทำให้ครูมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น โดยเจตคติที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการจะสนับสนุนและนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจตคติที่ดีทำให้ครูมีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Gibson (2000) การที่ครูมีเจตคติที่ดี มีความมั่นใจสูงมีความรู้ดีมีประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ และการมีความยินดีในอาชีพครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการสอนและการมีส่วนร่วมในทางวิชาการของครู

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตามทฤษฎีของ Mc Clelland (1985) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่ตนกำหนดไว้โดยไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ มีการตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงาน และรับผิดชอบที่จะทำให้ได้ตามนั้น มีความกล้าทำกิจกรรมใดๆ แม้ว่ามีโอกาสประสบผลสำเร็จเพียงครั้งหนึ่งมีพยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมายมีความสามารถในการวางแผนระยะยาว และต้องการรู้ผลของงานที่ทำ ส่วน Spencer and Spencer (1993) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในลักษณะดังนี้ คือ 1) เพิ่มความกระตือรือร้นครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความกระตือรือร้นในการวางแผนและดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น 2) ผลักดันสู่เป้าหมายครูจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุผลสำเร็จ ในงานวิชาการ 3) สร้างความคิดริเริ่ม ครูจะนำเสนอวิธีการใหม่ๆ และสร้างสรรค์ในการพัฒนางานวิชาการ และ 4) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจช่วยเสริมความมุ่งมั่นในการร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนครู สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการใช้ความพยายามมุ่งมั่น พรารถนา ในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมายซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้ครูเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นสมรรถนะหลักของครูในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักในการบริหารของสถานศึกษา คือ มุ่งให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ที่สังคมต้องการและตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของครูในการวัดผลและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของครูในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่วนเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อครู

ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เกิดจากอิทธิพลทางด้านภายในองค์กร ภายนอกองค์กรและอิทธิพลจากตัวของครูเอง ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านองค์กร 1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร 2) ความสามารถด้านวิชาการของโรงเรียน 3) บรรยากาศองค์กร 4) ความพร้อมด้านทรัพยากร 2. ปัจจัยนอกองค์กร 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ของชุมชนและ 3. ปัจจัยด้านครู 1) ทักษะในงานวิชาการของครู 2) เจตคติต่อการเป็นครู 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นอกจากนี้ ยังได้เก็บข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (สพม.ชลบุรี ระยอง) ในระดับมัธยมศึกษา (ม.1 - ม.6) มีโรงเรียนทั้งหมด 20 แห่ง ทั้งนี้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการการศึกษารูปแบบใหม่ ภายใต้กลไกการทำงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการกำกับทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการอำนวยการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการจัดตั้งและบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยประสานความร่วมมือของหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะให้เกิดการแก้ไขกฎระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). *คู่มือการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- กัลยา ชนะภัก. (2562). *การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาคูรู*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และ พิภพ วังเงิน. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 19-35.
- โชติรส จีโนรส, สุพัฒนา หอมบุปผา และ สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *Educational Journal คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(2), 87-99.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 5(1), 33-50.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). *บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- ปฐมพงศ์ ขวาลิต. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *ความเป็นครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภิญโญ สารธ. (2557). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ค.ศ. การพิมพ์.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2563). *แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารการศึกษา*. กำแพงเพชร:
เกรียงไกรพานิช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ และสุอาภา สีม่าพุด (2556). *ความหมายของภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สาริตา จันทร์แรม, ธนวิน ทองแพง และ พงศ์เทพ จิระโร. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออก. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(1), 181-192.
- สมยศ นารีการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). *การศึกษาวิจัยในหน่วยงานท่องเที่ยวของรัฐ*. กรุงเทพฯ:
สามเจริญพาณิชย์.
- สัมมา รณินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
ส.เอเชียเพลส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการ
ตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธีระ ประเสริฐสรรพ. (2562). *เพาะพันธุ์ปัญญา: ปัญหาการศึกษาจึงผลิบาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุพิชชา มากะเต, ภัคณัฐ สมพงษ์ธรรม และ พรรณวลัย เกาะระ. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง.
E-Journal of Education Studies, Burapha University, 3(2), 19-36.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง* (พ.ศ.2566
– 2569). ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2565). *นโยบายเร่งด่วน สพร. QUICK POLICY 2565*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity
through specificity*. New York: World Developments.
- Dubrin, A. J. (2010). *The principles of leadership* (6th ed.). Toronto: Houghton Mifflin.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher
Education: Enhancing Academic Practice* (3rd ed.). New York: Taylor & Francis.
- Gibson J. L. (2000). *Organization: Behavior Structure Process International* (10th ed.) New York:
McGraw-Hill.

- Gorton, R. (1983). *School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities* (2nd ed). Ohio: W.C. Brown.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and Practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kijai, J. (2005). School: Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(4), 329-A.
- Lombardi, J. R. (2021). *The Lombardi Rules*. McGraw-Hill International Enterprises, Inc.
- McClland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Chicago: Scott, Foresman.
- McEwan, E. K. (2003). *Seven steps to effective instructional leadership* (2nd ed.). Thousand Oaks: Coewin.
- Oakley, P. (2003). *Project With People*. Geneva: ILO.
- Sergiovanni, T. J. (2009) *Building Community in Schools*. San Francis-co: Jossey-Bass.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley.
- Steer, R. M. (1997). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica: Calif Goodyear.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Tiedeman, D. V., & Knowles, M. (1989). The Adult Learner: A Neglected Species. *Educational Researcher*, 8, 20-22.
- William Erwin. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta: Georgia State University.
- Zhao, Y. (2009). *Education in the flat world: Implications of globalization on education*. Lawrence: University of Kansa