

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ประทวน มูลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำชั้น จำนวน 353 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ทศนคติของครูต่อนักเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ทศนคติของครู ต่อนักเรียน และการนิเทศภายใน สามารถร่วมกันมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.1

FACTORS RELATED TO COMPETENCIES ON CLASSROOM MANAGEMENT OF  
TEACHER SECONDARY SCHOOL IN THE 3 PHASE, IN SCHOOLS UNDER BANGKOK  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University

May 2009

Pratuan Moonlah. (2009). *Factors Related to Competencies on Classroom Management of Secondary School Teachers in Grade Level 3 in the Schools under Bangkok Educational Service Area Office 1*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesornpat, Asst. Prof. Lt.JG. Dr. Paiboon Onmung.

The objectives of this research were to study the factors related to classroom management competencies of secondary school teachers in grade level 3 in the schools under the Office of Bangkok Educational Service Area 1. The samples were 353 homeroom teachers acquired by stratified random sampling using school size as strata. The instrument for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results were as follow.

1. The classroom management competencies, as a whole and individual aspects, of secondary school teachers in grade level 3 in the schools under the Office of Bangkok Educational Service Area 1 had competencies at the high level. The individual aspects listed in descending order of means were controlling classroom, making classroom information, and managing instructional atmosphere.

2. The study of the factors related to classroom management competencies of secondary school teachers in grade level 3 in the schools under the Office of Bangkok Educational Service Area 1 revealed as follows. Teacher attitudes towards students, self-esteem, internal supervision, classroom research support, coordinating atmosphere of school, and achievement-oriented atmosphere of school had positive relationships, at .01 level and at the moderate level, with the classroom management competencies as a whole and individual aspects; achievement motivation had positive relationships, at .01 level and at the low level, with the classroom management competencies as a whole and individual aspects; and personality had negative relationships, at .01 level and at the low level, with the classroom management competencies as a whole and individual aspects.

3. The factors affected the classroom management competencies of secondary school teachers in grade level 3 in the schools under the Office of Bangkok Educational Service Area 1 were self-esteem, achievement-oriented atmosphere of school, teacher attitudes towards students, and internal supervision. They explained 41.1 percent of the variance on the classroom management competencies as a whole of the teachers.

ปริญญานิพนธ์  
เรื่อง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ของ  
ประทวน มุลหล้า

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)  
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย  
จาก  
งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณ 2552  
ระดับปริญญาโท ประจำปีการศึกษา 2551 (รอบแรก)





## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ปรับปรุง ติดตามและกำกับ การทำปริญญานิพนธ์ด้วยความเสียสละอย่างจริงใจ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ที่ช่วยเติมเต็มให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์อัสพร สุรโชติ และอาจารย์ปิยรัตน์ ไชยกันยา ที่ได้กรุณา รับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จนเป็นที่เรียบร้อย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต และอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการเป็น ผู้บริหาร และขอขอบคุณ คุณครูประจำชั้นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนเพื่อนๆ ภาคปกติ รุ่น 32 ทุกคน และพี่น้องในสำนักงาน ก.ค.ศ. ทุกคนที่คอยเป็นห่วงเป็นใย ให้กำลังใจ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ และพี่ๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังใจ และกำลังทรัพย์ จนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ขึ้นมาได้

ประทวน มุลห้ำ

## สารบัญ

| บทที่                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                            | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                          | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                           | 5    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                              | 5    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                 | 5    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                           | 5    |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                                    | 6    |
| นิยามศัพท์.....                                        | 6    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                              | 9    |
| สมมติฐานการวิจัย.....                                  | 11   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                  | 12   |
| การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....                     | 13   |
| การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา.....               | 13   |
| การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา            |      |
| กรุงเทพมหานคร เขต 1.....                               | 15   |
| หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน..... | 18   |
| การบริหารจัดการชั้นเรียน.....                          | 18   |
| ความหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน.....                  | 22   |
| จุดมุ่งหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน.....               | 23   |
| องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน.....             | 24   |
| การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน.....                | 27   |
| การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน.....                   | 36   |
| การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน.....                           | 44   |
| แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....                            | 55   |
| ความหมายของสมรรถนะ.....                                | 56   |
| คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ.....                        | 57   |
| ประเภทของสมรรถนะ.....                                  | 60   |
| การประเมินสมรรถนะ.....                                 | 62   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                    | หน้า       |
|----------------------------------------------------------|------------|
| <b>2 (ต่อ)</b>                                           |            |
| ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน..... | 64         |
| ปัจจัยด้านบุคคล.....                                     | 64         |
| ระดับการศึกษา.....                                       | 64         |
| ประสบการณ์ทางการสอน.....                                 | 64         |
| บุคลิกภาพ.....                                           | 66         |
| ทัศนคติของครูต่อนักเรียน.....                            | 70         |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....                                 | 75         |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง.....                                | 80         |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ.....                        | 85         |
| การนิเทศภายใน.....                                       | 85         |
| การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....                    | 91         |
| บรรยากาศในโรงเรียน.....                                  | 96         |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                               | 99         |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                    | 99         |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                                  | 102        |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                         | <b>107</b> |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                             | 107        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                          | 110        |
| ลักษณะของเครื่องมือ.....                                 | 110        |
| การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....                    | 110        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                 | 113        |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                    | 113        |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                       | <b>116</b> |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                 | 116        |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 117        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                | 117        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 129  |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....         | 129  |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....         | 129  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....      | 130  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....              | 130  |
| สรุปผลการวิจัย.....                  | 131  |
| อภิปรายผล.....                       | 131  |
| ข้อเสนอแนะ.....                      | 138  |
| บรรณานุกรม.....                      | 139  |
| ภาคผนวก.....                         | 160  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....              | 185  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ข้อมูลแสดงจำนวนนักเรียน จำแนกตามเพศ ห้องเรียนและรายชั้น.....                                                                                                  | 16   |
| 2 จำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร<br>เขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากร และเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม<br>ขนาดสถานศึกษา โรงเรียน และชั้นเรียน..... | 109  |
| 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....                                                                                                    | 118  |
| 4 จำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก<br>ตามขนาดสถานศึกษา.....                                                                                   | 118  |
| 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ทางการสอน<br>ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....                                                        | 119  |
| 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา.....                                                                                                     | 119  |
| 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหาร<br>จัดการชั้นเรียน.....                                                                                | 120  |
| 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการส่งเสริม<br>วิชาการกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู โดยรวมและรายด้าน.                        | 121  |
| 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร<br>จัดการชั้นเรียนโดยรวม (Y).....                                                                | 124  |
| 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร<br>จัดการชั้นเรียน ด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน (Y <sub>1</sub> ).....                | 125  |
| 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร<br>จัดการชั้นเรียน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน (Y <sub>2</sub> ).....                   | 126  |
| 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร<br>จัดการชั้นเรียน ด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน (Y <sub>3</sub> ).....                           | 127  |
| 13 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ<br>ทัศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง.                              | 171  |
| 14 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการนิเทศภายใน<br>การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน.....                                    | 173  |
| 15 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะ<br>การบริหารจัดการชั้นเรียน.....                                                                        | 175  |
| 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ<br>ทัศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นคุณค่าในตนเอง.                      | 178  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                            | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม<br>การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและบรรยากาศในโรงเรียน | 179  |
| 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม<br>สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน.....                                | 181  |
| 19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา<br>และโรงเรียน.....                                                     | 184  |



## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                     | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                                   | 11   |
| 2 คุณลักษณะพื้นฐาน 3 ประการของสมรรถนะ.....                                    | 58   |
| 3 คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ 6 ประการ<br>เปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง..... | 59   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในสังคม บ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนและพอเหมาะกันทุกด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถธำรงรักษา ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2541: 165)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการแสดงเจตนารมณ์และความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาไทย ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทยยุคโลกาภิวัตน์ อันมีผลต่อการปฏิบัติยิ่งกว่านโยบายในสาระสำคัญหลายประการ เช่น ด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ด้านระบบบริหารและสนับสนุนทางการศึกษา ด้านทรัพยากร และด้านการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งครุฑเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง (วันชัย ดนัยโมหะ. 2543: 20-31) ในหมวด 7 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เน้นให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: 30) ปัจจุบันภาระงานในโรงเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น และนักเรียนต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถ (Bliss; Firestone; & Richards. 1991: 144) เพราะบทบาทหน้าที่ของครูนั้นมิใช่เพียงการจูงใจ การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ รวมทั้งใช้อิทธิพลอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจและประสบผลสูงสุดตามศักยภาพ (Jacopbsen; Eggen; & Kauchak. 1990: 180)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ในฐานะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงกำหนดสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งครูที่ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 242, 255, 276, 301) และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้สมรรถนะมี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในทุกๆ ส่วนขององค์กร



และบุคลากรทุกระดับ สามารถแสดงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและสามารถแยกระดับของผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดี ปานกลาง และสูงออกจากกัน และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Competencies) เป็นความรู้เฉพาะทาง และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งๆ สามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรมและจากประสบการณ์การทำงาน (สำนักงาน ก.พ. 2548ก: 10-11)

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน อาศัยแนวคิดของสำนักงาน ก.ค.ศ. (2549: 411-412) ที่กำหนดให้การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน กล่าวคือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่น มีป้ายนิเทศหรือมุมวิชาการ ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 450) สอดคล้องกับพิมพ์พันธ์์ เตชะคุปต์ (2545: 5-6) และวิชารภรณ์ คำคล้าย (2551: 30) ที่กล่าวว่า ครูต้องจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้ การจัดมุมวิชาการ เป็นต้น ความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียน

การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน เป็นการจำแนกข้อมูลที่จำเป็น และเอกสารประจำชั้นเรียน จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 450) ข้อมูลของผู้เรียนประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติสุขภาพ ประสบการณ์เดิม ข้อมูลทางด้านการพัฒนาอารมณ์และสังคม เป็นต้น 2) ข้อมูลสภาพแวดล้อมของนักเรียน เช่น ด้านครอบครัว ที่พักอาศัย ชุมชน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เป็นต้น 3) ข้อมูลด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความคิด ความรู้ ความรู้สึก และการกระทำต่าง ๆ ส่วนบุคคลของนักเรียน เช่น ความถนัด การรับรู้ การตัดสินใจ การรับฟัง การแสดงออกทั้งทางร่างกาย สายตา การพูด อัตราการเรียนรู้ ลักษณะการเรียนรู้ เป็นต้น (พัชรภา สารตรอด. 2545: 15)

การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 450) เป็นการวางระเบียบแบบแผนและข้อบังคับที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน การกำหนดสิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ (วินิจ วงศ์รัตนะ. 2542: 50-60) เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมต่างๆ ไปหรือความคาดหวังที่นักเรียนต้องปฏิบัติในชั้นเรียน วินัย กฎระเบียบ จะเป็นตัวควบคุม ความประพฤติและพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละคน (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2545: 130-139)

บทบาทของครูมีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2540: 224) มีเทคนิควิธีการเพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชั้นเรียน มีทักษะในการขจัดปัญหาต่างๆ ที่มีให้ลดน้อยและหมดไปในที่สุด (อุทุมพร พรายอินทร์. 2542: 4) มีการจัดบรรยากาศอันเกิดจากลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่มีอยู่ในห้องเรียน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบหรือผลงานของนักเรียนที่ติดแสดงไว้ ทรัพยากรของการเรียนรู้ที่ครูจัดหา

ให้นักเรียนเพื่อช่วยในการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ ที่ช่วยทำให้เกิดบรรยากาศด้านบวก บรรยากาศที่ดีต้องส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมสังคมของนักเรียน และส่งเสริมการเติบโตทางปัญญา (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2547: 37) และมีการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน (ปรีชญา คนธขจร. 2546: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจัดการศึกษาตาม นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในส่วนของ การเพิ่มศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน รวมทั้งศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในรูปแบบต่างๆ ในปีงบประมาณ 2548 มีโครงการสร้างและพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนา คุณภาพวิชาการ นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการอบรม สัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพโดยผ่านโครงการย่อยต่างๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2548: 33) ส่งผลให้สถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณภาพ มีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างแพร่หลาย มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ผู้ด้อยโอกาส และ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก่อนข้างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2549: 7)

อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีปัญหา หลายด้านคือ 1) ด้านผู้เรียน นักเรียนในแต่ละห้องเรียนมีจำนวนมากเกินมาตรฐานกำหนด ทำให้ครู ดูแลไม่ทั่วถึง และนักเรียนได้รับอิทธิพลจากสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 2) ด้านครู ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหลายอย่าง ทำให้มีเวลาในการบริหารจัดการชั้นเรียนไม่ มากนัก ในห้องเรียนที่มีนักเรียนจำนวนมากทำให้ครูต้องใช้เวลามากในทุกๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นการจัด บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับดูแล ชั้นเรียน 3) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารจัดงบประมาณให้ไม่เพียงพอต่อการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ในโรงเรียนการบริหารงานโรงเรียนมีหลายด้านทำให้ผู้บริหารมีเวลาน้อยในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับสมลักษณ์ มธุรสสุวรรณ (2548: 191) กล่าวว่า เรื่อง การพัฒนา รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ได้สรุปผลการวิเคราะห์ถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมามีพบว่าการจัดการเรียนการสอนยังไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพ และความปรารถนาของแต่ละบุคคล ขณะที่เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2546: 44-45) พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาดตนเองในเรื่องความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีทันสมัย ประกอบวิธีสอน การพัฒนาผู้เรียนโดยการวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนการ สอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน

จากสภาพปัญหาของการบริหารจัดการชั้นเรียนที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนยังมีปัญหา หากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลถึงผู้เรียนในการมีความรู้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลายๆ ปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้ได้มีนักการศึกษาจำนวนมากได้พยายามศึกษา เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา โดยเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครู พบว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอน มีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน ส่วนชาญชัย อาจินสมาจาร (2544: 45) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในชั้นเรียน ขณะที่ประดินันท์ อูปรมัย (2543: 121) กล่าวว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และเป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ชั้นเรียนที่ตนสอนได้มากกว่าครูที่มีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตรงกันข้าม และบุหงา ลิ้มโกมุท (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพของครู ส่วนสุวรรณี ทองคำ (2549: 108) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู ส่วนจุไร ชูรัช (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสุรางค์ ชูสิงห์ (2548: 61) ได้รายงานผลจากการดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้สามารถแก้ปัญหาการสอนของครูให้หมดไป และนักเรียนได้รับการแก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียน ขณะที่เอกราช ดินาง (2549: 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพหุระดับกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ต่อการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนใน 3 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับดูแล ชั้นเรียน เพื่อให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครูในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพัฒนาบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทัศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับของสมรรถนะและตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่จะได้นำสารสนเทศจากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และเป็นประโยชน์ต่อครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการชั้นเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 38 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน 216 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 27 โรงเรียน 871 คน รวม 1,087 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 14 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างขนาดสถานศึกษาละ 184 คน รวม 368 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

##### 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

###### 1.1.1 ระดับการศึกษา

###### 1.1.2 ประสบการณ์ทางการสอน

###### 1.1.3 บุคลิกภาพ

###### 1.1.4 ทักษะคิดของครูต่อนักเรียน

###### 1.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

###### 1.1.6 การเห็นคุณค่าในตนเอง

##### 1.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่

###### 1.2.1 การนิเทศภายใน

###### 1.2.2 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

###### 1.2.3 บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์

###### 1.2.4 บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

##### 2.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

##### 2.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน

##### 2.3 การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการเรียน การสอน และมีความเหมาะสมกับผู้เรียนด้วยการสร้างบรรยากาศทางด้านกายภาพที่มีการตกแต่ง ชั้นเรียน จัดที่นั่ง จัดป้ายนิเทศ จัดสื่อการเรียนการสอน และจัดมุมวิชาการที่ผู้เรียนสามารถศึกษา

ค้นคว้าได้ และบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และนักเรียนมีความสุข

**1.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน** หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแบบบันทึกเกี่ยวกับตัวผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้

1.2.1 แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) ประกอบด้วย การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละสาระการเรียนรู้ ผลการปฏิบัติกิจกรรม ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สรุปผลการเรียนตลอดช่วงชั้น ผลการประเมินผลระดับชาติ (National Test) และการเขียนแสดงความคิดเห็นต่อนักเรียน

1.2.2 ระเบียบสะสม (ปพ.8) ประกอบด้วย การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว สุขภาพ การศึกษา บุคลิกภาพ การวางแผนชีวิตเพื่อการศึกษาและอาชีพ ผลการทดสอบด้านแนะแนวและจิตวิทยา และบันทึกความดีหรือเกียรติคุณของผู้เรียน

1.2.3 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) ประกอบด้วย การบันทึกรายวิชาทั้งหมดตามหลักสูตรของโรงเรียนแต่ละช่วงชั้นพร้อมด้วยรายละเอียดของแต่ละวิชา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา และผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

**1.3 การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน** หมายถึง ความสามารถในการสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ การให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลและยอมรับปฏิบัติตาม ตลอดจนการป้องกันความประพฤติผิดของนักเรียนด้วยการดูแล เอาใจใส่ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยการสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันเมื่อเกิดพฤติกรรมไม่ดี การใช้ความใกล้ชิดในการควบคุม การใช้ภาษาทางกาย และการลงโทษ

**2. ปัจจัย** หมายถึง กลุ่มของตัวแปรย่อยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

**2.1 ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวของครูหรือผลจากการกระทำของครู ประกอบด้วย

**2.1.1 ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

**2.1.2 ประสบการณ์ทางการสอน** หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายการสอน โดยนับถึงวันตอบแบบสอบถาม เศษของปีเท่ากับหรือมากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

**2.1.3 บุคลิกภาพ** หมายถึง การแสดงออกของครูใน 2 ลักษณะ คือ การมีความเข้มงวด หนักแน่น อดทน อดกลั้น ใช้น้ำเสียงตึงตังกับนักเรียน และการปล่อยปละละเลย เฉยเมย ไม่มีความคงเส้นคงวา ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้

**2.1.4 ทศนคติของครูต่อนักเรียน** หมายถึง ความรู้สึก ความนิยมชมชอบของครูที่มีต่อนักเรียน เมื่อได้พบเห็นการประพฤติปฏิบัติของนักเรียน ขณะอยู่ในชั้นเรียน ความรู้สึกที่มีต่อนักเรียนแสดงออกได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางบวก (Positive) ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ และส่งเสริม และลักษณะทางลบ (Negative) ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงความเบื่อหน่าย ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย และไม่ส่งเสริม

**2.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ตามที่ตนตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ

**2.1.6 การเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเอง ตามที่ตนคิดประกอบด้วยความรู้สึกต่างๆ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่า ความชื่นชม พึงพอใจในตนเอง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาด้วยความมั่นใจ ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

**2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ ประกอบด้วย

**2.2.1 การนิเทศภายใน** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูโดยตรง ในเรื่องการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการสอน และการให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การแนะนำแหล่งความรู้ และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู

**2.2.2 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีห้องสำหรับทำงานวิจัย จัดหาเอกสาร ตำรา และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

**2.2.3 บรรยากาศในโรงเรียน** หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีต่อโครงสร้างของโรงเรียน ความอบอุ่น การสนับสนุน ความรับผิดชอบ และความเสียง แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่

**2.2.3.1 แบบประสานสัมพันธ์** หมายถึง การเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย

**2.2.3.2 แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน** หมายถึง การเน้นความรับผิดชอบ ส่วนตน มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้การยอมรับและให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

**3. สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นครูประจำชั้นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีหน้าที่ดูแลนักเรียนตั้งแต่ต้นภาคเรียนถึงปลายภาคเรียน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เกิดจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

### 1. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

1.1 การศึกษาสมรรถนะ อาศัยแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2548ก: 10-11) ที่ได้กำหนดให้สมรรถนะมี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในทุกๆ ส่วนขององค์การและบุคลากรทุกระดับ สามารถแสดงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและสามารถแยกระดับของผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดี ปานกลาง และสูงออกจากกัน และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Competencies) เป็นความรู้เฉพาะทาง และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งๆ สามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรมและจากประสบการณ์การทำงาน (สำนักงาน ก.พ. 2548ก: 10-11)

1.2 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน อาศัยแนวคิดของสำนักงาน ก.ค.ศ. (2549: 411-412) ที่กำหนดให้การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1.2.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่น มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน

1.2.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน เป็นการจำแนกข้อมูลที่จำเป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน จัดทำระบบข้อมูล และเอกสารประจำชั้นเรียนให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

1.2.3 การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น

2. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ในครั้งนี้มีขอบข่ายบริบทของครูที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน จึงแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลักๆ คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ



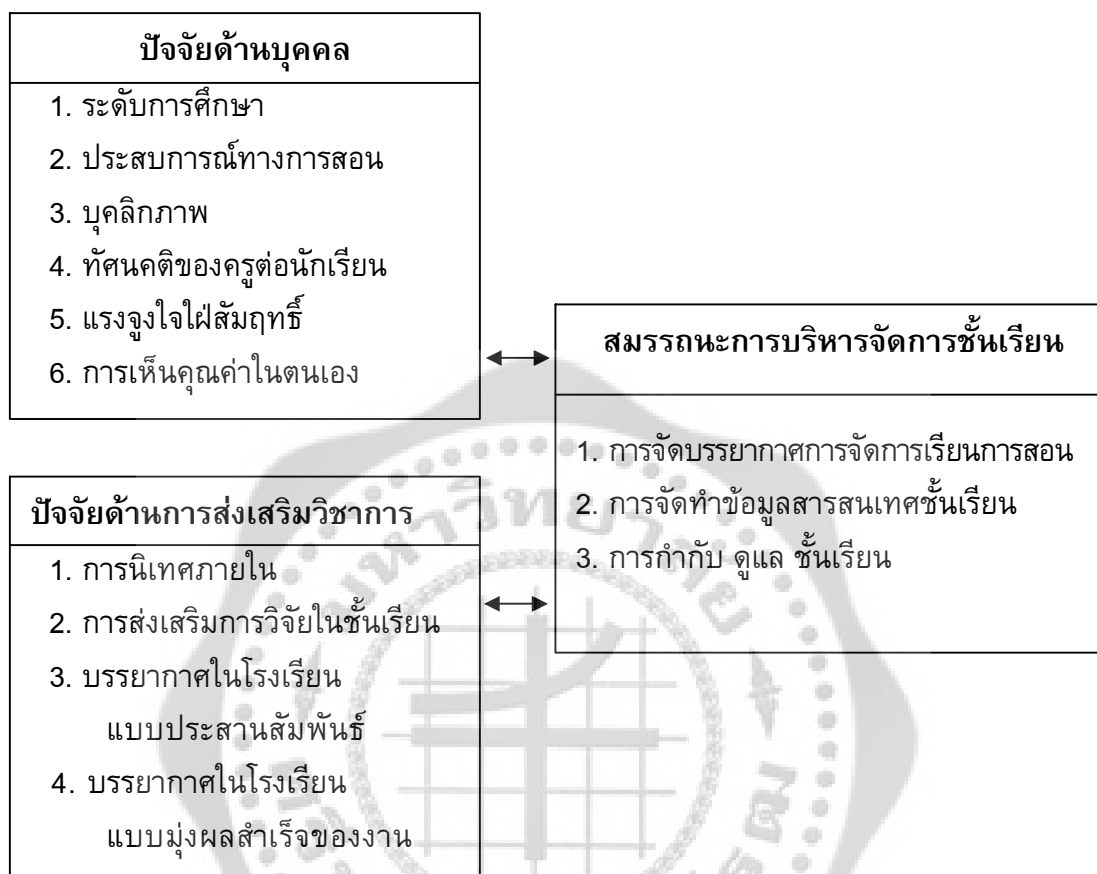
2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน อาศัยงานวิจัยของเดียนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) ที่พบว่า วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอน มีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน บุคลิกภาพ อาศัยแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531: 8, 11, 13) และอาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 235) ที่ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็น 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบตามสบาย ทักษะของครูต่อนักเรียน อาศัยแนวคิดของสรวงศ์ ใจดี (2548: 366) ที่กล่าวถึง ทักษะเป็นอรรถาธิบาย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (ideas) ทักษะนี้อาจจะเป็นบวก หรือลบ ถ้าบุคคลมีทักษะบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทักษะลบก็จะหลีกเลี่ยง ทักษะเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาศัยแนวคิดแมคเคลแลนด์ (โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. 2546: 47; อ้างอิงจาก McClelland. 1969: n.d.) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดับเลิศ หรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขวางกั้น เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว และการเห็นคุณค่าในตนเอง อาศัยแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow. 1954: 81-97) ที่แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือ และประเมินค่าตนเอง และประเภทที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ความต้องการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น

2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ อาศัยแนวคิดกรมสามัญศึกษา (2540: 31-41) ที่กำหนดขอบข่ายการพัฒนาและการส่งเสริมงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ 8 ประการ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ จำนวนครูที่ผ่านการอบรมหรือฝึกอบรมทางด้านวิชาการ ในรอบ 2 ปี การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา และการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยเพื่อการเรียนการสอน และแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 186, 195, 207 และ 221) ที่ได้แบ่งขอบข่ายงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการไว้ 4 ประการ คือ งานฝ่ายทะเบียน การจัดและการบริการห้องสมุด การบริหารและบริหารงานสื่อการสอน และการนิเทศภายในสถานศึกษา มากำหนดเป็นปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ที่ศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน

จากความสัมพันธ์ของแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
  - 1.1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
  - 1.2 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน
  - 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน
  - 2.2 ความหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน
  - 2.3 จุดมุ่งหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน
  - 2.4 องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน
    - 2.4.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
    - 2.4.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน
    - 2.4.3 การทำกับ ดูแล ชั้นเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 3.2 คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ
  - 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
  - 3.4 การประเมินสมรรถนะ
4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาระดับกลางที่เชื่อมต่อระหว่าง การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนที่อยู่ในวัยรุ่น (อายุประมาณ 12-15 ปี) มีความรู้ความสามารถในวิชาการ เพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการศึกษาต่อ รู้จักวิเคราะห์ แนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างมีระบบมีความเข้าใจในปัญหา และรู้จักปรับตัวให้อยู่ในสังคม อย่างมีความสุข (คุณากร ศรีคง. 2547: 12) ในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำรวจความสามารถ ความถนัด ความสนใจของตนเอง และพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน พัฒนาความสามารถ ทักษะพื้นฐานด้านการ เรียนรู้ และทักษะในการดำเนินชีวิต ให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสร้างเสริมสุขภาพส่วนตนและชุมชน มีความภูมิใจในความ เป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ ส่วนช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4-6 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้านมุ่งปลูกฝังความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิทยาการและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ มุ่งมั่นพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 10)

### 1.1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540: 26) ได้ระบุบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียน มัธยมศึกษาไว้ ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อผู้เรียน คือ การพัฒนาวัยรุ่นให้ เจริญเติบโตในทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์และสังคม ในการที่จะพัฒนาวัยรุ่นในทุกด้านได้นั้น จะต้องคำนึงถึง ลักษณะนิสัย ความต้องการ และความสนใจของวัยรุ่นเป็นสำคัญ
2. บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อสังคมและชุมชน สามารถสรุปได้ดังนี้
  - 2.1 โรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้แก่วัยรุ่น ในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อให้เขามีความรู้ ความสามารถ มีอาชีพ สามารถปฏิบัติตนให้เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม
  - 2.2 โรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่ยกระดับความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชนและสังคม
  - 2.3 โรงเรียนมัศึกษามีบทบาทและหน้าที่เป็นสนามฝึกความเป็นประชาธิปไตย ให้แก่ผู้เรียน ประชาธิปไตยที่ถูกต้องควรเกิดขึ้นที่โรงเรียนแล้วจึงแพร่ไปสู่ชุมชน
  - 2.4 โรงเรียนมัศึกษามีจะต้องศึกษาถึงลักษณะปัญหาและความต้องการ ของชุมชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม

2.5 โรงเรียนมัธยมศึกษามีส่วนช่วยแก้ปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ โดยอาจนำเอา ปัญหาเหล่านั้นมาบรรจุเป็นเนื้อหาสอดแทรกในวิชาต่างๆ ของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึง ปัญหา มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์และพยายามแก้ปัญหาของชุมชน

2.6 โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้และวิทยาการให้แก่ชุมชน

2.7 โรงเรียนมัธยมศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนในด้านต่างๆ

2.8 โรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดหมายของการศึกษา ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร หลักสูตร โรงเรียน เป็นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อให้ บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามแนวทางที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดไว้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องดำเนินการดังนี้ (เพ็ญพิมล คูศิริวิเชียร. 2547: 51-52)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จุดหมายของการมัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการจัดการศึกษาทุกระดับต้องมีการกำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายจะกว้างหรือแคบขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ที่กำหนด เช่น จุดมุ่งหมายการศึกษาชาติ จุดมุ่งหมายระดับชั้น และจุดมุ่งหมายระดับวิชา เป็นต้น สำหรับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของไทย ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ระดับนี้เอาไว้โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายระดับมัธยมศึกษาจะต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับ การจัดการศึกษาระดับชาติด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ในมาตรา 23 และมาตรา 24 ไว้ว่าจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามเหมาะสมของระดับมัธยมศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (วิเศษ ชิดวงศ์. 2544: 9-10)

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

จากแนวการจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม และการดำรงชีวิตอยู่ของคนที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป เพื่อให้การดำรงชีวิตดำรงอยู่อย่างสงบสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้จึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสุนทรียภาพ มีความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ทักษะที่จำเป็นและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักฟังตนเอง แสวงหาและใช้ความรู้ในการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเป็นพลเมืองดีตลอดจนมีความพร้อมที่จะร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข (วิเศษ ชิดวงศ์. 2544: 9-10)

## 1.2 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สภาพทั่วไปและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2547: 7)

### 1.2.1 สภาพทั่วไป

1. ด้านเศรษฐกิจ เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางระบบเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วยย่านการค้า ย่านประกอบธุรกิจ การคมนาคมขนส่ง ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านธุรกิจ การค้า รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัท รายได้เฉลี่ยของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงเป็นส่วนใหญ่

2. ด้านสังคม โครงสร้างสังคมและชุมชนมีลักษณะเป็นสังคมเมือง ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว จำนวนประชากรหนาแน่น มีชุมชนแออัดจำนวนมาก ความเป็นอยู่ที่หลากหลาย ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวในชุมชนเป็นไปอย่างหลวมๆ การดำรงชีวิตประจำวันเต็มไปด้วยความเร่งรีบแข่งขัน การจราจรที่ติดขัด นอกจากนี้ยังเผชิญมลพิษทางอากาศ เสียง และน้ำเสียในระดับที่น่ากังวล

3. ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีบางส่วนนับถือศาสนาคริสต์หรืออิสลาม และอื่นๆ อีกเล็กน้อย วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีแบบไทย เป็นวิถีหลัก มีการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาปรับใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเห็นได้ชัด วัฒนธรรมบริโภคนิยม วัตถุนิยม และการโฆษณาชวนเชื่อมีอิทธิพลสูง

4. ด้านการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษาที่สำคัญของประเทศหลายแห่งและทุกสังกัด มีแหล่งเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ มากมาย เช่น วัด พิพิธภัณฑสถานประกอบการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ตลอดจนภูมิปัญญาในชุมชน สถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณภาพ มีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างแพร่หลาย มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ผู้ด้อยโอกาส และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาค่อนข้างมาก

#### 1.2.2 การจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม จำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 18 โรงเรียน และโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 261 โรงเรียน รวมสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 319 โรงเรียน ส่วนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 มี 38 โรงเรียน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 27 โรงเรียน และมีข้าราชการครู จำนวน 4,343 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 227 คน และครูผู้สอนจำนวน 4,116 คน มีนักเรียน 91,121 คน และมีห้องเรียน 1,087 ห้องเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2550: 1-12)

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีปริมาณงานในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 จำแนกตามเพศ ชั้นเรียนและรายชั้น ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลแสดงจำนวนนักเรียน จำแนกตามเพศ ห้องเรียนและรายชั้น

| ชั้น              | ชาย    | หญิง   | ห้องเรียน |
|-------------------|--------|--------|-----------|
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 | 8,701  | 7,704  | 363       |
| มัธยมศึกษาปีที่ 2 | 8,868  | 7,947  | 361       |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3 | 8,955  | 7,598  | 363       |
| รวม               | 26,524 | 23,249 | 1,087     |

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2550). *เรื่อง จำนวนนักเรียน จำแนกตามเพศ ห้องเรียนและรายชั้น*. หน้า 1-12.

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีสถานศึกษา บุคลากรและนักเรียนในสังกัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้จัดให้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ด้าน คือ สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีพ เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา และพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2548ก: 9-20)

1. สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดให้มีการประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา จัดปัจจัยเกื้อหนุนให้เพียงพอและเหมาะสมกับแต่ละสภาพพื้นที่และกลุ่มผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน

2. ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีพ ได้จัดให้มีการพัฒนาการจัดการและคุณภาพการเรียนรู้ พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ สร้างสถานสัมพันธบ้าน โรงเรียน ช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จัดระบบดูแลนักเรียน พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ

3. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้จัดให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาระบบงานการนิเทศการศึกษา พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการ

5. ระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้จัดให้มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา

6. พัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้จัดให้มีการพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา



### 1.2.3 สภาพปัญหา

จากการดำเนินงานจัดการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีปัญหาครูผู้สอนและปัญหาการบริหาร ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. 2549: 136-137)

#### 1. ปัญหาของครูผู้สอน

1.1 ครูผู้สอนยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา

1.2 ครูผู้สอนไม่มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีความจำกัดในการผลิตและ การใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะสื่อ ICT

1.3 ครูผู้สอนไม่มีเทคนิคการสอนอย่างหลากหลายในการบริหารจัดการชั้นเรียนขนาดใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ครูผู้สอนมีภาระงานมากและไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

1.5 ครูผู้สอนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองค่อนข้างจำกัด เพราะสถานศึกษา ยังขาดแคลนครูผู้สอน และมีงบประมาณในการพัฒนาครูน้อยมาก

#### 2. ปัญหาการบริหาร

2.1 สถานศึกษาบางแห่งยังไม่สามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนได้อย่างเท่าเทียมกัน เพราะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

2.2 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ยังทำได้ไม่มากเท่าที่ควร อันเนื่องด้วยปัญหา ด้านงบประมาณ ข้อจำกัดทางด้านความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา การขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การขาดเทคนิคการสอนอย่างหลากหลายในการบริหารจัดการชั้นเรียนขนาดใหญ่ ตลอดจนปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารที่ยังขาดการระดมทรัพยากรและการลงทุนได้อย่างเท่าเทียมกัน การขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มาสนับสนุน

## 2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

### 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล สร้างกฎระเบียบ ข้อตกลงในชั้นเรียน การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน การแก้ไขปัญหาาร่วมกันในชั้นเรียน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ห้องเรียนมีลักษณะยืดหยุ่น เป็นแหล่งวิชาการ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมชีวิตแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับเอกสารประจำชั้น (วชิราภรณ์ คำคล้าย. 2551: 20-21)

เทียน ทองแก้ว (2538: 74-81) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองตามสภาพแวดล้อมไปในแนวทางที่ดี ในการทางศึกษาหรือการเรียนการสอนจึงได้เน้นให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยรอบตัวผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง

นิพนธ์ วรรณเวช (2538: 28) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ประกอบกับการจัดหลักสูตร พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ การนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้อย่างเหมาะสม รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียนและผู้สอน การเรียนการสอนจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่สามประการ คือ ผู้สอน ผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

อุทุมพร พรายอินทร์ (2542: 31-35) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารจัดการชั้นเรียนตามรูปแบบจิตวิทยาตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อครูเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมผู้เรียน เข้าใจว่าอะไรเป็นแรงจูงใจทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเช่นนั้น เข้าใจถึงความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และความตั้งใจ

สุพิน บุญชูวงศ์ (2544: 159) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญในการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีของห้องเรียน มีผลต่อพัฒนาการ ลักษณะนิสัย เจตคติที่ดีของนักเรียนเป็นอย่างมาก
2. ห้องเรียนควรมีลักษณะยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอนได้เสมอ
3. ชั้นเรียนควรเปิดในเรื่องของเสรีภาพ ความเป็นอิสระของการเรียนรู้ การอยู่ร่วมกัน และความเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท
4. การจัดสื่อการสอน สื่อทัศนูปกรณ์ และหนังสือบางประเภทมีความจำเป็นต่อการเสริมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2548: 436) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูต้องจัดกิจกรรมทุกอย่างที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับบทเรียน

ยุวดี ยางสวย (2550: 41-42) ได้สรุปแนวคิดการบริหารจัดการชั้นเรียนว่าครูผู้สอนต้องมีแผนในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการสนับสนุนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะมีสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนและการปฏิบัติการในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ การจัดที่นั่งเรียน จัดสภาพภายในห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นป้ายนิเทศ มุมความรู้ ส่วนการปฏิบัติในชั้นเรียน ได้แก่ การกำหนด กฎ ระเบียบ วิธีการ ดำเนินการ การบันทึกเวลาเรียน การส่งการบ้าน

2. การสอน ครูผู้สอนต้องมีแผนการสอนที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ  
 3. การประเมินผล เป็นการประเมินทั้งครูและนักเรียนจุดเน้นการประเมินก็เพื่อการพัฒนา  
 การวางแผนการจัดการระบบการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรเริ่มที่การมีจุดประสงค์  
 ที่แน่นอนและชัดเจน หลักการสำคัญพื้นฐานของการจัดการชั้นเรียน มีดังนี้ (ชาติชาย พิตักษ์ธนาคม.  
 2544: 236-243)

1. ครูควรมีระบบการจัดการที่ได้ผล
2. กฎของห้องควรสอดคล้องกับเป้าหมายของโปรแกรม
3. เป้าหมายของวินัยก็คือ การที่เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
4. การบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การจัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อให้มี  
 การเรียนการสอน
5. ครูจะต้องรับผิดชอบที่จะพัฒนาและคงสภาพระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ  
 สุพิน บุญชูวงศ์ (2544: 128-129) ได้สรุปหลักการจัดชั้นเรียนไว้ ดังนี้
1. ชั้นเรียนควรมีสถานที่ น่าดู สบายตา มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียง  
 รบกวน อากาศไม่เป็นพิษ ไม่ร้อนจนเกินไป มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ และมีขนาดกว้างขวางอย่างเพียงพอ
2. สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าอยู่ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม  
 คล้ายคลึงกับชีวิตในบ้าน ในครอบครัวของนักเรียน
3. สิ่งที่อยู่ในชั้นเรียนไม่ว่าจะเป็น โต๊ะ เก้าอี้ มุมหนังสือ ป้ายนิเทศ สื่อการสอน  
 ประเภทต่างๆ สามารถเคลื่อนไหว เคลื่อนที่ได้ สามารถจัดหรือดัดแปลงชั้นเรียนให้มีลักษณะ  
 เอื้ออำนวยต่อการสอนและกิจกรรมประเภทต่างๆ ได้
4. นักเรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระ เสรีภาพในเรื่องของการเรียนรู้  
 และในขณะเดียวกันก็มีวินัยในการดูแลตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนกับครู  
 นักเรียนกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ทั้งส่งเสริมบรรยากาศและมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง
5. จัดมุมหนังสือ มุมประสบการณ์ สื่อการสอนบางประเภทให้เพียงพอ และมีประโยชน์  
 ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ชั้นเรียนที่ดีไม่จำกัดเฉพาะในห้องสี่เหลี่ยมที่กำหนดให้เท่านั้น แต่ยังมีชั้นเรียน  
 แบบเปิด แบบธรรมชาติเป็นการศึกษานอกชั้นเรียนที่นักเรียนมีความต้องการและสนใจเช่นเดียวกัน
7. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ต้องกระทำอยู่เสมอ  
 ตามเหตุการณ์ ข่าวคราวความเคลื่อนไหว สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน
8. ควรมีการจัดเตรียมชั้นเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เพื่อพัฒนาทักษะ  
 สำคัญๆ บางประการ
9. ครูต้องระมัดระวังและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนให้ดี ไม่ก้าวร้าวแสดง  
 อารมณ์ไม่พอใจให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 239-240) ได้เสนอหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. การจัดชั้นเรียน ควรให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ชั้นเรียนควรเป็นห้องใหญ่หรือกว้างเพื่อสะดวกในการโยกย้ายโต๊ะเก้าอี้ จัดเป็นรูปต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน
2. การจัดชั้นเรียน เพื่อสร้างเสริมความรู้ทุกด้าน โดยจัดอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมหรือหนังสืออ่านประกอบที่น่าสนใจไว้ตามมุมห้อง เพื่อให้นักเรียนจะได้ค้นคว้าทำกิจกรรม ควรติดอุปกรณ์รูปภาพและผลงานไว้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
3. การจัดชั้นเรียน ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
4. การจัดชั้นเรียน เพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงาม ชั้นเรียนจะน่าอยู่ก็ตรงที่นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาด
5. การจัดชั้นเรียน เพื่อสร้างเสริมประชาธิปไตย โดยครูอาจจัด ดังนี้
  - 5.1 จัดให้นักเรียนเข้ากลุ่มทำงาน โดยให้มีการหมุนเวียนกลุ่มกันไป เพื่อให้ได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - 5.2 จัดที่นั่งของนักเรียนให้สลับที่กันเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้มีสิทธิที่จะนั่งในจุดต่างๆ ของชั้นเรียน
  - 5.3 จัดโอกาสให้นักเรียนได้หมุนเวียนกันเป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
6. การจัดชั้นเรียนให้เอื้อต่อหลักสูตร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปัจจุบัน เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้กระบวนการสอนต่างๆ
 

ปัทมา จิราภรณ์ (2547: 223-224) ได้สรุปหลักการเพื่อการบริหารจัดชั้นเรียนไว้ ดังนี้

  1. จัดชั้นเรียนให้ได้ประโยชน์ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านสุขภาพอนามัยและความเรียบร้อยสวยงาม
  2. จัดให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง และมีความสะดวกสบายในการทำกิจกรรมนั้นๆ
  3. ชั้นเรียนควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้บางอย่าง
  4. จัดชั้นเรียนให้เป็นแหล่งวิชา ประกอบด้วยมุมหนังสือ ป้ายนิเทศที่แสดงผลงานของนักเรียน
  5. จัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนทั้งในด้าน ความต้องการ ความสนใจ และสภาพร่างกาย
  6. จัดให้เป็นแบบอย่างและสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน เช่น ลักษณะนิสัย ค่านิยม ทักษะคติ เป็นต้น
  7. มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และจัดไว้อย่างเป็นระเบียบสวยงามและสะดวกในการใช้
  8. มีลักษณะและสภาพการณ์ต่างๆ ที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

จากหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการชั้นเรียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ห้องเรียนควรมีสีสันที่น่านดู สบายตา มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอ มีต้นไม้ดอกไม้ประดับ และมีขนาดกว้างขวางอย่างเพียงพอ
2. ห้องเรียนสะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย
3. ห้องเรียนมีลักษณะยืดหยุ่น สามารถปรับให้เหมาะกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้
4. ห้องเรียนมีมุมหนังสือ มุมประสบการณ์ สื่อการสอนบางประเภทที่เพียงพอ และมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
5. กฎของห้องเรียนควรสอดคล้องกับเป้าหมายของสาระการเรียนรู้ต่างๆ
6. ครูเข้าใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และความตั้งใจของนักเรียน
7. ครูให้เสรีภาพ และความเป็นอิสระกับนักเรียนในเรื่องของการเรียนรู้ การอยู่ร่วมกัน และความเคลื่อนไหวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

## 2.2 ความหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

ซิคเคแดนซ์ (हररषष ढलवलषषर. 2535: 26; อ้างอิงจาก Schickedanz. 1983: 112)

กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ภาระหน้าที่ต่างๆ ที่ครูจะต้องทำ เช่น การจัดวางวัสดุอุปกรณ์ การวางแผนการใช้เวลาหรือการจัดตารางสอนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียนและบทบาทของครู นอกจากนี้การบริหารจัดการชั้นเรียนยังรวมถึง การจัดพฤติกรรมของผู้เรียนให้เขาได้รับพลังงานไปในการเรียนรู้ แทนการไปทำกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ในทางปฏิบัติแล้ว เป้าหมายการบริหารจัดการชั้นเรียนจะไม่ใช่ว่าเพียงแต่การควบคุมพฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่เป็นการจัดเตรียมและดำรงสภาพห้องเรียนที่นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ

ดัก (ถवल มาตรลัษม. 2545: 95; อ้างอิงจาก Duke. 1979) ให้ความหมาย

การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดหาสิ่งจำเป็นและการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์และดำรงรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้

เลอฟรองซัว (वलชล สรลลนรลองชย. 2540: 176-178; อ้างอิงจาก Lefrancois. 1994: 293)

ให้ความหมาย การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการจัดการเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหามาจากพฤติกรรมของนักเรียน

พาวเวลล์ และคนอื่นๆ (Powell; et al. 2001: 1) ให้ความหมาย การบริหารจัดการ

ชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้สอนที่สามารถจัดการพฤติกรรมของผู้เรียนให้อยู่กับบทเรียนหรืออยู่ในชั้นเรียนได้อย่างสงบสุข

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2540: 180) ได้สรุปการบริหารจัดการชั้นเรียนว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ในชั้นเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาวินัยของนักเรียนในชั้นเรียนที่อาจเกิดขึ้น

ปรียา จันทรสิทธิเวช (2548: 204) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัดระเบียบในชั้นเรียน เป็นงานในหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินการในการจัดระบบ บริหาร บริการ หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการสร้างวินัย ปลูกฝังประชาธิปไตย การใช้และการเก็บรักษาสื่อต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การดูแลรักษาชั้นเรียน และสังคมภายในชั้นเรียนหรือชั้นเรียนของผู้เรียน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2548: 436) ให้ความหมาย การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสีงแวดล้อมของชั้นเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

วชิราภรณ์ คำคล้าย (2551: 25) ให้ความหมาย การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการในด้านการจัดเตรียมสภาพห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ และกิจกรรม รวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน เพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในชั้นเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

จากความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ภาระหน้าที่ต่างๆ ที่ครูจะต้องทำ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน รวมถึงการจัดการเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน การดูแลรักษาชั้นเรียนและสังคมภายในชั้นเรียนของผู้เรียน เพื่อดำรงสภาพห้องเรียนที่ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

### 2.3 จุดมุ่งหมายการบริหารจัดการชั้นเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้

เลอเฟรองซ์ (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. 2540: 176-178; อ้างอิงจาก Lefrancois. 2000: 448-449) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้ 1) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน 2) เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) เพื่อสร้างเสริมระเบียบวินัยในตนเอง

ปรียา จันทรสิทธิเวช (2548: 204) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ ดังนี้ 1) เพื่อจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่ น่าเรียน 2) เพื่อส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน 3) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน 4) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอน และ 5) เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและผู้สอน

ศิริบูรณ์ สายโกสุม (2548: 223-240) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อช่วยรักษาสภาพแวดล้อมในการเรียนให้เป็นไปในทางบวกและเสริมสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น คือการขยายเวลาแต่ละสัปดาห์เพื่อให้มีสำหรับการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ควรหลีกเลี่ยงการเข้าสายและออกก่อนเวลา ขจัดการจัดจิ้งหะ การรบกวนขณะที่มีการสอน ครูควรจัดการสอนให้มีลำดับต่อเนื่องกัน ให้เด็กทำกิจกรรมที่มีความหมาย ให้เด็กมีความตื่นตัว ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและคุ้มค่า

2. วิธีการในการเรียนรู้ การจะให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปโดยราบรื่น ครูต้องแน่ใจว่าเด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมเฉพาะอย่างไร ครูมีกฎเกณฑ์และความคาดหวังอย่างไร ที่เป็นที่ยอมรับ การให้สัญญาณเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วม มีความชัดเจนสม่ำเสมอหรือไม่ครูควรวางกฎเกณฑ์ไว้ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีการศึกษา

3. การบริหารเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถบริหารตนเองได้ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ การกระตุ้นให้เด็กมีการจัดการกับตัวเอง ครูจะต้องใช้เวลาเป็นพิเศษ เพื่อสอนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ เป็นการสอนให้เกิดจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

จากจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู
2. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองและวินัยภายในสังคมของผู้เรียน
4. เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและของครู
5. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

## 2.4 องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

บูล และโซลิตี (วชิราภรณ์ คำคล้าย. 2551: 20-21; อ้างอิงจาก Bull; & Solity. 1987: 15-33) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนของผู้เรียนและครู ส่วนใหญ่คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ชั้นเรียนนั่นเอง ลักษณะการจัดออกแบบก็จะแตกต่างกันไป แต่ในกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละกิจกรรมก็ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน หลักการทั่วๆ ไปคือจะกำหนดพอให้เป็นแนวที่จะใช้กับการเรียนการสอนได้ทุกโอกาส เนื่องจากสภาพแวดล้อมสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งโดยตรงและโดยผลกระทบที่สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นๆ ที่ทำงานในบริเวณนั้นด้วย

2. องค์ประกอบทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากที่ครูและนักเรียนได้อยู่รวมในบริเวณแวดล้อมเดียวกันในรูปหนึ่งรูปใด อาจก่อให้เกิดส่วนประกอบทางสังคมที่มีความแตกต่างกันในบางลักษณะได้ เช่น ครูอาจจะทำงานร่วมกับนักเรียนกลุ่มต่างๆ กัน (กลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก กลุ่มความสามารถ หรือจำแนกความสามารถ ความถนัด) และทำงานร่วมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลภายในกลุ่มใหญ่ในหลายโอกาส ทำให้เกิดประสบการณ์ต่างๆ กันในสถานการณ์นั้นๆ สภาพทางพลวัตรหรือการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งของกลุ่มการสอนดังกล่าวก็ต้องแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มด้วย เป้าหมายหลักประการหนึ่งก็คือ ประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียน

3. องค์ประกอบด้านการศึกษา หมายถึง เนื้อหาในหลักสูตรของโรงเรียนและผลการตัดสินใจที่ครูเลือกความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นเหมาะสมสำหรับผู้เรียนมาสอนในระดับ อายุ และขั้นตอนการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดการเรียนการสอน การให้งานนักเรียน การจัดระบบการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวัน เหล่านี้คือลักษณะสำคัญขององค์ประกอบด้านการศึกษา

สมจิต สวชนไพบูลย์ (2537: 14-21) ได้นำเสนอแนวคิดของการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาการสอนได้เป็นอย่างดี เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการสร้างสรรค์สภาพที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งจำแนกการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง บริเวณสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน บรรยากาศโดยรอบสะอาด สวยงาม มีระเบียบปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ทำให้นักเรียนเกิดความสุข มีความสุข ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการจัดรูปแบบทางโครงสร้างสิ่งของวัตถุ ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การเลือกสิ่งที่สนใจ การแก้ปัญหา และการค้นพบ

2. การดำเนินการสอนอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี โดยผู้สอนได้จัดเตรียมการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนมีกิจกรรม 5 ประการ คือ การเตรียมการสอน การประเมินผู้เรียน การวางแผนการสอน การสอน และการประเมินผล

3. บุคลิกภาพของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ กล่าวคือ บุคลิกภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ได้แก่ 1) ตัวกำหนดทางสรีระ ซึ่งได้รับการถ่ายทอดพันธุกรรมมาแต่กำเนิด 2) ตัวกำหนดทางด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม 3) ตัวกำหนดบทบาท 4) ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อม และ 5) การยอมรับของกลุ่ม

4. การสร้างวินัยในชั้นเรียน หมายถึง หลักการควบคุม โดยถือเอาความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้เรียน การทำให้ผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียนรู้จักปกครองตนเอง การกระทำตามระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ อันเกิดจากความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ โดยที่มองเห็นว่ามีคุณค่า และการปฏิบัติดังกล่าวจะทำให้เกิดความเรียบร้อยและความเสมอภาคแก่สมาชิกทุกคน

5. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองที่สังเกตได้ หรือความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วย เชาว์ปัญญา ความสนใจ ยุทธวิธีในการเรียน พื้นฐานความรู้เดิม ทักษะในการรับรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจำ แรงจูงใจ ทศนคติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งส่งผลให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านความคิด ด้านสติปัญญา ความแตกต่างดังกล่าวทำให้มีศักยภาพไม่เท่าเทียมกัน



6. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) คือ สภาพการเรียนรู้การสอนในชั้นเรียนที่ผู้เรียนจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อสัมฤทธิ์ผลในการเรียนเหมือนกัน นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีครูผู้สอนอยู่ในฐานะผู้นำ (Leadership) ทั้งนี้ นักจิตวิทยาเชื่อว่า กลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีย่อมทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียนได้มากยิ่งขึ้น

7. เทคนิคและกระบวนการคิด เป็นการเน้นกระบวนการคิด ค้นคว้าหาข้อเท็จจริง และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการปลูกฝังพฤติกรรม การคิดค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ

8. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ เป็นการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบการเน้นบทบาทของนักเรียน และแบบเน้นบทบาทของครู ซึ่งเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ประสบการณ์ตรง และนักเรียนเป็นผู้คิดตามรูปแบบของนักเรียนแบบกระบวนการกลุ่ม ผูกการคิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ คิดออกแบบ และคิดตัดสินใจ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 26) ได้กำหนดให้การบริหารจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดมุมประสบการณ์การเรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

ส่วนสำนักงาน ก.ค.ศ. (2549: 411-412) ได้กำหนดให้การบริหารจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีความยืดหยุ่นในการจัดชั้นเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และผู้เรียนมีความสุข

2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน ให้ครูจำแนกข้อมูลที่จำเป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน จัดทำระบบข้อมูล และเอกสารประจำชั้นเรียนให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ให้ครูสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาที่กำหนดให้การบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับดูแลชั้นเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการที่จะช่วยเชื่อมโยงระหว่าง ครู นักเรียน สื่ออุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดีทางการเรียนและเกิดความใฝ่ฝันที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อช่วยเสริมให้บรรยากาศการเรียนเป็นที่น่าสนใจ และจูงใจให้นักเรียนไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน (สุพิน บุญชูวงศ์. 2544: 124) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจะต้องสร้างให้เหมาะสมกับผู้เรียน (กองบรรณาธิการ. 2548: 26) เพราะถ้าหากบรรยากาศที่แวดล้อมนักเรียนดี ย่อมช่วยให้นักเรียนเกิดความอยากเรียนในบทเรียน และหากครูจัดบรรยากาศที่สามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้ ก็สามารถประหยัดเวลา วิธีการในการบริหารจัดการการเรียนการสอนได้เป็นอย่างมาก (ชาญชัย ยมดิษฐ์. 2548: 2) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องจัดเตรียม วางแผนทั้งกิจกรรม และสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมที่จะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และต้องให้นักเรียนรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (มัลลิกา ยุวนะเดมีย์. 2540: 60) ดังนั้น ครูควรร่วมกันกับนักเรียนปรับสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด และสามารถใช้เวลาที่เหลืออยู่ทำกิจกรรมของตนเองในชั้นเรียน มีมุมหนังสือหรือห้องสมุดเพื่อเน้นให้เด็กเรียนด้วยตนเอง นักเรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ โดยมีครูทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เมื่อเด็กต้องการ (อนันต์ ศิริภัสราภรณ์. 2549: ออนไลน์)

โดยสรุปการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนและเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อช่วยเสริมให้ผู้เรียนสนใจ อยากเรียนรู้ ไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน มีความรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่น และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

#### 2.4.1.1 ความสำคัญของการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้หลายด้าน สิ่งสำคัญที่สุดของการปฏิรูป ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ ครู ซึ่งโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่ให้ความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน ทั้งยังได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ อีกมากมาย ความรู้สึกรักโรงเรียน อยากมาโรงเรียน คงฝังใจเด็กทุกคนและทุกวัย ซึ่งหากครูสามารถดึงความสุขเข้ามาไว้ในชั้นเรียน ดึงความรู้สึกอยากกลับบ้านเข้าชั้นเรียน เพราะมีสิ่งสนุกๆ รออยู่ บทเรียนแต่ละบท มีสิ่งที่เขาสนใจ มีสิ่งที่น่าตื่นเต้น น่าติดตาม เรียนแล้วสนุก มีเพื่อนเข้าใจ มีครูเป็นกัลยาณมิตร ครูคนใดทำเช่นนี้ได้ ครูคนนั้น คือครูที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: 14-15) บรรยากาศการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หากบรรยากาศดีจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความตั้งใจ ใช้เวลาในการเรียนเต็มที่ ในทางกลับกัน บรรยากาศที่ไม่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจ ไม่ตั้งใจเรียน และอาจมี

อคติต่อครูผู้สอนหรือต่อสถาบัน บรรยากาศการเรียนการสอนโดยเน้นในชั้นเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนมีประสิทธิภาพ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2545: 5) นอกจากนี้ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2541: 15) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนเกิดขึ้นทุกวันทุกเวลาและทุกสถานการณ์ ครูทำหน้าที่สอน นักเรียนทำหน้าที่เรียน ถ้าการสอนและการเรียนมีความสอดคล้องกัน การเรียนรู้จึงจะเกิด ครูเป็นผู้ควบคุมบทเรียน วิธีสอน และอุปกรณ์การสอน ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายแล้ว ส่วนการเรียนนั้นมีการค้นคว้ากันมาค่อนข้างน้อย การเรียนเกิดขึ้นในตัวนักเรียน ครูทำให้เกิดขึ้นไม่ได้ แต่ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ ดังนี้ 1) การเตรียมพร้อมทางร่างกาย (Physical Readiness) 2) การเตรียมความพร้อมสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 3) การจัดขนาดของโรงเรียนให้เล็กลง (Smallness of School) 4) การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) และ 5) การสร้างเสริมชุมชนในชั้นเรียน (Caring Community)

สรุปได้ว่า บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพจิตดี การมีกำลังใจ การมีจิตใจที่ดีงาม การเห็นคุณค่าในตนเอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้เด็กได้พัฒนาความเป็นมนุษย์ทุกด้าน เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม คุณภาพ มีจิตสำนึกต่อสังคมและประเทศชาติ

#### 2.4.1.2 หลักในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548: 421-438) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศของชั้นเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนได้นั้น ทั้งครูและนักเรียนจะต้องทราบหลักการที่จะปฏิบัติดังนี้

1. ทั้งครูและนักเรียนจะตกลงกันตั้งแต่วันแรกของโรงเรียนเปิดว่าต้องการบรรยากาศของชั้นเรียนชนิดใด ทั้งครูและนักเรียนจะต้องเข้าใจว่าชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และเสริมสร้างพัฒนาการด้านบุคลิกภาพนั้น หมายถึง ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศอบอุ่นราบรื่น ทุกคนมีความจริงใจต่อกันและกัน และต่างคนต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นักเรียนและครูต่างมีความสุข นักเรียนทุกคนเคารพกฎเกณฑ์และระเบียบของชั้นเรียนซึ่งครูและนักเรียนช่วยกันคิดขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเป็นความสัมพันธ์ที่ต่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน และหวังดีต่อกัน โดยครูเป็นกัลยาณมิตรและเป็นนักมนุษยนิยม

2. ทั้งครูและนักเรียนต้องพยายามที่จะปรับปรุงทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างโดยเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี คือ เป็นผู้ที่เข้าใจในความรู้ของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมาตรฐานทางจริยธรรมและค่านิยมของตนเองเป็นผู้มีความเมตตา มีขันติ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีอัธยาศัยไมตรีทางบวก เป็นผู้ที่ยอมรับผู้อื่นโดยถือว่าคนเราแต่ละคนเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยกย่องให้เกียรติเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและทักษะ มีความจริงใจ และสามารถควบคุมสติของตนเองได้

3. ทั้งครูและนักเรียนมีหน้าที่ที่จะสร้างบรรยากาศของชั้นเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักเรียนต่อไปนี้

3.1 หน้าที่ครู ครูจะต้องทำตนให้นักเรียนรักและเชื่อถือ คิดว่าครูเป็นที่พึ่งได้ ครูจะต้องไม่แสดงความรักที่เหลื่อมล้ำ ควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยใจเป็นกลาง ไม่มีอคติ นอกจากนี้ครูจำต้องมีความสม่ำเสมอและควบคุมอารมณ์ได้ มีทัศนคติทางบวกต่อชีวิต ที่จะช่วยนักเรียนแก้ปัญหา ถือว่าปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ถ้าใช้ความพยายามก็จะแก้ไขได้ เป็นผู้มองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์ขัน และถ้านักเรียนในชั้นเรียนสามารถจะช่วยให้บรรยากาศของห้องเรียนเคร่งด้วยอารมณ์ขันก็ไม่ควรติเตียน เป็นผู้ที่นักเรียนนับถือ แต่มีความสนิทสนมไว้วางใจต่อครูและถือว่าครูเป็นกัลยาณมิตรและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือนักเรียน

3.2 หน้าที่ของนักเรียน ทุกคนจะต้องทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะช่วยสร้างบรรยากาศของชั้นเรียน เพื่อต่อการเรียนรู้และเสริมสร้างบุคลิกภาพ โดยเป็นผู้ตั้งใจเรียน พร้อมที่จะร่วมมือ ในกิจกรรมต่างๆ ของชั้นเรียน และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความราบรื่นของชั้นเรียน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเชื่อถือได้และเป็นผู้ที่มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนนักเรียน ครู และช่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับชั้นเรียนและโรงเรียน มีความเมตตาต่อผู้อื่น เห็นใจเพื่อนนักเรียนที่เรียนไม่ได้ คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อน เช่น ดิวิวิชาการศึกษาที่เพื่อนทำไม่ได้แต่ตนเองทำได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ นักเรียนจะต้องมีคุณสมบัติมนุษยสัมพันธ์

สอดคล้องกับสมพร สุทัศน์ (2547: 134) ที่กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นการเน้นแนวคิดของมนุษย์นิยม เน้นอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการ โดยเฉพาะความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการเกียรติและการยอมรับ และ 5) ความต้องการตระหนักในตน

#### 2.4.1.3 ประเภทบรรยากาศการเรียนการสอน

พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ (2545: 5-8) ได้กล่าวถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศการเรียนการสอนออกเป็น 2 ประเภท คือ

##### 1. บรรยากาศทางกายภาพ

บรรยากาศทางกายภาพหรือบรรยากาศทางวัตถุ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในชั้นเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด มีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนของนักเรียนสะดวกขึ้น (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2546: 229) การสร้างบรรยากาศทางกายภาพ หรือสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน มีผลต่อการเรียนการสอนและเจตคติของผู้เรียน ลักษณะของชั้นเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสม ควรเป็นดังนี้ (พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์. 2545: 5-8)

1. ชั้นเรียนมีสีสันทันดู และเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ปราศจากเสียงรบกวน และมีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน

2. ชั้นเรียนควรมีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียน การทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนการเคลื่อนไหว ในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท
3. ชั้นเรียนต้องสะอาดถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ ตลอดจนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. สิ่งที่อยู่ภายในชั้นเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่างๆ เช่น กระดาน จอรับภาพ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ สามารถเคลื่อนไหวได้ และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการสอน และการจัดกิจกรรมประเภทต่างๆ ได้
5. ควรจัดเตรียมชั้นเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น ให้มีความเหมาะสมต่อการสอนวิธีต่างๆ ตัวอย่างเช่น เหมาะต่อวิธีสอนโดยกระบวนการกลุ่ม วิธีการบรรยาย และวิธีการแสดงละคร เป็นต้น

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 230-232) กล่าวถึง การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ต้องจัดชั้นเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก จะส่งเสริมให้การเรียนของนักเรียนสะดวกขึ้น ทำให้เกิดความสบายใจ โดยจัดสิ่งต่างๆ ในลักษณะดังนี้

1. การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้นักเรียน
  - 1.1 ให้มีขนาดเหมาะสมกับรูปร่างและวัยของนักเรียน
  - 1.2 ให้มีช่องว่างระหว่างแถวที่นักเรียนจะลุกนั่งได้สะดวก และทำกิจกรรมได้คล่องตัว
  - 1.3 ให้ความสะดวกต่อการทำความสะอาดและการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่นั่งเรียน
  - 1.4 ให้มีรูปแบบที่ไม่จำเจ เช่น อาจเปลี่ยนเป็นรูปตัวที่ ตัวยู รูปครึ่งวงกลม หรือเข้ากลุ่มเป็นวงกลม ได้อย่างเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 1.5 ให้นักเรียนที่นั่งทุกจุดอ่านกระดานดำได้ชัดเจน
  - 1.6 แถวหน้าของโต๊ะเรียนควรอยู่ห่างจากกระดานดำพอสมควร ไม่น้อยกว่า 3 เมตร ไม่ควรจัดโต๊ะจนติดกระดานดำจนเกินไป ทำให้นักเรียนต้องแหงนมองกระดานดำ และหายใจเอาฝุ่นซอล์กเข้าไปมาก ทำให้เสียสุขภาพ
2. การจัดโต๊ะครู
  - 2.1 ให้อยู่ในจุดที่เหมาะสม อาจจัดไว้หน้าห้อง ข้างห้อง หรือหลังห้อง ก็ได้ จากงานวิจัยบางเรื่องเสนอแนะให้จัดโต๊ะครูไว้ด้านหลังห้องเพื่อให้มองเห็นนักเรียนได้อย่างทั่วถึงอย่างไรก็ตาม การจัดโต๊ะครูนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดที่นั่งของนักเรียนด้วย
  - 2.2 ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งบนโต๊ะและในลิ้นชักโต๊ะ เพื่อสะดวกต่อการนั่งทำงานของครู และการวางสมุดงานของนักเรียน ตลอดจนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยความ เป็นระเบียบเรียบร้อยแก่นักเรียน

### 3. การจัดป้ายนิเทศ

การจัดป้ายนิเทศ ป้ายนิเทศจะติดไว้ที่ฝาผนังของชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะติดไว้ที่ข้างกระดานดำทั้ง 2 ข้าง ครูควรใช้ป้ายนิเทศนี้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ดังนี้

3.1 จัดตกแต่ง ออกแบบให้สวยงาม น่าดู สร้างความสนใจแก่นักเรียน

3.2 จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับบทเรียน อาจใช้ติดสรุปบทเรียน ทบทวนบทเรียน หรือเสริมความรู้แก่นักเรียน

3.3 จัดให้ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับเหตุการณ์สำคัญ หรือวันสำคัญต่างๆ ที่นักเรียนเรียนและควรรู้

3.4 จัดติดผลงานนักเรียนและแผนภูมิแสดงความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนจะเป็นการให้แรงจูงใจที่น่าสนใจวิธีหนึ่ง

### 4. การจัดสภาพชั้นเรียน

การจัดสภาพชั้นเรียนให้ถูกสุขลักษณะ มีดังนี้

4.1 มีอากาศถ่ายเทได้ดี มีหน้าต่างพอเพียง และมีประตูเข้าออกได้สะดวก

4.2 มีแสงสว่างพอเหมาะ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนอ่านหนังสือได้ชัดเจน เป็นการถนอมสายตา ควรใช้ไฟฟ้าช่วย ถ้ามีแสงสว่างน้อยเกินไป

4.3 ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง กลิ่น คว้น ฝุ่น เป็นต้น

4.4 มีความสะอาด โดยฝึกให้นักเรียนรับผิดชอบช่วยกันเก็บกวาด เช็ดถู เป็นการปลูกฝังนิสัยรักความสะอาด และฝึกการทำงานร่วมกัน

### 5. การจัดมุมต่างๆ ในชั้นเรียน

ห้องเรียนควรมีมุมต่างๆ ดังนี้

5.1 มุมหนังสือ ควรมีไว้เพื่อฝึกนิสัยรักการอ่าน ส่งเสริมให้นักเรียนอ่านคล่อง ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ครูควรหาหนังสือหลายๆ ประเภท ที่มีความยากง่าย เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาให้อ่าน และควรหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อยๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการหยิบอ่าน

5.2 มุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ควรจัดไว้ให้น่าสนใจ ช่วยเสริมความรู้ ทบทวนความรู้ เช่น มุมภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา มุมความรู้ ข่าว เหตุการณ์ต่างๆ

5.3 มุมแสดงผลงานของนักเรียน ครูควรติดบนป้ายนิเทศ แขนงหรือจัดวางไว้บนโต๊ะ เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และมีกำลังใจในการเรียนต่อไป อีกทั้งยังสามารถแก้ไขพัฒนาผลงานของนักเรียนให้ดีขึ้นโดยลำดับได้อีกด้วย

5.4 ตู้เก็บสื่อการเรียนการสอน เช่น บัตรคำ แผนภูมิ ภาพพลิกกระดาน สีขาว ควรจัดไว้ให้เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการหยิบใช้ อุปกรณ์ชิ้นใดที่เก่าเกินไปหรือไม่ใช้แล้วไม่ควรเก็บไว้ให้ดูรุงรัง

5.5 มุมเก็บอุปกรณ์ทำความสะอาด ตลอดจนชั้นวางเครื่องมือเครื่องใช้ของนักเรียน เช่น แปรงสีฟัน ยาสีฟัน แก้วน้ำ ควรจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบ และเช็ดถูให้สะอาดอยู่เสมอ

5.6 การประดับตกแต่งชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่มักนิยมประดับตกแต่งชั้นเรียนด้วยสิ่งต่างๆ เช่น ม่าน มู่ลี่ ภาพ ดอกไม้ คำขวัญ สุภาษิต ควรตกแต่งพอเหมาะ ไม่ให้ดูรกรุงรังสีสรรที่ใช้อย่างไม่ควรดูฉูดฉาด หรือใช้สีสะท้อนแสง การประดับตกแต่งชั้นเรียน ควรคำนึงถึงหลักความเรียบง่าย เป็นระเบียบ ประหยัด มุงประโยชน์ และสวยงาม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544: 44) กล่าวถึงบรรยากาศในชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียน พร้อมกับการจัดเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ มีอิทธิพลต่อสติปัญญา สังคม และอารมณ์ และช่วยกำหนดว่าจะมีความยากหรือง่ายแค่ไหนที่ครูจะสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะเรียนได้ดีแค่ไหน ชั้นเรียนควรเป็นสถานที่สบายและน่าสนใจเพื่อการเรียนและทำกิจกรรมจัดระเบียบเป็นอย่างดีสำหรับกิจกรรมการสอนและการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จัดที่หนึ่งต่างๆ ให้เหมาะสม ซึ่งจะดีที่สุดถ้าในการจัดอุปกรณ์หรือเฟอร์นิเจอร์ในลักษณะที่ครูสามารถมองเห็นนักเรียนทุกคน ง่ายต่อการหยิบปัจจัยต่างๆ สำหรับครูและนักเรียน การจัดอย่างนี้สามารถสงวนเวลาในชั้นและลดการรบกวนและความล่าช้า

โดยสรุป บรรยากาศทางกายภาพหรือบรรยากาศทางวัตถุเป็นการประดับตกแต่งชั้นเรียน เช่น ม่าน มู่ลี่ ภาพ ดอกไม้ คำขวัญ สุภาษิต ฯลฯ การจัดมุมต่างๆ เช่น มุมหนังสือ มุมแสดงผลงานนักเรียน ตู้เก็บสื่อการเรียนการสอน มุมเก็บอุปกรณ์ทำความสะอาด ฯลฯ การจัดโต๊ะและเก้าอี้นักเรียน และการจัดโต๊ะครู ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม น่าดู เพื่อสร้างความสนใจในการเรียนแก่ผู้เรียน

## 2. บรรยากาศทางจิตวิทยา

บรรยากาศทางจิตวิทยาหรือบรรยากาศทางจิตใจ หมายถึง บรรยากาศทางด้านจิตใจที่นักเรียนรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความรักศรัทธาต่อครูผู้สอน (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2546: 230) บรรยากาศทางจิตใจหรือบรรยากาศทางจิตวิทยา มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างมาก เพราะการเรียนการสอนจะดำเนินอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่น ผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้สอนกับผู้เรียนต้องมีความสัมพันธ์กันและปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่มีการหวาดระแวงกัน ปราศจากการติและวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบหรือในทางไม่ดี เป็นบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันและกัน ซึ่งทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศทางจิตใจร่วมกัน บรรยากาศทางจิตวิทยามีดังนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544: 262-268; วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. 2540: 179)

1. บรรยากาศความคุ้นเคยหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน  
บรรยากาศดังกล่าวนี้ ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ร่วมกันสร้างขึ้นโดยครูมีการยิ้มแย้มแจ่มใส การแต่งกายสุภาพและสะอาด มีอารมณ์ขัน ท่าทางเหมาะสม การใช้คำพูดเหมาะสม และมีน้ำเสียงน่าฟัง สิ่งเหล่านี้เป็นการเข้าใจ และดึงดูดความสนใจผู้เรียน พฤติกรรมการสอนของครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรม

ด้วยตนเอง ค้นคว้าด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ซักถามโต้แย้ง และถามคำถาม หรือการสอนที่ผู้สอนมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ชั้นเรียนดำเนินการเรียนการสอนด้วยความสนุก และมีชีวิตชีวา สำหรับตัวผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนด หรือแนะนำอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์ ผู้เรียนกับผู้เรียนรู้จักกัน คำนึงกัน และมีความไว้วางใจกันและกัน มีการถามคำถามตลอดจนโต้แย้งกับผู้เรียน และผู้เรียนอย่างมีเหตุผล และถูกต้องตามกาลเทศะ

2. บรรยากาศที่เป็นอิสระ คือ บรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการค้นหาความรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม หรือเป็นกลุ่มให้ผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ตลอดจนประสานความคิดเห็นร่วมกัน เป็นบรรยากาศที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวาและสนุกสนาน จะช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาหรือเรื่องที่เรียนให้ผู้เรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาความเป็นผู้มีคุณลักษณะของนักคิด คือ มีลักษณะใจกว้าง มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ไม่เป็นผู้ยึดมั่นในความคิดของตนเป็นหลักอย่างเดียว ใฝ่รู้ ไม่ด่วนตัดสินเรื่องใดง่ายโดยปราศจากการคิดไตร่ตรอง

3. บรรยากาศที่ท้าทาย คือ บรรยากาศที่ผู้สอนสร้างให้ผู้เรียนกระตือรือร้นสนใจ ติดตาม ค้นคว้าศึกษา เช่น การถามคำถามที่ต้องใช้ความคิด การค้นคว้า การถามเรื่องราวที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ของประเทศและของโลก การให้ทำงานที่ยากและซับซ้อน หรือที่ต้องอาศัยความพยายามในการค้นหาและทำให้สำเร็จ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแข่งขันกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม เป็นต้น

4. บรรยากาศของการยอมรับนับถือ คือ บรรยากาศที่ผู้เรียนยอมรับนับถือผู้สอน ในฐานะที่เป็นผู้ให้ความรู้ และมีความสามารถทั้งด้านเนื้อหา และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คือ มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทั้งในการทำงานและชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังเป็นบรรยากาศที่ผู้สอนจะต้องยอมรับผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีความสามารถ สติปัญญา ความถนัด ทักษะแตกต่างกัน โดยยอมรับในคุณค่าของผู้เรียนแต่ละคน และนำคุณค่า หรือความสามารถของแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์หรือนำความสามารถที่แตกต่างกันมาประสานสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ เกิดมรรคผลอันพึงจะได้ เป็นวิธีแตกต่างกันไม่มีใครโจมตีใครไม่ได้ และไม่มีผู้ใดฉลาดแบบเป็นเลิศจนไม่ต้องเรียน ถ้าผู้สอนสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้จะทำให้ผู้เรียนพบเห็นคุณค่าของตัวเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

5. บรรยากาศของการควบคุม เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียนในชั้นเรียนมีวินัยในตัวเอง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัยของชั้นเรียน และความรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดโดยผู้เรียนมีหน้าที่รับผิดชอบงานของตนเองมีความตรงต่อเวลาในการเข้าเรียนและออกจากชั้นเรียน ตลอดจนการตรงต่อเวลาในการส่งงานมีวินัยในการประพฤติปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมทั้งด้านการแต่งกาย ภาษาท่าทาง ตลอดจนวาจาที่ใช้ มีความสุภาพและเป็นผู้มีสัมมาคารวะ ให้ตระหนักเสมอว่าการศึกษาที่มีความคุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้เรียนนั้นเป็นสิ่งดี แต่ต้องสร้างให้ผู้เรียนมีความเกรงใจและประพฤติในทางเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจด้วย



6. บรรยากาศของการกระตุ้นความสนใจ คือ ผู้สอนทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และผู้สอนรู้จักการให้การเสริมแรง เพื่อให้ผู้เรียนเพิ่มความถี่ของการมีพฤติกรรมในทางพึงประสงค์

โดยสรุปบรรยากาศทางจิตวิทยาหรือบรรยากาศทางจิตใจเป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจที่ผู้เรียนรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกเป็นกันเองกับเพื่อนในชั้นเรียนและครูผู้สอน กล่าวคือ ทั้งครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

## 2.1 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สุภาณี ปิยะอภิรักษ์ (2539: 63) กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ในบรรยากาศการเรียนการสอนในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนของครู ได้แก่ การนำเข้าสู่บทเรียน การยกตัวอย่างประกอบ การเสนอเนื้อหาสำคัญในบทเรียน การจัดกิจกรรมประกอบการสอน การสอดแทรกเกร็ดความรู้หรือข้อคิดที่เป็นประโยชน์การตั้งคำถามนักเรียนการเสริมแรง และการสรุป เป็นต้น

2. ผู้ที่เรียนเข้าได้รับการเอาใจใส่จากครู นักเรียนเรียนโดยผ่านประสาทสัมผัสหลาย ๆ ทาง ผู้เรียนสนใจในบทเรียน ได้รับการฝึกทักษะที่ต้องการ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีขึ้น

3. บรรยากาศในชั้นเรียน ครูแสดงความเป็นมิตรกับนักเรียน โดยการส่งเสริมให้นักเรียนถามปัญหา การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมให้นักเรียนเคารพในสิทธิของผู้เรียน การจัดชั้นเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรม

4. ครูใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม ปริมาณสื่อการสอนมีเพียงพอ ความเป็นรูปธรรมของสื่อ เป็นต้น

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544: 437-438) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนและบทบาทครู ประกอบด้วยผู้เรียนแต่ละคนเป็นปัจเจกบุคคลและทุกคนมีบุคลิกภาพที่เป็นของตนเอง ผู้เรียนทุกคนมาโรงเรียนเพราะอยากเรียน ฉะนั้นครูต้องรู้จักเร้าความสนใจ ทำให้ผู้เรียนตั้งใจเรียน ไม่เบื่อหน่าย ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนเป็นไปด้วยดี แบบประชาธิปไตย ผู้เรียนมีความไว้วางใจครู สามารถพูดกับครูได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกลัวถูกลงโทษ สามารถออกความคิดเห็น หรือร่วมกับครูตั้งกฎเกณฑ์ใช้ในชั้นเรียน จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างเสริมบุคลิกภาพโดยมีครูเป็นผู้สนับสนุน ให้กำลังใจ บรรยากาศของชั้นเรียนอบอุ่น มีความรักไว้วางใจในตัวครู มีครูเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกวินัยในตนเองและพัฒนาอัตมโนทัศน์ในทางบวก

อารีย์ พันธมณี (2545: 4-5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการทำให้เกิดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน คือ ผู้สอนและผู้เรียน โดยครูจะเป็นผู้ริเริ่มสร้างบรรยากาศ ผู้เรียนก็เป็นผู้ตอบสนองและเต็มส้นให้กับบรรยากาศการเรียนการสอน ให้เป็นไปในรูปแบบต่างกัน บรรยากาศการเรียนการสอนที่ผู้สอนให้ความอบอุ่นทั้งทางกายและจิตใจ สร้างความรู้สึกไว้วางใจกับผู้เรียน ผู้เรียนได้รับความเข้าใจ เป็นมิตร เอื้ออาทร ห่วงใย ตลอดจนให้ความดูแลช่วยเหลือจะทำให้

ผู้เรียนมีความกล้าและอยากเรียนรู้มากขึ้น บรรยากาศการเรียนการสอนที่มีการยอมรับมองเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน ผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนรู้ได้ ผู้สอนควรกระตุ้นผู้เรียนให้ยอมรับตนเองและเชื่อมั่นว่าสามารถทำสำเร็จ ด้วยความคิดที่ว่า “ถ้าคุณเชื่อว่าคุณสามารถทำได้ คุณก็จะทำได้สำเร็จ” ส่วนการตำหนิตัวเรียน ถูกดูถูก แกล้ง เยาะเย้ย ถากถาง ประชดประชัน เสียดสี จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกอับอาย เสียหน้า และขาดกำลังใจที่จะเรียนรู้และลิตรอนความคิดสร้างสรรค์

นวลจิตต์ เขาวงกตพิงค์ (2545: 10) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบ ครูต้องยั่วยุผู้เรียนให้อยากรู้ อยากเรียน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความปลอดภัยและมีความไว้วางใจ เป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็นหลีกเลี่ยงบรรยากาศของการแข่งขัน การดูถูกเหยียดหยามอันจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเครียด และเกิดความรู้สึกกลบต่อตนเอง ต่อครู ต่อวิชาที่เรียน ครูควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศความร่วมมือช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้ว่าบางสิ่งครูก็ยังไม่รู้และสามารถช่วยกันค้นหาความรู้กันได้ และมีโอกาสเกิดความปีติร่วมกัน เป็นการฝึกนิสัยการใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2545: 45) กล่าวว่า การเรียนการสอนจะได้ผลดีหรือไม่ ไม่ใช่เกิดจากหนังสือเรียนดีหรือไม่ดี แต่เกิดจากครูรู้หลักการจัดการเรียนการสอนและการจัดบรรยากาศการสอนดีหรือไม่ บทบาทของครูในการให้ความรัก ความเอาใจใส่ ต่อผู้เรียน คำหนึ่งถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ การสร้างสายใยความเคารพนับถือระหว่างครูกับผู้เรียน การเห็นอกเห็นใจผู้เรียน เข้าใจปัญหาชีวิตของผู้เรียน สอนให้รักโรงเรียน รักการแสวงหาความรู้ การใช้กฎแห่งความฝึกฝน ใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 237) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง ทั้งครูและนักเรียนต่างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ครูให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน ให้นักเรียนมีอิสระ และมีความสบายใจในการทำกิจกรรม บรรยากาศภายในชั้นเรียนก็จะไม่ตึงเครียด เป็นบรรยากาศที่รื่นรมย์ น่าเรียน และน่าสอน

โดยสรุปปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นการแสดงออกของครูที่ยั่วยุให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนให้ความดูแลช่วยเหลือ เข้าใจปัญหาชีวิตของผู้เรียน

## 2.2 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 237) กล่าวถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนว่าหมายถึง บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่นักเรียนได้ นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือมีความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน นักเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้นั้น ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ กล่าวคือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ปกครองดูแลนักเรียนได้ทั่วถึง สั่งสอนอบรมปมนิสัย และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนได้ถูกต้อง นักเรียนจะค่อยๆ ซึมซาบและขับ

เอาสิ่งที่ตั้งถามไว้ปฏิบัติจนเป็นคุณลักษณะเฉพาะตนที่พึงประสงค์ เมื่อนักเรียนทุกคนต่างเป็นคนดี เพราะมีครูดี ทุกคนก็จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเป็นส่วนสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่พึงปรารถนา ขึ้นในชั้นเรียน

ประดิษฐ์ อุปรมัย (2543: 124-125) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน อาจเกิดขึ้นได้ทั้งระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกันเองถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี หมายถึง ทั้งครูและนักเรียนต่างก็มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีโอกาสซักถาม ตอบคำถามและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มาก บรรยากาศในชั้นเรียนก็จะมีแต่ความน่าสนใจ น่าสนุก อยากรู้ อยากเห็น และกระตือรือร้น มีโอกาสใช้ความคิดของเขาเองและมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ นักเรียนเองก็มองครูอย่างเป็นมิตร เกิดความเป็นกันเอง มีความไว้วางใจและให้ความสนใจต่อคำสอนหรือกิจกรรมที่ครูมอบหมาย

นอกจากปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนจะช่วยให้อากาศในชั้นเรียนเป็นไปด้วยดี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกันเองก็มีส่วนช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน การที่นักเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในชั้นเรียน ครูมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้เกิดมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมให้นักเรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน และมีความเหมาะสมกับผู้เรียนด้วยการสร้างบรรยากาศทางด้านกายภาพที่มีการตกแต่งชั้นเรียน จัดที่นั่ง จัดป้ายนิเทศ จัดสื่อการเรียนการสอน และจัดมุมวิชาการที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ และบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาที่ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และนักเรียนมีความสุข

#### 2.4.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน

พัฒนาการของนักเรียนในแต่ละระดับ ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและมีความสำคัญต่อครูประจำชั้นและครูประจำวิชา ซึ่งนับได้ว่าเป็นผู้ที่ใช้เวลาสัมผัสและใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา เข้าใจและสามารถเข้าถึงปัญหาของนักเรียนได้ง่ายและรวดเร็ว โดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ควรมีการจัดเก็บให้เป็นระบบและมีความปลอดภัยของข้อมูล สามารถบันทึกและจัดเก็บข้อมูลได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อครูประจำชั้นจะได้นำเสนอปัญหาของนักเรียนและมอบหมายให้แก่ครูประจำชั้นในระดับสูงขึ้นต่อไป ในการศึกษาแต่ละระดับชั้นทำให้เกิดกลไกในการผลักดันกระบวนการศึกษาให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อะกาศด้านต่างๆ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ มีสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการอยู่ร่วมกับสังคมต่อไป (ปรัชญา คนธจักร. 2546: 2) สอดคล้องกับชูลแมน (Shulman. 1986: 9-23) ที่กล่าวว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา ความรู้ในหลักสูตร และความรู้ใน

วิชาครู ซึ่งให้ความสำคัญและเข้าใจว่านักเรียนมีความแตกต่างกัน มีภูมิหลังที่สามารถเรียนรู้ได้แตกต่างกัน ดังนั้น ครูจะต้องการรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อความเข้าใจนักเรียนอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้รู้พื้นฐานความรู้ของนักเรียน และสามารถต่อยอดการเรียนรู้ให้ทันกับผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

#### 2.4.2.1 สารสนเทศชั้นเรียน

ปรัชญา คนธจักร (2546: 2) กล่าวว่า สารสนเทศชั้นเรียน หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในชั้นเรียน โดยข้อมูลเหล่านี้จะแสดงถึงพัฒนาการในด้านๆ ของนักเรียน เช่น ข้อมูลด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย

สุริยา กาฬสินธุ์ และนิภา โรจน์รุ่งวศินกุล (พัชรภา สารตรอด. 2545: 14; อ้างอิงจาก สุริยา กาฬสินธุ์ และนิภา โรจน์รุ่งวศินกุล. 2541) กล่าวถึงขอบข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยนำมาแยกนักเรียนเป็น 3 ระดับ คือ เรียนตกชั่วคราว เรียนตกเป็นระยะๆ และเรียนตกต่อเนื่อง

2. ข้อมูลด้านสุขภาพและการขาดเรียน ประกอบด้วยข้อมูลด้านการเจ็บป่วย และอัตราการขาดเรียน

3. ข้อมูลด้านประวัติครอบครัวของนักเรียน

พัชรภา สารตรอด (2545: 15) ได้สรุปการจำแนกข้อมูลนักเรียนไว้ 3 ประเภท คือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติสุขภาพ ประสบการณ์เดิม ข้อมูลทางด้านการพัฒนาอารมณ์และสังคม เป็นต้น

2. ข้อมูลสภาพแวดล้อมของนักเรียน เช่น ด้านครอบครัว ที่พักอาศัย ชุมชน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

3. ข้อมูลด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความคิด ความรู้ ความรู้สึก และการกระทำต่างๆ ส่วนบุคคลของนักเรียน เช่น ความถนัด การรับรู้ การตัดสินใจ การรับฟัง การแสดงออก ทั้งทางร่างกาย สายตา การพูด อัตราการเรียน ลักษณะการเรียน เป็นต้น

ลือชัย ชูนาคา (2549: ออนไลน์) กล่าวว่า สารสนเทศชั้นเรียนประกอบด้วย เอกสาร 3 แบบ ได้แก่ แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) ระเบียบสะสม (ปพ.8) สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) โดย ศิริวรรณ ฤกษ์นันท์ (2548: 117-121) ได้กล่าวถึงขอบข่ายเอกสารแต่ละแบบดังนี้

1. แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)

แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) เป็นเอกสารที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อบันทึกข้อมูลการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียนแต่ละคน ตามเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งข้อมูลด้านอื่นๆ ของนักเรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน โดยจัดทำเป็นเอกสารรายบุคคล เพื่อใช้สำหรับสื่อสารให้ผู้ปกครองของนักเรียนแต่ละคนได้รับทราบผลการเรียนและพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) นำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1.1 รายงานผลการเรียน ความประพฤติและพัฒนาการของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ

1.2 ใช้เป็นเอกสารสื่อสาร ประสานงาน เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขนักเรียน

1.3 เป็นเอกสารหลักฐานสำหรับตรวจสอบ ยืนยัน และรับรองผลการเรียนและพัฒนาการต่างๆ ของนักเรียน

การออกแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)

1. หน้าปก ให้กรอกข้อมูลต่อไปนี้ 1) ช่วงชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษา 2) ชื่อโรงเรียนที่เรียน 3) ชื่อ-ชื่อสกุล และเลขประจำตัวของนักเรียน 4) ปีการศึกษาที่เริ่มเรียนและปีการศึกษาที่จบช่วงชั้น และ 5) รายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาของนักเรียนในแต่ละภาค/ปีการศึกษาตลอดช่วงชั้น

2. หน้า 2 ให้กรอกข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อ-ชื่อสกุล พร้อมลายเซ็นของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างการเรียนในช่วงชั้นที่กำลังศึกษา 2) กรอกความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองนักเรียน และ 3) แจ้งเกณฑ์การจบหลักสูตรและเกณฑ์การจบช่วงชั้นของโรงเรียน

3. การรายงานผลการเรียนรู้อะการเรียนรู้อ การกำหนดให้รายงานผลการเรียนรู้อะการเรียนรู้อในตารางผลการเรียนรู้อเป็นรายปี โดยกรอกรายวิชาที่เรียนในปีเดียวกันไว้ในตารางเดียวกัน และกรอกข้อมูลการเรียนเป็นรายภาค ดังนี้ 1) กรอกชื่อ รหัส จำนวนหน่วยกิตหรือน้ำหนักของรายวิชา 2) กรอกข้อมูลผลการเรียนแต่ละภาคเรียน ในช่องบันทึกข้อมูล การประเมินผลของภาคเรียนนั้นๆ รายวิชาใดที่เรียนเพียงภาคเรียนเดียว ก็จะมีข้อมูลกรอกไว้เฉพาะในภาคเรียนนั้น รายวิชาที่ต้องเรียนตลอดปีก็จะมีข้อมูลกรอกทั้ง 2 ภาค 3) กรอกผลการตัดสินผลการเรียนปกติเมื่อสิ้นสุดรายวิชาในช่องการเรียนปกติ และ 4) กรอกผลการตัดสินผลการเรียนรายวิชาที่ต้องมีการซ่อมเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขในช่องผลการเรียนแก้ไข

4. การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรม กำหนดให้บันทึกข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมในทำนองเดียวกันกับผลการเรียนรู้อะการเรียนรู้อ คือ กรอกข้อมูลผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ปฏิบัติในปีเดียวกันไว้ในตารางเดียวกัน และกรอกผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นรายภาค ดังนี้ 1) กรอกชื่อ รหัส และเวลาหรือน้ำหนักเวลาการปฏิบัติของกิจกรรม 2) กรอกข้อมูลผลการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละภาคเรียน ในช่องบันทึกข้อมูล การประเมินผลของภาคเรียนนั้นๆ กิจกรรมใดที่กำหนดให้ปฏิบัติเพียงภาคเรียนเดียวก็จะมีข้อมูลกรอกไว้เฉพาะภาคเรียนนั้น กิจกรรมใดต้องปฏิบัติตลอดปีก็จะมีข้อมูลกรอกทั้ง 2 ภาคเรียน 3) กรอกผลการตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามปกติในช่องผลการเรียนปกติ และ 4) กรอกผลการตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องมีการซ่อมเสริมและปรับปรุงแก้ไขในช่องผลการเรียนแก้ไข

5. การลงลายมือชื่อให้การรับรองผลการเรียน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนได้รับทราบผลการเรียนรู้อและการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนในแต่ละภาคเรียนและเมื่อสิ้นปีการศึกษา

พร้อมกับลงลายมือชื่อเพื่อแสดงว่าได้รับทราบข้อมูลผลการเรียนและการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนแล้ว บุคคลที่ได้รับการกำหนดให้ลงลายมือชื่อ คือ 1) อาจารย์ที่ปรึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ผู้ปกครอง

6. การรายงานผลการประเมินการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียน กำหนดให้บันทึกผลการประเมินการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนตลอดช่วงชั้นที่กำลังศึกษาไว้ในตารางเดียวกัน และบันทึกผลการประเมินเป็นรายภาค ดังนี้ 1) กรอกรายการการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียน 2) กรอกรายการผลการประเมินการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียนแต่ละภาคเรียนในช่องที่กำหนด 3) กรอกรายการสรุป การอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียน เมื่อสิ้นสุดช่วงชั้นในช่องสรุปของแต่ละด้าน 4) กรอกรายการตัดสินการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียน ผ่านช่วงชั้น โดยการขีดเครื่องหมาย “✓” ลงในช่อง ☐ ตามผลการตัดสินที่ได้รับ 5) ผลการแก้ไขให้กรอกความสามารถที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้กรอกเลขวันที่ ชื่อเดือน และปีการศึกษาที่นักเรียนซ่อมเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข การอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียนที่ไม่ผ่านการตัดสินเป็นผลสำเร็จ และ 6) ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรายงานลงลายมือชื่อรับรอง คือ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง

7. การรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กำหนดให้บันทึกและรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตลอดช่วงชั้นไว้ในตารางเดียวกัน โดยจำแนกการประเมินคุณลักษณะแต่ละประการออกจากกัน แล้วบันทึกผลการประเมินเพื่อรายงานเป็นรายภาคเรียน ดังนี้ 1) กรอกรายการคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละประการในช่องตาราง ด้านซ้ายสุดและกรอกรายการการอ่าน คัดวิเคราะห์ และเขียนที่นักเรียนได้รับการประเมินที่ช่องบนของตาราง 2) กรอกรายการผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละภาคเรียนในช่องที่กำหนด 3) กรอกรายการสรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละประการเมื่อสิ้นสุดช่วงชั้นในช่องสรุป 4) กรอกรายการตัดสินการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยรวมของคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน โดยการขีดเครื่องหมาย “✓” ลงในช่อง ☐ ตามผลการตัดสินที่ได้รับ 5) กรณีที่นักเรียนได้รับการตัดสินให้ “ควรปรับปรุง” ให้กรอกรายการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ไม่ผ่านการประเมินในช่อง “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องแก้ไข” 6) เมื่อนักเรียนแก้ไขซ่อมเสริมข้อบกพร่องตามที่โรงเรียนกำหนดไว้แล้ว ให้กรอกเลขที่วัน ชื่อเดือนและเลข พ.ศ. ที่นักเรียนได้รับอนุมัติผลการแก้ไขในช่อง “แก้ไขสำเร็จเมื่อ” และ 7) ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรายงานลงลายมือชื่อรับรองและรับทราบ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง

8. การรายงานสรุปผลการเรียนตลอดช่วงชั้น กำหนดให้สรุปข้อมูลต่างๆ ในช่องที่กำหนด ดังนี้ 1) จำนวนหน่วยกิต/น้ำหนักที่ต้องเรียนตามโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 2) จำนวนหน่วยกิต/น้ำหนักทั้งหมดที่เรียน 3) จำนวนหน่วยกิต/น้ำหนักที่ได้ 4) ผลการเรียนเฉลี่ย 5) จำนวนน้ำหนักกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตามโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 6) จำนวนน้ำหนักกิจกรรมทั้งหมดที่นักเรียนปฏิบัติ 7) จำนวนน้ำหนักกิจกรรมที่ผ่านการประเมิน 8) ผลการประเมิน

การอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน 9) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 10) วันอนุมัติการจบ  
ช่วงชั้น และ 11) ลายมือชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา  
ผู้ปกครอง

9. การรายงานผลการประเมินผลระดับชาติ กำหนดให้แบบรายงานผล  
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) นั้นบันทึกและรายงานผลการประเมินผลระดับชาติ  
ทุกชนิดที่นักเรียนได้รับการประเมินตลอดช่วงชั้นในตารางเดียวกัน ดังนี้ 1) บันทึก วัน เดือน ปี  
ที่นักเรียนได้รับการประเมินผลระดับชาติแต่ละประเภทในช่องซ้ายสุดของตาราง 2) กรอกรหัสของ  
แบบทดสอบที่นักเรียนได้รับการประเมินให้ตรงกับวัน เดือน ปี ที่ทดสอบ และ 3) กรอกผลการประเมิน  
ที่นักเรียนได้จากแบบทดสอบที่กรอกไว้ในบรรทัดเดียวกันของตาราง

10. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียน แบบรายงานผลการพัฒนา  
คุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) กำหนดให้อาจารย์ที่ปรึกษาของนักเรียนและผู้ปกครองได้แสดง  
ความคิดเห็นต่อนักเรียนในด้านต่างๆ เหมือนกัน เพื่อสะท้อนสภาพของนักเรียนขณะที่อยู่โรงเรียน  
และที่บ้านว่ามีลักษณะสอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน ให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบโดยกำหนดให้แสดง  
ความคิดเห็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง ตลอดช่วงชั้น ในตารางแสดงความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย

ประเด็นที่ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นมีดังนี้ 1)  
การแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่โรงเรียนและที่บ้านมอบหมาย 2) ความเอาใจใส่ต่อการเรียน  
3) ความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด 4) การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ 5) อุปนิสัยและบุคลิกภาพ และ  
6) สุขภาพและการดูแลสุขภาพสภาพอนามัยนักเรียน

## 2. ระเบียบสะสม (ปพ.8)

ระเบียบสะสม (ปพ.8) เป็นเอกสารสำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ  
ส่วนตัวและการพัฒนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตั้งแต่แรกเข้าเรียนจนกระทั่งจบการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

แนวทางการจัดทำระเบียบสะสม มีดังนี้

### 1. จุดมุ่งหมายของเอกสาร

- 1.1 เพื่อรู้จักและเข้าใจนักเรียนแต่ละคนได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 1.2 เพื่อได้ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งนำไปสู่การสืบค้นข้อมูลอื่นๆ ของผู้เรียน  
ให้ลึกซึ้งต่อไปอันเป็นแนวทางที่จะปรับปรุง พัฒนา หรือช่วยเหลือสงเคราะห์ต่อไปได้
- 1.3 เพื่อใช้ข้อมูลของผู้เรียนในการวางแผนกำหนดกิจกรรม งาน และ  
โครงการต่างๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม
- 1.4 เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาจัดแผนการเรียนให้  
ผู้เรียนหรือแนะแนวการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม
- 1.5 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแนะแนวและกลั่นกรองผู้เรียนเข้าสู่  
อาชีพได้

### แนวการใช้เอกสาร

1. สถานศึกษากำหนดระเบียบในการบันทึก จัดเก็บ นำระเบียบนสะสมไปใช้ บุคคลที่มีสิทธิในการนำระเบียบนสะสมไปใช้ และอื่นๆ
2. ผู้ที่ได้รับมอบให้บันทึกข้อมูลลงในระเบียบนสะสม ควรประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลที่แท้จริง เช่น ครูพยาบาล ครูปกครอง เป็นต้น และบันทึกข้อมูลด้วยปากกาหมึกสีดำหรือสีน้ำเงิน
3. ผู้บันทึกข้อมูลลงในระเบียบนสะสมทำความเข้าใจวิธีการบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ผู้เรียนเข้าเรียนในสถานศึกษาจนออกจากสถานศึกษา
4. การใช้สำนวนภาษาในการบันทึกข้อมูลต้องชัดเจน กระชับ และอ่านเข้าใจได้ตามความเป็นจริง
5. ข้อมูลที่แสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนอย่างรุนแรง หรือข้อมูลใดที่เป็นความลับของผู้เรียนให้แยกเก็บเฉพาะที่ อาจบันทึกแยกเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการใช้ประโยชน์ในงานเฉพาะกิจเท่านั้น
6. เมื่อผู้เรียนเลื่อนชั้นเรียนหรือออกจากสถานศึกษาไปด้วยเหตุผลใดๆ และเข้าไปเรียนในสถานศึกษาแห่งใหม่ สถานศึกษาจะต้องส่งระเบียบนสะสมให้ครูที่ปรึกษาคนใหม่หรือสถานศึกษาแห่งใหม่เพื่อใช้บันทึกข้อมูลลงในระเบียบนสะสมฉบับนั้นต่อไป
7. เพื่อป้องกันมิให้ระเบียบนสะสมสูญหาย สถานศึกษาปฏิบัติดังนี้ 1) การส่งมอบระเบียบนสะสมระหว่างชั้นเรียนภายในสถานศึกษาเดียวกัน หรือในกรณีที่ผู้เรียนออกจากสถานศึกษา ให้มีการบันทึกเป็นหลักฐานการส่งและรับมอบระเบียบนสะสม 2) ก่อนการส่งมอบระเบียบนสะสมไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ของผู้เรียน สถานศึกษาเดิมของผู้เรียนอาจจัดทำสำเนาข้อมูลในระเบียบนสะสมของผู้เรียนเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหรืออาจใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบันทึก เช่น บันทึกลงในคอมพิวเตอร์
8. กรณีที่มีข้อมูลเปลี่ยนแปลง ให้บันทึกข้อมูลที่เพิ่มเติมในด้านหลังของกระดาษหากเนื้อที่สำหรับบันทึกข้อมูลไม่เพียงพอ ให้บันทึกข้อมูลที่เพิ่มเติมในด้านหลังของกระดาษแผ่นนั้นๆ พร้อมระบุวัน เดือน ปี บันทึกและลงลายมือชื่อของผู้บันทึก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสะสมข้อมูลเพิ่มเติม โดยคงข้อมูลเดิมไว้ สำหรับกรณีที่ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงชื่อหรือชื่อสกุล ควรขีดฆ่าชื่อหรือชื่อสกุลเดิม โดยให้เห็นร่องรอยชื่อ หรือชื่อสกุลเดิม แล้วเขียนชื่อหรือชื่อสกุลใหม่ไว้ใต้ชื่อหรือชื่อสกุลเดิม
9. สำหรับสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เรียกชื่อชั้นต่างๆ ไปจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนสะสม ควรระบุชื่อของแต่ละชั้นหรือระดับการศึกษาตามหลักสูตรแต่ละหลักสูตรเฉพาะส่วนที่แตกต่างออกไป

### 2. ข้อมูลที่บันทึก

ในระเบียบนสะสม มีรายการสำหรับบันทึกข้อมูลต่างๆ จำนวน 7 ด้าน และในแต่ละด้านยังมีรายการย่อยๆ ที่ใช้สำหรับบันทึกรายละเอียดอีก ได้แก่



2.1 ประวัติส่วนตัว ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลส่วนตัว ชื่อ ชื่อสกุล ชื่อเล่น เพศ วัน เดือน ปีเกิด หมู่โลหิต จำนวนพี่น้อง ข้อมูลครอบครัว ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับบิดามารดา ผู้ปกครอง ข้อมูลที่อยู่ปัจจุบัน ข้อมูลเพื่อนสนิท และข้อมูลสภาพทางการเงิน

2.2 ข้อมูลด้านสุขภาพ สำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการเจ็บป่วย ผลการตรวจสายตา การได้ยิน สุขภาพในช่องปาก และบันทึกการเจริญเติบโต

2.3 ข้อมูลด้านการศึกษา สำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษา ผลการเรียนรู้ และเจตคติต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.4 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ สำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านสุขนิสัย ลักษณะนิสัย คุณธรรมจริยธรรม และทักษะการดำเนินชีวิต ซึ่งให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.5 การวางแผนชีวิตเพื่อการศึกษาและอาชีพ สำหรับบันทึกเป้าหมาย เหตุผลของผู้เรียนและความคาดหวังของผู้ปกครอง

2.6 ผลการทดสอบด้านการแนะแนวและจิตวิทยา สำหรับบันทึกผลการทดสอบต่างๆ และการนำผลการทดสอบไปใช้

2.7 บันทึกความดีหรือเกียรติคุณของผู้เรียน สำหรับบันทึกกิจกรรมที่เป็นความดีซึ่งผู้เรียนได้กระทำ บทบาทหน้าที่ที่ได้กระทำ และผลที่เกิดขึ้น

แนวทางการดำเนินงานระเบียบสะสม

1. การจัดหา การจัดหาระเบียบสะสมสามารถกระทำได้ 3 วิธี คือ การจัดทำขึ้นเอง การจัดซื้อจากสำนักพิมพ์ และการสั่งพิมพ์ตามแบบที่กำหนด

2. การออกแบบรูปลักษณะของระเบียบสะสม ควรออกแบบให้เหมาะสมกับการใช้ได้นาน สะดวกในการบันทึก ส่งต่อ และที่สำคัญ คือ การกำหนดรายการสำหรับบันทึกข้อมูลของผู้เรียนในระเบียบสะสม จำเป็นต้องออกแบบให้นำไปใช้ได้สะดวก และรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การศึกษาและการเก็บรวบรวม ครูทุกคนมีบทบาทในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนวิธีการในการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงนั้น จำเป็นต้องกระทำหลายๆ วิธี เช่น การสัมภาษณ์ผู้เรียน การสอบถามเพื่อนสนิทของผู้เรียน การเยี่ยมบ้านของผู้เรียน การสอบถามบุคคลใกล้เคียงกับผู้เรียน การทดสอบด้วยแบบวัดต่างๆ การศึกษาจากเอกสารหลักฐานต่างๆ

4. การบันทึกข้อมูล หลังจากได้ข้อมูลของผู้เรียนมาแล้ว ผู้ที่ศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลก็ย่อมต้องบันทึกข้อมูลเหล่านั้นลงในระเบียบสะสมของผู้เรียนแต่ละคน โดยมีหลักการสำคัญดังนี้ 1) บันทึกเมื่อไร เช่น เมื่อผู้เรียนเริ่มเข้าเรียน เมื่อเปลี่ยนครูที่ปรึกษาเมื่อเปลี่ยนชั้นเรียน เมื่อเปลี่ยนโรงเรียน หรือทุกครั้งที่มีข้อมูลเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลง 2) ใครเป็นผู้บันทึก

เช่น ครูประจำชั้น อาจารย์ที่ปรึกษา ครูแนะแนวครูพยาบาล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และ 3) บันทึกอย่างไร วิธีการบันทึกที่ถูกต้องตามหลักการ คือ บันทึกตามความเป็นจริง สื่อความหมายได้เข้าใจ และปราศจากอคติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ระเบียบสะสมเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำข้อมูลในระเบียบสะสมไปวิเคราะห์ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล ต่อผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน และต่อผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษา

6. การจัดเก็บรักษา เป็นความรับผิดชอบของครูที่บริหารสถานศึกษา มอบหมายและดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด อย่างไรก็ตามครูแนะแนวควรให้ข้อเสนอแนะกับครูที่รับผิดชอบการจัดเก็บรักษาระเบียนสะสม ในฐานะที่เป็นผู้รับทราบหลักการ ในการจัดเก็บรักษาระเบียนสะสมเป็นอย่างดี เช่น สภาพของสถานที่จัดเก็บ การเก็บแฟ้มให้เป็นระบบ และเป็นระเบียบ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสะดวกในการหยิบแฟ้มระเบียบสะสมไปใช้ และป้องกันการสูญหาย

7. การส่งต่อ เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายการส่งต่อระเบียบสะสม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี คือ 1) การส่งต่อระหว่างชั้นเรียน เป็นการส่งต่อระเบียบสะสมให้แก่ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษาคนใหม่ของนักเรียน เมื่อผู้เรียนเลื่อนชั้นเรียน และ 2) การส่งต่อระหว่างสถานศึกษา เป็นการส่งต่อระเบียบสะสมให้แก่สถานศึกษาแห่งใหม่ ของผู้เรียนย้ายสถานศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ

### 3. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)

เป็นเอกสารที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อแสดงรายวิชาทั้งหมดตามหลักสูตร ของโรงเรียนแต่ละช่วงชั้น พร้อมด้วยรายละเอียดของแต่ละรายวิชา ประกอบด้วยผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา และผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียน โรงเรียน จะออกเอกสารนี้ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล เมื่อได้รับเข้ามาเป็นนักเรียนแล้ว เพื่อให้นักเรียนใช้ศึกษา หลักสูตรของโรงเรียนว่ามีรายละเอียดอะไรบ้าง สำหรับการวางแผนการเรียนและใช้สิทธิ์ในการเทียบ โอนผลการเรียนได้ถูกต้อง เหมาะสมกับความสามารถของตน สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- 4.1 ศึกษาหลักสูตรของโรงเรียนในแต่ละช่วงชั้น
- 4.2 บันทึกและแสดงผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการเรียนแต่ละรายวิชา
- 4.3 รายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- 4.4 ใช้เป็นข้อมูลในการเทียบโอนผลการเรียน ในกรณีที่นักเรียนย้ายโรงเรียน
- 4.5 เป็นหลักฐานสำหรับตรวจสอบ ยืนยัน รายงาน และรับรองผลการ

เรียนของนักเรียน

การจัดทำเอกสารงานธุรการชั้นเรียน ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของครูประจำชั้น หรืออาจารย์ที่ปรึกษาที่จะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในฐานะที่เป็นผู้รับบริการการศึกษาและสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้จัดการศึกษา ครูประจำชั้นหรืออาจารย์ที่ปรึกษาคนใดที่มีความสามารถในการจัดทำเอกสารงานธุรการชั้นเรียนตามแบบฟอร์มต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวผู้เรียนอย่างครบถ้วน มีวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลต่างๆ อย่างหลากหลายรอบด้าน ก็จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศในชั้นเรียนเป็นการจัดทำข้อมูลของนักเรียนในชั้นเรียน ที่ประกอบด้วย 1) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ. 6) เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละสาระการเรียนรู้ ผลการปฏิบัติกิจกรรม ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สรุปผลการเรียนตลอดช่วงชั้น ผลการประเมินผลระดับชาติ (National Test) และการเขียนแสดงความคิดเห็นต่อนักเรียน 2) ระเบียบสะสม (ปพ.8) เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว สุขภาพ การศึกษา บุคลิกภาพ การวางแผนชีวิตเพื่อการศึกษาและอาชีพ ผลการทดสอบด้านแนะแนวและจิตวิทยา และบันทึกความดีหรือเกียรติคุณของผู้เรียน และ 3) แบบบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) เป็นการบันทึกรายวิชาทั้งหมดตามหลักสูตรของโรงเรียนแต่ละช่วงชั้นพร้อมด้วยรายละเอียดของแต่ละวิชา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ คำอธิบายรายวิชา และผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

### 2.4.3 การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน

การกำกับ ดูแล ชั้นเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการชั้นเรียน การกำกับ ดูแล ชั้นเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องกำกับ ดูแล ชั้นเรียนให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ดำเนินไปตามกระบวนการที่ควรจะเป็น ทักษะการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน เป็นสิ่งที่ครูหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเรียนรู้ และฝึกหัดให้มีความชำนาญเพื่อเผชิญกับความวุ่นวายที่เกิดขึ้น

ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2545: 120) ให้ความหมายคำว่า กำกับ หมายถึง ดูแล และควบคุม

#### 2.4.3.1 การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน

การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียนนั้นต้องอาศัยเวลา อาศัยความใจเย็น และเมตตาธรรมจากของครู ตลอดจนถึงต้องมีการดำเนินการที่เหมาะสม หลักการและแนวทางการสร้างระเบียบวินัยแก่ผู้เรียนมีดังนี้

บุญยาพร อุณาภูล (2545: 301) กล่าวว่า การสร้างวินัยในชั้นเรียน เป็นสิ่งที่ครูต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในธรรมชาติของนักเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสิ่งที่ครูต้องศึกษา

อย่างละเอียด และนำมาใช้กับนักเรียนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมซึ่งการสร้างวินัยในชั้นเรียนมีหลักการดังนี้

1. ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ กิริยามารยาท การพูดจา การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น
2. ครูต้องมีความยุติธรรม ไม่มีอคติต่อนักเรียน
3. ครูต้องมีความรัก ความจริงใจ และความปรารถนาดีต่อนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
4. ครูต้องมีความอดทน ไม่โกรธง่าย เสียใจง่าย ตกใจง่าย ควรมีอารมณ์ผ่อนคลาย ไม่ก้าวร้าว

5. ครูต้องเตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม น่าสนใจ

6. ครูต้องเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และดูแลให้นักเรียนปฏิบัติตาม
  7. ครูควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน
- มาลี จุฑา (2542: 284-285) กล่าวว่า การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียนมี

หลักการ ดังนี้

1. สร้างตามความต้องการของนักเรียน หาทางให้นักเรียนนำวิธีการที่สังคมชอบไปใช้ในการทำงานให้เสร็จ ให้นักเรียนได้เห็นจุดประสงค์ของการทำงานหรือชี้แจงให้เห็นประโยชน์
2. สร้างวินัยในสิ่งที่นักเรียนทำได้ไม่เป็นเรื่องขมขื่น สอดคล้องในการปฏิบัติ และเป็นประโยชน์จริง ๆ เพื่อเป็นการฝึกให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง
3. สร้างวินัยโดยการหลีกเลี่ยงการตีตึงเครียด ควรใช้วิธีการชมเชย และยกย่องแทน เมื่อนักเรียนกระทำถูกต้อง
4. นำวิธีการประชาธิปไตยมาใช้ให้มีการเคารพนับถือความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รู้สิทธิหน้าที่ ควรร่วมมือร่วมใจกัน และมีใจเอื้ออารีต่อกันตามหลักสามัคคีธรรม
5. ระเบียบวินัยที่สร้างขึ้นต้องชัดเจนไม่คลุมเครือ อ่านง่าย และเข้าใจง่าย
6. การใช้อำนาจในการปกครอง จะต้องเต็มไปด้วยพรหมวิหาร 4 เป็นหลัก คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

7. การให้ความรู้และประเมินผลจะต้องเป็นไปโดยถูกต้องและยุติธรรม

สยาม ปิยะนราทร (2539: 20) กล่าวว่า การสร้างวินัยในชั้นเรียน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมกับนักเรียนและสังคมได้ 2) เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน 3) เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน 4) ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอน 5) สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน 6) นักเรียนปฏิบัติตามได้ 7) บรรลุเป้าหมายของการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 8) ส่งเสริมให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีปกครองตนเองให้

กาญจนา เกียรติประวัติ (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2540: 240-241; อ้างอิงจากกาญจนา เกียรติประวัติ. 2524: 228-229) กล่าวว่า แนวทางการสร้างระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน ดังนี้

1. สร้างแนวทางปฏิบัติ ให้ผู้เรียนรู้จักพฤติกรรมที่ดี ความสนใจตั้งใจของครูที่จะให้ผู้เรียนได้สังเกต แยกแยะพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ควรเป็นทางนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานความประพฤติของผู้เรียน วิธีการให้ผู้เรียนได้สร้างแนวทางปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นเทอมใหม่ แต่ครูต้องทำหน้าที่ในการดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อมิให้กฎเกณฑ์นั้นเป็นการบังคับ หรือเน้นรายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไป บางทีครูอาจจะแนะนำให้มีการพิจารณาทบทวนกฎข้อบังคับหลังจากทดลองใช้ไปสักสองสามสัปดาห์

2. ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงตนเอง บ่อยครั้งที่มาตรฐานของนักเรียนมิได้เป็นไปตามความคาดหวังของครู บางครั้งนักเรียนอาศัยอยู่ในบ้านหรือในห้องที่นักเรียนมองไม่เห็นคุณค่าของกฎเกณฑ์ ซึ่งใช้อยู่ภายในโรงเรียน เมื่อครูได้พบกรณีเช่นนี้ ถ้าครูใช้วิธีบังคับอย่างหักท้าวหรือวิพากษ์วิจารณ์การประพฤติปฏิบัติของทางบ้าน จะส่งผลในทางตรงข้าม ครูควรต้องใช้ความมีเหตุผลประกอบการแนะนำแนวทางแก่ผู้เรียนอย่างมาก ไม่ใช่อำนาจ อาจใช้วิธีให้ตัวอย่างคนอื่นๆ ที่มีความสุขในการปฏิบัติตามแนวทางที่ตั้งไว้ หรือให้ผู้เรียนได้รับรู้ความรู้สึกของเพื่อนของคุณที่มีต่อการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ในแนวทางเช่นนี้ครูจะช่วยย้าให้ผู้เรียนมองเห็นมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีกว่า และทำให้เกิดการปรับปรุงตนเอง

3. ใช้กฎเกณฑ์เพื่อเป็นการนำไปสู่วินัยในตนเอง เมื่อมีคนทำผิดกฎกระบวนการพิจารณาร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน เป็นโอกาสที่จะช่วยสอนพื้นฐานทางวินัยในตนเอง ครูควรให้ผู้เรียนได้พิจารณาว่า ความประพฤติใดที่ผิดและทำไมจึงถือว่าผิด และควรทำอย่างไร เพื่อการแก้ไขในทางโรงเรียน ครูอาจให้ผู้เรียนดูแลรักษากฎระเบียบของชั้นเรียน แต่การทำเช่นนั้นผู้เรียนควรมีความพร้อมเพียงพอ เพราะการเบนความรับผิดชอบมากเกินไปให้แก่ผู้เรียนที่เริ่มฝึกกระบวนการประชาธิปไตย อาจทำให้โปรแกรมล้มเหลวได้

ภัสสร ผิวขาว (2547: 118-119) กล่าวว่า แนวทางการสร้างระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน ดังนี้

1. สร้างระเบียบการปฏิบัติ และกฎพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับในชั้นเรียน ระเบียบการปฏิบัติและกฎพฤติกรรมสำหรับนักเรียนต้องดูสมเหตุสมผล สำหรับนักเรียนและผู้สอน ต้องยึดมั่นในการบังคับใช้กฎต่างๆ ครั้งแรกไม่ควรสร้างกฎระเบียบการปฏิบัติที่มากเกินไป เพราะนักเรียนอาจสับสนและรู้สึกว่าตนเองอยู่ภายใต้การควบคุม กฎระเบียบควรระบุให้ชัดเจนว่าสิ่งไหนดี นักเรียนควรปฏิบัติ และสิ่งไหนไม่สามารถปฏิบัติได้ พร้อมทั้งผลลัพธ์ที่ตามมา ถ้านักเรียนทำผิดกฎและไม่ทำตามระเบียบ

2. ครูผู้สอนต้องวางแผนบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนจัดเนื้อหาวัสดุอุปกรณ์ที่นักเรียนจะต้องปฏิบัติไว้เป็นอย่างดีเพื่อที่ว่านักเรียนจะได้รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร ใช้เวลาในการปฏิบัตินานเท่าไร ดังนั้น นักเรียนจึงไม่มีเวลาว่างที่จะทำสิ่งอื่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่เป็นระเบียบในชั้นเรียน จัดบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวนและสิ่งหันเหความสนใจของนักเรียนจากการเรียน สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยที่ซึ่งนักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่นักเรียนมี

ความต้องการและมีความเชื่อมั่นที่จะเรียนรู้ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เมื่อนักเรียนใช้เวลาไปกับการเรียน จึงไม่มีโอกาสทำผิดวินัยระเบียบของชั้นเรียน

สมจิต สวธนไพบุลย์ (2537: 45) กล่าวว่า การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียนควรจัดในลักษณะดังนี้

1. ส่งเสริมทางด้านระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นกับนักเรียน หากครูได้ให้ความสำคัญและมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยอย่างจริงจังจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงโดยเริ่มตั้งแต่ในชั้นเรียน ข้อปฏิบัติตนเองต่อนักเรียนภายในชั้นเรียน ข้อปฏิบัติตนเองต่อนักเรียนภายในชั้น การรักษากฎกติกา ตลอดจนการมีวินัยในตนเองในเรื่องความรับผิดชอบ
2. นักเรียนควรมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบ กฎกติกาในเรื่องต่างๆ ครูควรให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องมีกฎกติกาขึ้นใช้ และต้องมีวิธีแนะนำให้นักเรียนยอมรับและยินยอมตามข้อตกลงในกฎกติกานั้นๆ ในการตั้งกฎกติกาแต่ละครั้ง ครูและนักเรียนควรจะมีเวลาอภิปรายร่วมกันถึงเหตุผลในการปฏิบัติตามกฎที่สร้างขึ้นว่าจะให้ประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติอย่างไร ควรให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นข้อดีข้อเสีย และความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อหาข้อสรุปที่ดีที่สุดและทุกคนยอมรับได้
3. สร้างความคิดเกี่ยวกับระเบียบวินัย ครูควรจะให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบโดยที่นักเรียนเข้าใจเหตุผลและเห็นดีเห็นงามจากการปฏิบัติตามระเบียบนั้น อย่าให้นักเรียนมีความรู้สึกว่าคุณบังคับ
4. ในการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้กับนักเรียนจะต้องคำนึงถึงวัย ซึ่งจะมีผลต่อการปลูกฝังเป็นอย่างมาก เด็กอายุ 10-12 ปี ใช้หลักการเสริมแรงและเด็กอายุ 13 ปีขึ้นไป ใช้หลักการทำให้ผู้อื่นเห็นชอบ ชอบเลียนแบบการกระทำ ซึ่งเป็นที่นิยมชมชอบของผู้อื่น
5. ครูควรได้ถือโอกาสปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียนในขณะที่ดำเนินการสอน โดยแทรกลงไปในทุกบทเรียน เช่น ค่านิยมเรื่องความมีวินัย ควรปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีระเบียบรู้จักบังคับใจและหักห้ามใจตนเอง โดยการสร้างสถานการณ์ที่จะปลูกฝังความมีระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียนเป็นการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ให้นักเรียนปฏิบัติระหว่างอยู่ในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ และให้ความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

#### 2.4.3.2 การป้องกันความประพฤติผิดของนักเรียน

การป้องกันความประพฤติผิดของนักเรียนเป็นภาระหน้าที่ของครูโดยตรง ในการอบรมปณิธานให้นักเรียนประพฤติตนอยู่ในกรอบระเบียบของชั้นเรียนและโรงเรียน ครูต้องดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด ครูจะรู้ถึงความต้องการและปัญหาของนักเรียนแต่ละคน ทำให้ครู

แก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ก่อนที่นักเรียนจะทำความผิด การป้องกันการกระทำผิด เป็นการแก้ที่ต้นเหตุ ดีกว่าการแก้ไขการทำความผิด เพราะเป็นการแก้ที่ปลายเหตุ (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2537: 241)

การดำเนินการป้องกันการประพฤติผิดของนักเรียนเป็นสิ่งที่ครูต้องตระหนัก และป้องกัน ครูมีวิธีการที่จะป้องกันหลายๆ วิธีดังนี้ (เสริมศรี ลักษณะศิริ. 2540: 557-558; ขวลิ ดวงแก้ว. 2543?: 182-184; และ ปัทมา จิราภรณ์. 2547: 229)

1. การส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในบทเรียน ให้เรียนด้วยความสนุกสนาน โดยการเตรียมการสอนดี ใช้แรงจูงใจ และปรับปรุงบุคลิกภาพเสมอ ทำให้นักเรียนอยากเรียนกับครู
2. สร้างความรักชั้นเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่คณะของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการปกครองชั้น การตั้งกฎระเบียบต่างๆ ให้มาจากความเห็นชอบของนักเรียนมากกว่าคำสั่ง ของครู นักเรียนก็จะเป็นกำลังใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในการเรียน
3. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ครูต้องเอาใจใส่ให้นักเรียน จำชื่อนักเรียนให้ได้ เห็นความสำคัญของนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะทำให้นักเรียนไม่กล้าทำผิดวินัย
4. จัดสิ่งยั่วยุที่จะก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยออกไป ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอก และสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น ความรู้สึกทางอารมณ์ต่างๆ ก็จะป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นได้
5. การให้รางวัลความประพฤติในรูปแบบต่างๆ เช่น ชมเชย ประกาศนียบัตร เหรียญประดับ มีการประกาศเกียรติคุณ แต่ต้องไม่พร่ำเพรื่อจนเกินไป
6. การร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน ซึ่งมีผลดีต่อการควบคุมความประพฤติ ของนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เด็กหมดโอกาสที่จะหลอกทั้งครูและทางบ้าน
7. การชี้แจงตักเตือนเป็นรายบุคคล หรือเป็นหมู่ ในรูปการให้คำแนะนำปรึกษา วิธีการนี้ได้ผลมาก โดยเฉพาะนักเรียนที่รู้จักผิดชอบชั่วดี ทำให้มองเห็นโทษจนรู้สำนึก
8. การจัดกิจกรรมนักเรียน นอกจากจะได้รับประโยชน์ในแง่การศึกษาแล้ว ยังจะทำให้เด็กได้ระบายพลังที่เหลือไปใช้ในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ เมื่อเด็กไม่มีเวลาว่างปัญหาเรื่องวินัย ก็ไม่เกิด

9. การปกครองและการสอนในชั้นเรียนให้เป็นแบบประชาธิปไตย โดยให้เด็ก วางกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ และทำหน้าที่รับผิดชอบในชั้นหมู่ตนเวียนกันไป

10. การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและหาทางป้องกัน จะเป็นทางที่ช่วยควบคุมวินัยของนักเรียนไว้ได้เป็นอย่างดี

ภัสสร ผิวขาว (2545: 122-123) ได้กล่าวถึง แนวทางในการป้องกันการทำ ผิดวินัยของนักเรียนในชั้นเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ พัฒนาหน่วยการสอนและบทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อไปนี้

1. จัดกิจกรรมที่มีความหมายต่อนักเรียน พอที่จะทำให้พวกเขาอยู่อยู่กับ กิจกรรมเหล่านั้น ตลอดคาบเวลาเรียน ไม่มีช่วงเวลาว่าง เตรียมวัสดุ เนื้อหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับ นักเรียนได้ใช้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา

2. จำกัดเวลาพูดของครู ครูไม่ควรใช้เวลาในการอธิบายมากเกินไป ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดหาวัสดุอุปกรณ์และงานให้เหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนที่อาจมีความแตกต่างกันในด้านสติปัญญา ความสนใจ ความถนัด

4. จัดหาบทเรียนกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ไม่ซ้ำซาก เป็นสิ่งที่น่าสนใจและท้าทายและมีคุณค่าต่อนักเรียน

5. ชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากนักเรียนในการเรียนการสอน แต่จะถามว่านักเรียนควรได้เรียนรู้อะไร หลังจากจบบทเรียนแต่ละคาบ

6. ครูต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ เพราะนักเรียนมีแนวโน้มที่จะเชื่อถือครูที่แต่งกายดี มีความรู้และมีความสามารถในการสอน มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ทำให้นักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งของครูด้วยความเต็มใจ

สถาบันเทคโนโลยีรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology. 2003: Online) ได้กล่าวถึงการดูแลควบคุมพฤติกรรมนักเรียนให้เหมาะสม ไว้ดังนี้

1. คาดคะเนปัญหาด้านวินัยก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ประกอบด้วย
  - 1.1 ทำความรู้จักนักเรียนเพื่อที่จะได้คาดคะเนพฤติกรรมที่ไม่ดี
  - 1.2 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างหลากหลาย
  - 1.3 วางแผนจัดการกับปัญหาด้านวินัย และขอความช่วยเหลือจากบุคลากรอื่นๆ ของโรงเรียน และผู้ปกครอง
  - 1.4 วางบทลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่ดีให้ถูกต้อง และเหมาะสม
  - 1.5 จัดการกับปัญหาโดยไม่ลังเล
2. ควบคุม ดูแล อย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย
  - 2.1 แสดงให้นักเรียนเห็นว่าครูใส่ใจพวกเขา
  - 2.2 แสดงการให้เกียรตินักเรียนก่อน แล้วนักเรียนจะให้เกียรติครูเอง
  - 2.3 ส่งเสริมการให้เกียรติ และใส่ใจซึ่งกันและกันในหมู่เรียน
  - 2.4 ใช้เทคนิคการบริหารจัดการพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในเวลาเรียน
3. ปรับวิธีการจัดการกับพฤติกรรมไม่สนใจเรียนในชั้นเรียน ประกอบด้วย
  - 3.1 ใช้เทคนิคการควบคุมด้วยการแสดงท่าที ไม่สนใจ เช่น มองตาลืมเรียกชื่อ แสดงความใกล้ชิด และวิธีที่ไม่ใช้คำพูดอื่นๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ
  - 3.2 สอนนักเรียนให้ควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

จอห์นสันและคนอื่นๆ (Johnson; et al. 2005: 28-32) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการชั้นเรียน ได้แก่ วิธีดำเนินการและการจัดการพฤติกรรม ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้



## 1. วิธีดำเนินการ (Procedures)

วิธีดำเนินการเป็นแนวปฏิบัติที่แตกต่างจากกฎระเบียบ วิธีดำเนินการที่สำคัญประกอบด้วย

1.1 วิธีดำเนินการทางวิชาการ (Academic Procedures) กิจกรรมที่สำคัญ เช่น การทดสอบ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

1.2 วิธีดำเนินการในกิจวัตรหรืองานประจำ (Routine Procedures) เป็นกิจกรรมที่จัดนับตั้งแต่นักเรียนเข้าชั้นเรียนจนกระทั่งออกจากชั้นเรียน เช่น การบันทึกเวลาเรียน การส่งการบ้าน การส่งงานที่มอบให้ทำ การขออนุญาตออกนอกห้องเรียน และการลาหยุดเรียน

1.3 วิธีดำเนินการพิเศษ (Special Procedures) สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กิจกรรมสำคัญ เช่น การซ้อมหนีไฟ ตัวนวิธีที่ปลอดภัย มีตัวอย่างฝึกปฏิบัติ

## 2. การจัดการพฤติกรรม (Behavior Management)

การจัดการพฤติกรรมมีได้หมายความว่าครูลงโทษนักเรียนเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ครูจะต้องมีมาตรการในการป้องกันมากกว่าจะแก้ไข การจัดการพฤติกรรมของนักเรียนนั้น ครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ

การจัดการพฤติกรรมมีขั้นตอนสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์ คืออะไร

2. สาธิตตัวแบบของพฤติกรรมที่พึงประสงค์

3. เสริมแรงเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การป้องกันความประพฤติผิดของนักเรียน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด รู้ถึงความต้องการและปัญหาของนักเรียนแต่ละคน เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ก่อนที่นักเรียนจะทำความผิด

### 2.4.3.3 การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในชั้นเรียนต้องใช้วิธีการหลายๆ วิธีเพื่อให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งนักวิชาการศึกษาได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่าการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้หมายความว่าครูจะต้องทำหน้าที่อดกลั้นหรือปราบพฤติกรรมที่ไม่ดีที่อาจจะเกิดขึ้น วิธีดังกล่าวเป็นไปในทางต่อต้านมากกว่าส่งเสริม นอกจากนั้นการจัดการพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพไม่ควรอาศัยปัจจัยให้ความกลัวเป็นตัวกระตุ้น (Charles. 2001: 10) แต่ควรอาศัยความเกรงใจเคารพซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกันเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีขึ้นในชั้นเรียน ควรใช้ไม้อ่อนเข้าจัดการในตอนแรกๆ ซึ่งจะง่ายและเป็นประโยชน์กว่าการใช้ไม้แข็ง (การยึดกฎระเบียบและลงโทษ) (Burden. 2003: 25) การใช้เทคนิคที่เป็นภาษาท่าทางและใช้ความใกล้ชิดในการควบคุมจะช่วยให้ชั้นเรียนมีระเบียบ (Cangelosi. 2004: 9) ในการกำหนดความคาดหวังและสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ จะต้องพิจารณาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Johnson; et al. 2005: 31-32)

1. สื่อสารให้นักเรียนในชั้นเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงความคาดหวัง ด้านพฤติกรรมในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
2. รูปแบบของพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่า การให้ความเคารพในผู้อื่นเป็นอย่างไร เราให้เกียรติเขา เขาก็ให้เกียรติเราเช่นกัน
3. ให้แรงเสริมด้านบวก เมื่อนักเรียนประพฤติตนตามความคาดหวังได้แล้ว เขาย่อมต้องการเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับ ซึ่งครูต้องบอกให้นักเรียนในชั้นเรียนได้รับทราบตามความจำเป็นและความเหมาะสม

สถาบันเทคโนโลยีรัฐแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology. 2003: Online) กล่าวถึง การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไว้ดังนี้

1. แจกแจงผลที่จะตามมาจากพฤติกรรมก่อน (Establishing Consequences of Disruptive Behavior)
  - 1.1 จัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ดีอย่างเข้มงวด เพราะชั้นเรียนที่ขาดการควบคุมถือเป็นสิ่งแฉกฉ้อแห่งการเรียนรู้ที่ขาดประสิทธิภาพต่อทุกๆ คน
  - 1.2 มุ่งเน้นที่ประเด็นใกล้ตัวโดยต้องรู้วิธีที่จะจัดระบบนักเรียน
  - 1.3 ให้ทางเลือกแก่นักเรียน และแสดงให้เห็นผลที่จะตามมาในแต่ละทางเลือกนั้น
  - 1.4 ใช้วิธีหลากหลายในการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น ทำท่าไม่สนใจ การแยกตัว และการใช้เสียงเข้มงวด
  - 1.5 ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบที่ตั้งไว้ และแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ถูกต้องในชั้นเรียนเสมอ
2. การเยียวยา (Remediating Chronic Misconduct)
  - 2.1 เตือนนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎ และการดำเนินการต่างๆ ในตอนเริ่มต้นภาคเรียน
  - 2.2 เรียนรู้ที่จะฝึกสังเกตพฤติกรรมที่ไม่ดีที่กำลังจะเริ่มต้นเกิดขึ้น
  - 2.3 ชัดขวางการกระทำที่ไม่ดีที่กำลังจะเริ่มต้นเกิดขึ้น
  - 2.4 เก็บบันทึกรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ของเด็กนักเรียนเพื่อให้มีข้อมูลเอกสารเวลาจะเกิดปัญหา
  - 2.5 จัดตารางพบปะเด็กนักเรียนที่ประพฤติไม่ดี หลังเลิกเรียน
3. โรงเรียนต้องรู้ว่าจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเมื่อไร (Knowing when to go for help at the school level)
  - 3.1 รู้ข้อจำกัดของตนเอง หากใช้กลยุทธ์ต่างๆ จัดการพฤติกรรมของเด็กไม่ได้ผลจนพอใจแล้วให้ขอความช่วยเหลือจากโรงเรียน
  - 3.2 ปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับนโยบายการพักการเรียน และการให้ออก

สถาบันเทคโนโลยีรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology. 2003: Online) ได้กล่าวถึงการจัดการกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ดังนี้

### 1. กำหนดความคาดหวัง (Establishing Expectations)

1.1 ระลึกด้วยว่าความต้องการพิเศษ หมายถึง นักเรียนที่มีความแตกต่างทางด้านจิตใจและความประพฤติ สติปัญญา วัฒนธรรม ศาสนาและภาษา

1.2 เมื่อเริ่มปีการศึกษาใหม่ ผู้บริหารจะวินิจฉัยแบบทดสอบของวิชาที่ครูสอนเพื่อที่ครูจะได้เตรียมบทเรียน ตามความเหมาะสมของนักเรียนได้

1.3 พยายามรู้จักนักเรียนและความสนใจพิเศษ จะกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น

1.4 ใช้ความพยายามในการส่งเสริมความประพฤติที่ดีของนักเรียนมากกว่าติเตียนสิ่งที่ไม่ดี

1.5 ใช้วิธีเปิดประตูต้อนรับนักเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมหรือลดการแบ่งแยก

### 2. ทำงานร่วมกับทีมดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลและผู้ปกครอง (Working with IEP Teams and Parents)

2.1 ทำงานร่วมกับสมาชิกของทีมดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบทเรียน ภารกิจ วินัยและการสื่อสาร

2.2 ให้ผู้ปกครองร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประวัติในโรงเรียนของลูกๆ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548: 442) กล่าวถึง การแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่รุนแรง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้นักเรียนควบคุมตนเอง
2. ครูอาจจะเดินไปใกล้นักเรียนที่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้ นักเรียนทราบว่าการที่ครูทำเช่นนั้น เป็นการเตือนให้นักเรียนหยุดแสดงพฤติกรรมที่กำลังทำอยู่
3. ครูห้ามด้วยกิริยาท่าทาง เช่น ห้ามนักเรียนไม่ให้พูดโดยใช้นิ้วมือแตะที่ริมฝีปากของครู หรือใช้การมองจ้องไปยังนักเรียนที่กำลังพูด
4. ครูห้ามนักเรียนด้วยน้ำเสียงที่หนักแน่น แต่ไม่แสดงอารมณ์โกรธ
5. ครูอาจจะเรียกนักเรียนมาพบและบอกนักเรียนว่าพฤติกรรมที่นักเรียนทำไม่เหมาะสมอย่างไร

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548: 443-444) กล่าวถึง การแก้ปัญหาพฤติกรรมที่รุนแรง ระบบการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. ครูช่วยนักเรียนแก้ปัญหาได้โดยเรียกนักเรียนมาพบเป็นการส่วนตัวถามถึงสาเหตุของการประพฤติผิด

2. สอนให้นักเรียนใช้วิธี ควบคุมกิจกรรมหรือพฤติกรรมของตนเอง ตามทฤษฎีการเรียนรู้สังคมเชิงพุทธิปัญญาของบันดูรา (Bandura) โดย

2.1 สอนให้นักเรียนสังเกตพฤติกรรมของตนเอง การสังเกตพฤติกรรมของตนเองมีประโยชน์ เพราะนักเรียนจะได้รู้ด้วยตนเองว่าได้แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมอะไรบ้าง

2.2 สอนให้นักเรียนประเมินพฤติกรรมของตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่า ปัญหาเกิดเพราะอะไรและหาวิธีแก้ปัญหา

2.3 ส่งเสริมนักเรียนให้เสริมแรงตนเองเวลาที่ได้ประกอบพฤติกรรมที่เอื้อการเรียนรู้ เช่น เมื่อทำการบ้านเสร็จก็อาจจะเล่นดนตรีหรือดูทีวี เป็นต้น

3. การได้เสริมทางบวกพฤติกรรมดีที่เอื้อการเรียนรู้ เช่น การใช้คำชม เมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และการให้คำชมพฤติกรรมดีที่นักเรียนทำซึ่งตรงกันข้ามกับ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

4. การให้เสริมที่เป็นสิ่งของ การให้เสริมประเภทนี้อาจจะเป็นรางวัล หรือเกียรติบัตร

5. การให้สิทธิพิเศษแก่นักเรียนที่แสดงพฤติกรรมดีหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ถ้านักเรียนสัญญากับครูว่าจะเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะได้สิทธิพิเศษอะไรบ้าง

เลอ ฟรองซัว (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. 2540: 176-178; อ้างอิงจาก Lefrancois. 1994: 293) ได้เสนอยุทธวิธีทั่วไปที่จะใช้ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือหยุดยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในระยะยาว ดังนี้

1. ปรับพฤติกรรม (Behavioral Modification) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในชั้นเรียนต้องจัดหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยใช้หลักการวางเงื่อนไขและการเสริมแรง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 นิยามปัญหา โดยพิจารณาว่าพฤติกรรมใดที่เป็นปัญหา

1.2 ประเมินปัญหา โดยพิจารณาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นร้ายแรงเพียงใด เป็นพฤติกรรมจริงหรือพฤติกรรมเสแสร้งเพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่ง หรือเป็นพฤติกรรม บังเอิญที่เกิดขึ้น

1.3 พิจารณาถึงสาเหตุของพฤติกรรมหรือสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และพิจารณาถึงการเสริมแรงที่กระตุ้นให้พฤติกรรมคงอยู่หรือหมดไป

1.4 ตัดสินใจว่าจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร จะปรับสิ่งเร้า หรือใช้การเสริมแรง และจะดำเนินการอย่างไร

1.5 วางแผนและปฏิบัติตามแผน โดยอาจทำเป็นโครงการขึ้น

1.6 ติดตามผลว่าพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หมดไปแล้วหรือไม่

2. การเสริมแรงอย่างเป็นระบบ (Systematic Reinforcement) คือแทนที่ครูจะสนใจว่าจะปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างไร ก็ให้ใช้การเสริมแรงทางบวกกับพฤติกรรมตรงข้าม

3. การเป็นแบบอย่าง (Modeling) ตามปกติในชั้นเรียนทั่วๆ ไปครูจะเป็นแบบอย่างของนักเรียน นักเรียนเป็นแบบอย่างของนักเรียนด้วยกัน พฤติกรรมต่างๆ เกิดขึ้นจากการเห็นแบบอย่างและเกิดการเลียนแบบ โดยพฤติกรรมเปี่ยมเบนใดที่ได้รับการรางวัลหรือการ

เสริมแรงทางบวก คนอื่นๆ มักจะทำตาม ในทางตรงข้ามพฤติกรรมเบี่ยงเบนใดถูกลงโทษ คนอื่นๆ มักไม่ทำตาม เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4. การเพิกเฉย (Extinction) คือการที่ครูทำเป็นไม่สนใจในพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้น มีอาการเฉยเมยต่อนักเรียนผู้นั้น อาจทำให้นักเรียนรู้ตัวและเลิกทำพฤติกรรมนั้นได้

5. การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีการที่ค่อนข้างรุนแรง มักได้ผลในระยะเวลาอันรวดเร็ว แต่ผลเสียทางด้านจิตใจมีมากจึงไม่ควรใช้บ่อยนัก หากจำเป็นครูต้องไม่ใช้อารมณ์ในการลงโทษอย่างเด็ดขาด การลงโทษด้วยอารมณ์โกรธ เคียดแค้นชิงชัง โดยไม่มีเหตุผลจะทำให้ได้ผลตรงกันข้าม และสิ่งที่ควรระวังไว้เสมอคือการลงโทษไม่ใช่วิธีเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างถาวร การลงโทษมีหลายวิธีดังนี้

5.1 การให้ได้รับสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ทำโทษทางกาย ตาหนิทางวาจา ให้ทำงานหนักขึ้น เป็นต้น

5.2 การนำสิ่งที่พึงประสงค์ออกไป เช่น การตัดคะแนน การเลิกให้ความสนใจ การปรับเป็นสิ่งที่ชอบหรือเงิน เป็นต้น

6. การประณาม (Reprimand) การประณามกระทำได้ทั้งทางวาจาและไม่ใช้วาจา เกิดขึ้นได้จากครู พ่อ แม่ และเพื่อนนักเรียนด้วยกันเอง การประณามเป็นการลงโทษอย่างหนึ่งที่มีใช้กันมากในโรงเรียนโดยทั่วไป

7. การให้หยุดพักชั่วคราว (Time-Outs) การให้นักเรียนหยุดพักชั่วคราวโดยไม่ให้เข้าร่วมกิจกรรมที่ชอบ เป็นการลงโทษอย่างหนึ่งเช่นกัน การให้หยุดพักมีความรุนแรงให้เลือก 3 ระดับ คือ

7.1 ให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว (Isolation) เป็นการแยกออกไปจากกลุ่มหรือกิจกรรม โดยให้อยู่ตามลำพังที่อื่น ไม่ให้เข้ามารับรู้หรือเห็นกิจกรรมนั้นเลย เป็นการลงโทษที่รุนแรงมาก

7.2 ให้อยู่ห่างๆ (Exclusion) ไม่ให้อยู่ในกลุ่มหรือร่วมกิจกรรม แต่ให้อยู่ในบริเวณใกล้เคียงที่พอมองเห็น เช่น ให้อยู่หลังห้อง ให้อยู่หลังจากการแสดง ให้อยู่ข้างสนาม เป็นต้น

7.3 ให้อยู่ แต่ไม่ให้ร่วมกิจกรรม (Non-Exclusion) ให้คงอยู่ในกลุ่มนักเรียนหรืออยู่ในบริเวณที่มีกิจกรรมแต่ไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ทุกคนไม่ให้ความสนใจ

8. การทำให้รู้สึกสูญเสีย (Response Cost) เป็นการลงโทษทางใจ โดยทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกว่าสูญเสียในสิ่งที่ควรได้ มักใช้ควบคู่กับการใช้เบี้ยสะสม (Token) คือเมื่อนักเรียนไม่แสดงพฤติกรรมที่ดีเบี้ยสะสมก็จะไม่เพิ่มขึ้นเหมือนคนอื่น ๆ และหากมีพฤติกรรมไม่ดีจะถูกยึดเบี้ยคืน ทำให้เหลือน้อยลง เป็นต้น

คาลลาฮัน คลาร์ค และเคลโลห์ (ภัสสร ผิวขาว. 2545: 125; อ้างอิงจาก Callahan; Clark; & Kellough. 1995: 230-231) ได้เสนอวิธีการลงโทษเพื่อแก้ไขพฤติกรรม ดังนี้

1. การลงโทษทางวาจา ครูควรชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยการอธิบายสั้นๆ และตรงประเด็นและควรกระทำเป็นการส่วนตัวเท่าที่จะเป็นไปได้ อธิบายให้ผู้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องแก้ไข

2. การกักตัว เพื่อให้การกักตัวเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ควรใช้วิธีการกักตัวควบคู่กับการให้คำปรึกษารายบุคคล การสอนพิเศษ การให้งานชดเชย และกิจกรรมทางการศึกษาอื่นๆ

3. การสูญเสียสิทธิพิเศษ วิธีนี้อาจใช้ได้ผลดีที่สุด เมื่อใช้ควบคู่กับระบบการให้สิ่งตอบแทนสำหรับพฤติกรรมที่ดี การสูญเสียสิทธิพิเศษ แสดงให้นักเรียนเห็นว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเป็นบทเรียนราคาแพงในขณะที่พฤติกรรมที่เหมาะสมให้ผลตอบแทนที่ดี เช่น ให้สิทธิพิเศษแก่นักเรียนที่ประพฤติดีโดยการพาไปรับประทานอาหารไอศกรีม และให้เวลาอิสระในชั้นเรียนในวันศุกร์ เป็นต้น

4. การชดเชยและการชดเชย วิธีนี้สอนนักเรียนที่กระทำผิดว่าพวกเขาต้องรับผิดชอบในสิ่งที่พวกเขาทำ และความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยเจตนา การกระทำของพวกเขาจะมีผลกระทบต่อกิจการงานของผู้อื่น และพวกเขาต้องรับผิดชอบในการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง โดยการชดเชยค่าเสียหายและความไม่สะดวกที่พวกเขาเกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

โดยสรุป การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ การให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลและยอมรับปฏิบัติตาม ตลอดจนการป้องกันความประพฤติผิดของนักเรียนด้วยการดูแล เอาใจใส่ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้วยการสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันเมื่อเกิดพฤติกรรมไม่ดี การใช้ความใกล้ชิดในการควบคุม การใช้ภาษาทางกาย และการลงโทษ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ 2 ลักษณะ คือ (จิตพัฒน์ พิชญธาตพงศ์. 2549: 21-23)

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของประเทศสหรัฐอเมริกา

เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับงาน โดยเน้นที่ตัวบุคคลซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆ ของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานวิธีการประเมินสมรรถนะได้รับการพัฒนาโดย แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1971) ในการวิจัยของเขาได้พยายามค้นหาตัวแปรที่จะใช้ทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยที่ตัวแปรดังกล่าวมิใช่การใช้แบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาหรือแบบทดสอบความถนัดอื่นๆ ซึ่งเขาพบว่า “สมรรถนะ” เป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้นเขากล่าวว่า สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ต่อมา โบยาซีส (Boyatzis) ได้นำแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) มาศึกษา ค้นคว้าวิจัยต่อ พบว่า คุณลักษณะของผู้จัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยแบบจำลองสมรรถนะของเขามีการดัดแปลงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการกระทำตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของประเทศอังกฤษ

เป็นแนวคิดที่มองสมรรถนะว่าเป็นพื้นฐาน หรือตัวผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี (Output Based) หรือมุ่งเน้นที่งาน (Work-oriented) ดังนั้น แนวคิดนี้องค์กรต้องค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละอาชีพ เช่น ความยืดหยุ่น การปรับตัว ความมีจริยธรรม เป็นต้น

กรมการจัดหางานแห่งประเทศอังกฤษ (The UK Government Employment Department) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้กว้างๆ ว่าเป็นแนวคิดที่ระบุความคาดหวัง ผลงานจากการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แนวคิดนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้เกิดมาจากเพียงบุคคลมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองแนวคิด สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพื้นฐาน หรือตัวผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน

### 3.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า Competence มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการ ที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ และความเชื่อของแต่ละบุคคลหรือสถาบัน ซึ่งถูกเรียกต่างๆ กัน เช่น ศักยภาพ หรือความสามารถ หรือขีดความสามารถ หรือ ความสามารถเชิงสมรรถนะ หรือสมรรถนะ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า สมรรถนะ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (ฐิติพัฒน์ พิษุทธาพงศ์. 2549: 24; อ้างอิงจาก McClelland . 1970) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

นาเดียลแล็ค (ฐิติพัฒน์ พิษุทธาพงศ์. 2549: 24; อ้างอิงจาก Nadailac. 2003) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543: 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร

ณรงค์ แสนทอง (2547: 9) กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้สองความหมายโดยในความหมายแรกให้ความหมายว่า คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitudes) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) ส่วนในความหมายที่สองนั้นได้ให้ความหมายว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สำนักงาน ก.พ. (2548ข: 5-6) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2549: 26) ได้สรุปความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ และได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

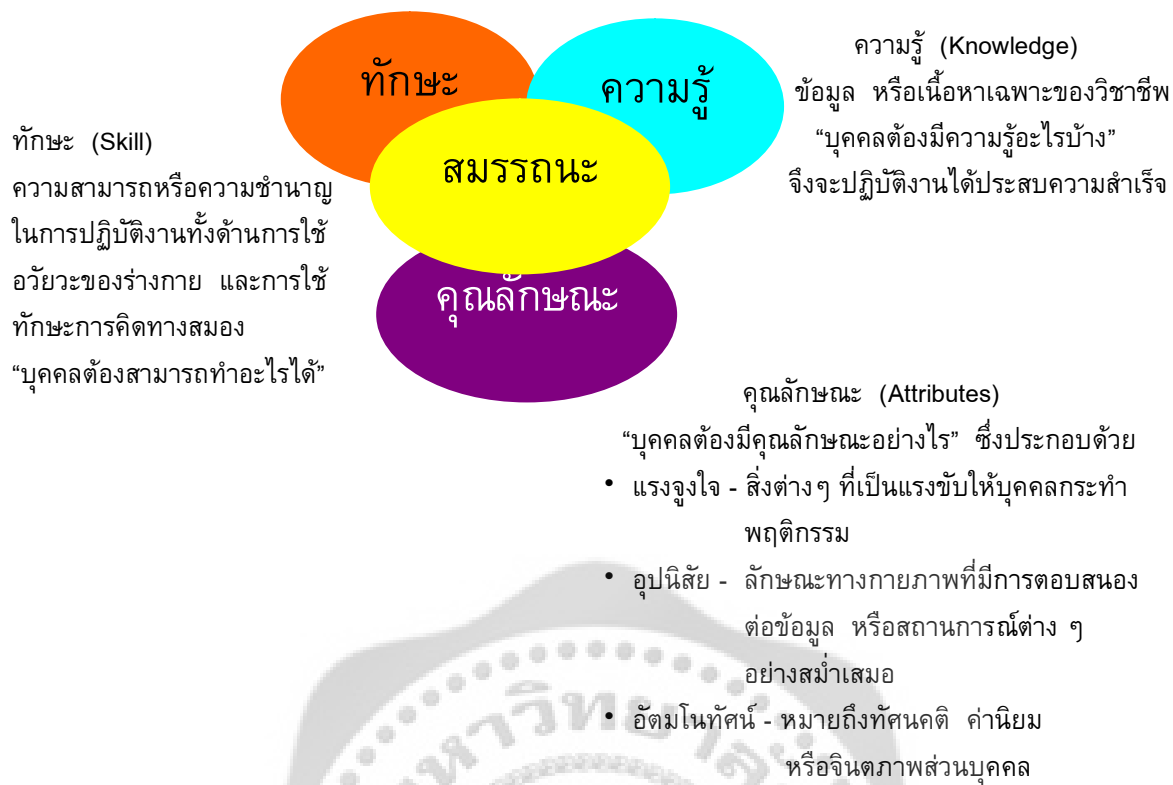
กรมการแพทย์ (2550: ออนไลน์) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานมี 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และทักษะ (Skills)

### 3.2 คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. 2549: 26-29; อ้างอิงจาก Spencer; & Spencer. 1993) ได้อธิบายสมรรถนะที่จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้





ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะพื้นฐาน 3 ประการของสมรรถนะ

ที่มา: จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2549). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลก่องค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. หน้า 26.

คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลานานพอสมควร หรืออาจกล่าวได้ว่า “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคม เห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีม ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมี ในสาขาวิชาชีพนั้นๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใจอวัยวะ ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรบ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรค

คุณลักษณะทั้ง 6 ประการดังกล่าวสามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ 6 ประการเปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: ฐิติพัฒน์ พิษุทธาตพงศ์. (2549). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลก้องค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. หน้า 27.

จากภาพประกอบ 3 จะพบว่า สมรรถนะด้านความรู้และทักษะมีแนวโน้มที่คนเราจะสามารถสังเกตเห็นและวัดได้ โดยอยู่ในส่วนที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมาหรือเปลือกนอกของต้นไม้ ฉะนั้นความรู้และทักษะจึงสามารถพัฒนาได้ง่ายที่สุด สมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำหรืออยู่ในส่วนที่เป็นแก่นของต้นไม้ หรือซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา

### 3.3 ประเภทของสมรรถนะ

เดชา เดชะวิพนไพศาล (2543: 17) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลจะมีส่วนช่วยในการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร กล่าวคือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร
2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้ จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้นๆ (Job Role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

อภिरักษ์ วรรณสาธพ (2545: 22-24) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core/Organization Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้นๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยม (Values) ที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน
2. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Technical/Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงานซึ่งจะมีขึ้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Professional/Structural/Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมี และจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

สำนักงาน ก.พ. (2548ก: 10-11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) มีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในทุกๆ ส่วนขององค์กรและบุคลากรทุกระดับ 2) สามารถแสดงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล 3) สามารถแยกระดับของผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดี ปานกลาง และสูงออกจากกัน และ 4) สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นสมรรถนะที่สั่งสม และอยู่กับบุคคล
2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Competencies) มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้เฉพาะทาง และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งๆ และ 2) สามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรมและจากประสบการณ์การทำงาน

กรรมการแพทย์ (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งจะบ่งบอกได้ว่าองค์กรควรมีทิศทางการดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด สมรรถนะขององค์กร หมายถึง กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน ซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีลักษณะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) บางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป (General Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการต่างๆ ขององค์กร

3. สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือบางองค์กรอาจเรียกว่า “Technical Professional/Position/Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่างๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่งหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับการกำหนดสมรรถนะนี้องค์กรบางแห่งอาจกำหนดเพียงสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายวิชาชีพเท่านั้นก็ได้โดยนำสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการไปเขียนไว้ในสมรรถนะหลักกระดัดสูงๆ (ระดับ 3-5 ในกรณีที่มี 5 ระดับ) ในขณะที่บางองค์กรอาจกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทก็ได้แล้วแต่การให้ความสำคัญขององค์กรนั้นๆ

### 3.4 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด (จิตติพัฒน์ พิษุญธาตพงศ์. 2549: 55)

จิตติพัฒน์ พิษุญธาตพงศ์ (2549: 55) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) 2) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
- 3) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) และ 4) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงาน วิธีการประเมินสมรรถนะมีดังนี้ (จิตติพัฒน์ พิษุญธาตพงศ์. 2549: 56-61)

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว
2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นการประเมินสมรรถนะที่ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน
3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด
4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญๆ (Critical Incident) เป็นการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า
5. การเขียนเรียงความ (written Essay) เป็นการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามาว่า ตนให้ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด
6. ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการประเมินสมรรถนะที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ในระดับใด
7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า
8. แบบประเมินจากพฤติกรรมการทำงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) เป็นการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง ในสมรรถนะตัวนั้นๆ

9. การประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 องศา เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม หรือแบบประเมินจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นการประเมินที่ใช้เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น

รัชนีวรรณ วณิชยธนม (2548: 19) ได้แบ่งประเภทของการประเมินสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. แบบทดสอบ (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเลขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน และการสัมภาษณ์

3. การรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่างการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) และการรายงานตนเอง (Self Reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

โดยสรุป การประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยประเมินได้หลายวิธี เช่น การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา การใช้แบบทดสอบ และการสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

#### 4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุให้ครูมีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งมุ่งศึกษาใน 2 ปัจจัย คือ

##### 4.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูใน 6 ด้าน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.1 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยอาศัยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคคล ซึ่งผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ (ศุภกร มนตรีพิศุทธิ์. 2544: 63)

จากการวิจัยของเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกฤติยา เดชทิวาสุทธิ์ (2546: 82) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมการสอนของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2545: 143) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ระดับการศึกษาของครู จึงเป็นตัวชี้วัดความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (สมจิตร อุดม. 2547: 103)

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เชื่อได้ว่าระดับการศึกษาของครูผู้สอน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู เพราะครูที่มีการศึกษาสูง ย่อมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาบริหารจัดการชั้นเรียนได้มากกว่าครูที่มีการศึกษาน้อยกว่า

##### 4.1.2 ประสบการณ์ทางการสอน

ประสบการณ์ทางการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติภารกิจในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน (สมจิตร อุดม. 2547: 103) ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอน นักเรียน จะเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทน ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าย่อมมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่เริ่มปฏิบัติงาน เพราะประสบการณ์จะช่วยทำให้ทราบปัญหาหรือข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน (สุวรรณี ทองคำ. 2549: 69) ประสบการณ์ในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะประสบผลสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า (วุฒิพงษ์

ปฏิเวชพัฒนางกูร. 2547: 77) ดังนั้น ประสพการณ์ทางการสอนของครูเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของสมรรถภาพในการสอนของครู โดยครูที่มีประสพการณ์ทางการสอน มักจะมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยกว่า (สุพรรณิ ลิ้มโสภารธรรม. 2548: 58)

จากการวิจัยของยุวดี ยางสวย (2550: 85) พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ต่างกันมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสพการณ์น้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับสุพจน์ เต็มแถม. (2541: 96) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) พบว่า ประสพการณ์ทางการสอน มีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน นอกจากนี้วงเดือน จงไพบูลย์ (2543: 88) ยังพบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ทำงานมานานจะมีประสพการณ์ในการทำงานมาก โดยมีการพัฒนาตนเองทั้งจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติมและสามารถนำความรู้จากการพัฒนาตนเองดังกล่าวมาประยุกต์และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับรัชนิกร ประสาร (2547: 53) ที่พบว่า ประสพการณ์ทางการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และวัลยา นิหมัด (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนแตกต่างกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนแตกต่างกัน สอดคล้องกับสุวดี แยมเกษร (2547: 52-53) ที่พบว่า ประสพการณ์การสอนของครูมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสอนของครูส่วนสมศิริ อรัญ (2546: 73) พบว่า ครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สุพล อนามัย (2549: 83) ยังพบว่า ครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนต่างกันมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนมากมีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนน้อย และพรณิชา ชาตะพันธ์ (2549: 86) พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนต่างกันมีการใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสิริญดา สิทธิหนู (2541: 63-69) ที่พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนแตกต่างกันมีการใช้สารสนเทศและมีความต้องการใช้สารสนเทศแตกต่างกัน

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เชื่อได้ว่าประสพการณ์ทางการสอนของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน เพราะครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนมาก ย่อมมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าครูที่มีประสพการณ์ทางการสอนน้อย



### 4.1.3 บุคลิกภาพ

ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอน บุคลิกภาพของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะประจำตัวครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การแต่งกาย การวางตัว การพูด ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ จะส่งผลต่อความพอใจของนักเรียน (ทวีศิลป์ สารแสน. 2543: 25) ดังนั้น ในการจัดครูเข้าสอนจึงควรพิจารณาครูที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในขณะทำการสอน โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ดังนี้

#### 4.1.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 101-102) ได้กล่าวถึง ความหมายของบุคลิกภาพ

ซึ่งมีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ

1. เป็นความสามารถที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในความหมายนี้ บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้
2. พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลอื่นที่ติดติดต่อกับ ซึ่งบุคคลที่ติดต่อกับนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่างๆ เช่น บุคลิกภาพก้าวร้าว (Aggressive Personality) บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น (Submissive Personality) หรือ บุคลิกภาพกลัว (Fearful Personality) เป็นต้น ผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติ เป็นลักษณะเด่นของผู้ถูกสังเกตที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยภาพรวมแล้วสรุปว่า ดี หรือ เลว นั้นเอง

จรรยา สุวรรณทัต และดวงกมล เวชบรรยงรัตน์ (2545: 219) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่าหมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป เป็นลักษณะรวมของบุคคลนั้นอันประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงออก และลักษณะเฉพาะภายในของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

อารีย์ พันธุ์ณี (2546: 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (2548: 49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงถึงลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ และการแสดงออกทางอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพ คือ หมวดยุบรวมของลักษณะต่างๆ ที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกมาเป็นลักษณะเฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเองทั้งด้านความสามารถ ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน

#### 4.1.3.2 ลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพดี

บุคลิกภาพที่ดีของครูเป็นลักษณะเฉพาะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ที่มีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษ นอกเหนือจากวิชาชีพอื่นๆ จะต้องมีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่นว่า วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีมีคุณค่า ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพดีไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2541: 140-141) กล่าวถึง บุคลิกภาพที่ดีของครูยุคใหม่ต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้เดินทางด้วยความหวังดีและด้วยความรัก

วิลาวัณย์ โชติเบญจมาภรณ์ (2543: 69) ได้กล่าวว่า ครูที่ดีตามแนวปฏิรูปการศึกษานั้นควรเป็นผู้ที่มีด้านบุคลิกภาพที่ดี ดังนี้

1. คุณสมบัติดี คือ มีคุณสมบัติและคุณลักษณะดี เช่น ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ สุขภาพ คุณวุฒิ นิสัย วิสัยทัศน์ ค่านิยม มีคุณธรรมประจำตัวและประจำใจ
2. ปฏิบัติตนดี คือ เป็นพลเมืองดีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูและเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ทุกคน

ไพศาล อรเอี่ยม (2546: 10) ได้กล่าวถึง ลักษณะของครูที่ดีต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย สะอาด เรียบร้อย สุขภาพ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้ และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง มีความกระตือรือร้น เป็นผู้รักการอ่าน สุขุมรอบคอบ และมีเหตุผล รู้จักประหยัดอดออม ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจชีวิต ชุมชน และนำพลังชุมชน มาเป็นประโยชน์กับการเรียนรู้ของเด็ก

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546: 12-57) ได้สรุปคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ตามบุคลิกภาพตามจรรยาบรรณครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพว่า ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยพร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพดีนั้น จะต้องเป็นครูที่ความรู้ความสามารถ มีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา ใจ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ทุกคน และดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย

#### 4.1.3.3 ประเภทของบุคลิกภาพของครู

สภาพบรรยากาศของชั้นเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของครู ครูที่มีบุคลิกภาพดี เช่น การแต่งกาย การยืน การเดิน ท่าทาง น้ำเสียง การใช้คำ การแสดงออกทางสีหน้า แววตา เหมาะสมกับความเป็นครู จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ดี บุคลิกภาพของครูมีผลต่อความรู้สึกของนักเรียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531: 8, 11, 13)

### ครูประเภทที่ 1

|                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| ถ้าครูแสดงความเป็นมิตร  | นักเรียนจะอบอุ่นใจ       |
| ถ้าครูยิ้มแย้ม          | นักเรียนจะแจ่มใส         |
| ถ้าครูมีอารมณ์ขัน       | นักเรียนจะเรียนสนุก      |
| ถ้าครูกระตือรือร้น      | นักเรียนจะกระปรีกระเปร่า |
| ถ้าครูให้ความเมตตาปรานี | นักเรียนจะมีจิตใจอ่อนโยน |
| ถ้าครูให้ความยุติธรรม   | นักเรียนจะศรัทธา         |

### ครูประเภทที่ 2

|                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| ถ้าครูเข้มงวด             | นักเรียนจะหงุดหงิด     |
| ถ้าครูหว่านนิ้วคิ้วขมวด   | นักเรียนจะรู้สึกเครียด |
| ถ้าครูฉุนเฉียว            | นักเรียนจะอึดอัด       |
| ถ้าครูบ่นบึ้ง             | นักเรียนจะกลัว         |
| ถ้าครูแต่งกายไม่เรียบร้อย | นักเรียนจะขาดความเคารพ |
| ถ้าครูใช้น้ำเสียงดุดัน    | นักเรียนจะหวาดกลัว     |

### ครูประเภทที่ 3

|                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| ถ้าครูทอดอ้อย             | นักเรียนจะท้อแท้          |
| ถ้าครูเฉยเมย              | นักเรียนจะเฉื่อยชา        |
| ถ้าครูเชื่องช้า           | นักเรียนจะไม่สนใจฟัง      |
| ถ้าครูปล่อยปะละเลย        | นักเรียนจะขาดระเบียบวินัย |
| ถ้าครูแต่งกายไม่เรียบร้อย | นักเรียนจะขาดความเคารพ    |

อารมณ์ ใจเที่ยง (2546: 235) ได้สรุปประเภทของบุคลิกภาพของครูไว้ดังนี้

1. ครูประเภทที่ 1 สร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย นักเรียนและครูจะยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รู้จักทำงานร่วมกัน รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง มีเหตุผล นักเรียนจะรู้สึกสบายใจในการเรียน เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

2. ครูประเภทที่ 2 สร้างบรรยากาศแบบเผด็จการ นักเรียนไม่ได้แสดงความคิดเห็น ครูจะเข้มงวด ครูเป็นผู้บอก หรือทำกิจกรรมทุกอย่าง นักเรียนไม่ได้มีโอกาสคิด หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ นักเรียนจะรู้สึกเครียด อึดอัด นักเรียนจะขาดลักษณะการเป็นผู้นำ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. ครูประเภทที่ 3 สร้างบรรยากาศแบบตามสบาย เป็นบรรยากาศน่าเบื่อหน่าย นักเรียนย่อท้อ สับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบวินัย ไม่มีความคงเส้นคงวาแน่นอน ครูไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในความสงบเรียบร้อยได้ เป็นบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

#### 4.1.3.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

การพิจารณาองค์ประกอบของบุคลิกภาพนั้น มีประโยชน์เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของตน โดยสามารถกำหนดเป็นองค์ประกอบได้ 2 ประการ คือ (ปรีชา คัมภีรปกรณ. 2538: 55-56)

##### 1. องค์ประกอบในแง่ของจิตวิทยา

การมององค์ประกอบของบุคลิกภาพหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดบุคลิกภาพในแนวจิตวิทยานั้นมีการมองหลายด้านคือ

1) บุคลิกภาพจะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญและใกล้ชิดกับความรอบรู้ อารมณ์ และการกระทำ แต่ละอย่างซึ่งจะเป็นรากฐานของการรวมตัวเป็นองค์ภาพและเป็นรากฐานของความเจริญเติบโต

2) พัฒนาการของจิตใจหรือบุคลิกภาพนั้นมีกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นตอน และเป็นผลรวมของปฏิริยาระหว่างปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ พันธุกรรม การเจริญทางร่างกาย การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ สภาพสังคม วัฒนธรรมประเพณี คุณธรรมและประสบการณ์ชีวิต (ปรีชา คัมภีรปกรณ. 2538: 55; อ้างอิงจาก ศรีธรรม ธนะภูมิ. 2535: 14)

3) องค์ประกอบของบุคลิกภาพมี 2 ส่วน คือ มโนภาพแห่งตน และลักษณะนิสัย มโนภาพแห่งตนมี 2 ส่วน คือ ตัวตนภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตาเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะที่มองเห็นจากภายนอก ในส่วนที่สอง คือ ตัวตนภายในเป็นส่วนที่เรียกว่า จิต ได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และการรู้แล้วหรือการรับรู้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกบ่อยๆ ส่วนนี้มีตัวกำหนดมาจากมโนภาพแห่งตน โดยที่คนเราจะมีมโนภาพแห่งตนเป็นอย่างไรนั้นไม่มีใครทราบได้ จนกว่าบุคคลนั้นจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัย

##### 2. องค์ประกอบในแง่ทั่วไป

การพิจารณาองค์ประกอบของบุคคลในแง่ทั่วไปนั้น เป็นการมองในด้านการสังเกตความรู้สึกของคนที่ได้สัมผัสกับคนที่ต้องการวิเคราะห์ ดังนั้น ในแง่นี้ จะเป็นการมององค์ประกอบของบุคลิกภาพที่สามารถสังเกตได้ รู้สึกได้ ได้แก่

1) การแต่งกาย เป็นการมองเห็นได้ง่าย ผู้สังเกตจะมองได้ว่าคนที่ถูกสังเกตแต่งกายเหมาะสมกับตัว กาลเทศะหรือไม่เรียบร้อยสะอาดหรือไม่

2) พฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การพูด ท่าเดิน เป็นต้น

3) ความสะอาดของร่างกาย ผอม หนวด ในหน้า เล็บ เป็นต้น

4) อารมณ์คงที่หรือเปลี่ยนแปลงได้ง่าย อารมณ์ดี มีอารมณ์ขัน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะประจำตัวครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การแต่งกาย การวางตัว การพูด ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ จะส่งผลต่อความพึงพอใจของนักเรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นที่ศรัทธาของศิษย์ และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ มีความพึงพอใจ เอาใจใส่ในการเรียน บุคลิกภาพของครู จะมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังที่ ซาญชัย อาจินสมาจาร (2544: 45) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบรรยากาศในชั้นเรียน โดยครูสามารถทำได้เป็นอย่างมาก ในการทำให้เกิดบรรยากาศในทางบวก เช่น เป็นตัวอย่างในเจตคติและพฤติกรรมทางบวกและการสร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง ใช้อำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรม ส่งเสริมความคิดหรือความร่วมมือ กระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้ เป็นต้น สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (ทวีศิลป์ สารแสน. 2543: 4; อ้างอิงจาก ธีระ รุญเจริญ 2526: 61) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของครู นอกจากนี้บัญชา แสนทวิ (2539: 178) ยังพบว่า บุคลิกลักษณะของครูผู้สอนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ และโรไมน์ (งามพิศ คุณสอน. 2542: 119; อ้างอิงจาก Romine. 1974) พบว่า สิ่งหนึ่งที่มีส่วนทำให้การสอนมีประสิทธิภาพคือ บุคลิกภาพของครูผู้สอน ที่เป็นคนกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น สนใจในวิชาที่สอน นอกจากนี้เฉลิมพล โพธิ์ศรี (2546: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลิกภาพของครูเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู สอดคล้องกับสุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2543: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลิกภาพของบุคลากร : บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนวิเชียร ไชยบัง (2544: 107) พบว่า บุคลิกลักษณะของครู เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับมัทนา ปันทอง (2536: 77-80) ที่พบว่า บุคลิกลักษณะของครูเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ครูแสดงออก อาจมีความเข้มงวด หน้าที่ควมวด ฉุนเฉียว ปั่นปิ้ง ใช้น้ำเสียงดุดันกับนักเรียน หรือ ปล่อยปะละเลย เจยมเยย ไม่มีความคงเส้นคงวา ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้

#### 4.1.4 ทักษะของครูต่อนักเรียน

ทัศนคติเป็นตัวชี้วัดบุคคลว่าคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง โดยทัศนคติมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนั้น การที่บุคคลจะทำหน้าที่ของตนได้สมบูรณ์เพียงพอก็ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ โดยเฉพาะอาชีพครูที่ต้องอยู่กับผู้เรียนตลอดเวลา จึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทัศนคติไว้ดังนี้

##### 4.1.4.1 ความหมายของทัศนคติ

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้คล้ายคลึงกันดังนี้ คอตเลอร์ (Kotler. 2000: 175) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงของการปฏิบัติ และอารมณ์ของบุคคลที่ประเมินบางสิ่งบางอย่างว่าพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือแนวคิด (idea) ก็ได้

บัญชา แสนทวิ (2539: 96) ได้ให้ความหมายของครูต่อนักเรียนว่า เป็นความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็น ความนิยมชมชอบของครูผู้สอนที่มีต่อนักเรียน เมื่อครูผู้สอนได้พบเห็นการประพฤติ

ปฏิบัติของนักเรียน ขณะอยู่ในชั้นเรียน ความรู้สึกที่มีต่อนักเรียนแสดงออกได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางบวก (Positive) เป็นลักษณะที่แสดง ความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ ส่งเสริม และสนับสนุน พฤติกรรมนักเรียนที่แสดงออก กับลักษณะทางลบ (Negative) คือ ลักษณะที่แสดงถึงความเบื่อหน่าย ไม่พอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ส่งเสริม และไม่สนับสนุนต่อการแสดงพฤติกรรมด้านต่างๆ ของนักเรียน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2536: 112) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นในทิศทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

แสงเดือน ทวีสิน (2544: 366) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวอาจจะเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สภาพการณ์ เหตุการณ์ เมื่อเกิดความรู้สึกบุคคลนั้นจะมีการเตรียมพร้อมเพื่อมีปฏิกิริยาตอบโต้ไปในทิศทางหนึ่งตามความรู้สึกของตนเอง

กาญจนา ศรีสังวาล (2547: 14) ได้สรุป ทัศนคติไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นสภาพความพร้อมทางจิตใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบเป็นพฤติกรรมทางจิตใจที่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิงจากพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออก ทัศนคติ หมายถึง เรื่องของความรู้สึกทั้งที่พอใจและไม่พอใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548: 366) กล่าวถึง ทัศนคติเป็นอักษณาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (ideas) ทัศนคติอาจจะเป็นบวก หรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะชอบ หรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของ หรือความคิดซึ่งมีทิศทางทั้งทางบวก ทางลบ และเป็นกลาง ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมไปตามความคิด ความรู้สึกต่อเหตุการณ์นั้นๆ

#### 4.1.4.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

แมคกุลเลอ; เซฟเวอร์ และบรีฟ (บัญชา แสงทวี. 2539: 75; อ้างอิงจาก McGuire. 1969: 155-156; Shaver. 1977: 168-170; & Brief. 1998: 15-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดีหรือเลว มีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งของต่างๆ เพียงเล็กน้อย เพราะอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วยทำให้เกิดอคติ หรือมีทัศนคติติดต่อนั้นๆ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นผลทำให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้

2. ความรู้สึกทางอารมณ์ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น และตรงกันข้ามถ้ารู้สึกว่สิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้าเกิดขึ้นโดยตรงต่อตนเอง บุคคลยิ่งรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่ตนเองไม่รู้จัก หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจในสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้งๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อยหรือไม่มีเลยแต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติและมนุษยชาติก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ฉะนั้นทัศนคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบนี้

3. การมุ่งกระทำหรือความพร้อมกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นไปแบบกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้อย่างเฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนเองก็เมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง คือ มีเหตุผลทางจริยธรรมสูง มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่วนบุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้องพึ่งการควบคุมจากภายนอก เช่น การให้รางวัลและการลงโทษจากผู้อื่นหรือสังคมจะกระทำไปตามการชักจูงหรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าจะทำตามทัศนคติของตนเองต่อสิ่งนั้น

#### 4.1.4.3 ทัศนคติกับการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนนั้น ทัศนคติของครูต่อนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ถนอม โถทอง (2519: 6) ให้ความหมายของทัศนคติของครูต่อนักเรียนว่า เป็นความรู้สึกทำที่ ความคิดเห็น ความนิยมชมชอบของครูที่มีต่อนักเรียน เมื่อครูผู้ได้พบเห็นการประพฤติปฏิบัติของนักเรียน ทั้งขณะที่อยู่ในโรงเรียน ห้องเรียนและภายนอกโรงเรียน ความรู้สึกที่มีต่อนักเรียนสามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะคือ (1) ลักษณะทางบวกเป็นลักษณะที่แสดงความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมนักเรียนที่แสดงออก (2) ลักษณะทางลบ (Negative) เป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความเบื่อหน่าย ไม่พอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ส่งเสริม และไม่สนับสนุนต่อการแสดงออกของพฤติกรรมด้านต่างๆ ของนักเรียนที่ครูได้พบเห็น จากความหมายดังกล่าว บัญชา แสนทวี (2539: 76-77) ได้อธิบายว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนจะมีความเป็นมิตรต่อนักเรียน สามารถใช้ความรู้ ความชำนาญกล่อมเกล้าและอบรมนักเรียนให้เป็นคนดีตามที่สังคมต้องการ ครูที่มีทัศนคติที่ดีจะไม่เบื่อหน่ายต่อการค้นหาประวัติและธรรมชาติของนักเรียนแต่ละคน เพื่อค้นหาวิธีส่งเสริมให้นักเรียนเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ในทุกๆ ด้าน ความเชื่อ อุดมคติ และบุคลิกภาพที่สังคมปรารถนาให้แก่นักเรียนด้วยความอดทน ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนจะไม่ละเลยต่อสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเจริญงอกงามของนักเรียน จะสนใจต่อการสร้างสภาพการทางเรียนรู้ให้ถูกต้องเพื่อช่วยนักเรียนให้มีจิตใจอยากเรียนและตั้งใจเรียน ตรงกันข้ามถ้าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนักเรียนก็จะวางอำนาจถือตัวปกครองนักเรียนอย่างไม่ปราณี เอาแต่ใจตนเอง สร้างบรรยากาศที่เต็ม

ไปด้วยความตั้งใจและอดทนต่างฝ่ายต่างจะเกลียดโรงเรียน ในโรงเรียนจะมีแต่ความคับข้องใจ มีความรู้สึกเป็นอริต่อกันไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโดยเปิดเผยต่างพยายามซ่อนเร้นข้อบกพร่องของตนเอง ครูจะสอนนักเรียนด้วยความไม่สนใจและไม่คำนึงถึงความต้องการ ความรู้สึกและความสามารถของนักเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (บัญชา แสนทวี. 2539: 77; อ้างอิงจาก Triandis. 1971: 143)

#### 4.1.4.4 การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติของบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากการวัดในเรื่องคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับเรื่องของอารมณ์ ความรู้ ความรู้สึกหรือลักษณะทางจิตใจต่างๆ แต่มิฉะนั้นการได้เสนอข้อตกลงเบื้องต้นในการวัดทัศนคติไว้ ดังนี้

เชดส์คอร์ต โฆวาสิษฐ์ (อรรถพล ระวีโรจน์. 2547: 42; อ้างอิงจาก 2520: 41)

ได้กล่าวถึง การวัดทัศนคติมีข้อตกลงว่าเป็นการศึกษาความคิดเห็นความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวาหรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็นความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง ทักษะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ฉะนั้น การวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อมจากแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงออก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนที่คงที่ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (อรรถพล ระวีโรจน์. 2547: 42; อ้างอิงจาก บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. 2531: 180-181) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ต้องพิจารณาในการวัดทัศนคติ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. เนื้อหา (Content) เนื้อหาหรือสิ่งเร้า เป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอันดับแรกในการวัดทัศนคติ สิ่งเร้าจะใช้ไปกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมา นั้น จะต้องมีการกำหนดแน่นอนเป็นตัวแทนของทัศนคติที่ต้องการวัด

2. ทิศทาง (Direction) การวัดทัศนคติโดยทั่วไป กำหนดให้ทัศนคติมีทิศทางเป็นเส้นตรงและต่อเนื่องกันในลักษณะเป็น ซ้าย-ขวา หรือ บวก-ลบ กล่าวคือ จะมีกิริยา ท่าทีเห็นด้วยอย่างยิ่งและลดความเห็นด้วยลงเรื่อยๆ จนถึงมีความรู้สึกเฉยๆ และลดต่อไป เป็นไม่เห็นด้วย และเพิ่มความไม่เห็นด้วยขึ้นเรื่อยๆ จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยนี้ ถือว่าเป็นเส้นตรงเดียวกันและต่อเนื่องกัน

3. ความเข้ม (Intensity) กิริยาท่าที หรือความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งเร้านั้น ถือว่ามีปริมาณน้อยแตกต่างกัน ถ้าความเข้มสูงไม่ว่าจะไปในทิศทางใดก็ตาม จะมีความรู้สึก หรือ กิริยาท่าทีที่รุนแรงมากกว่าที่มีความเข้มที่เป็นกลาง

สรวรรักษ์ พุทธิฤทธิ์ (2547: 25-26) ได้รวบรวมวิธีการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติดังนี้

1. วิธี Equal Appearing Interfals โดย เทอร์สโตน (Thurstone. 1970: 138)

ใช้วัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจ คือ ให้ผู้ตอบตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อที่เสนอมานั้นควรจะอยู่ระดับไหน เมื่อแบ่งความ



คิดเห็นจาก เห็นด้วยมากที่สุดถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด 11 ระดับเท่าๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาตัดสินหมดทุกข้อความแล้ว นำแต่ละค่ามาหาสเกล (Scale Value) คือ หาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Ratings หรือ Likert Method ซึ่งสร้างขึ้นโดย ลิเคอร์ท (Likert. 1970: 150-151) เป็นวิธีการวัดเจตคติโดยการนำเอาข้อความที่ใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เมื่อแบ่งความเห็นจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วกำหนดคะแนนให้ในแต่ละความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็น 5 4 3 2 หรือ 1 ตามลำดับ หากข้อความทางบวก (Negative Statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีไว้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. วิธี Semantic Differential ของออสกู๊ด (Osgood. 1957: 189) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคำคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่งๆ เช่น ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่ามโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วรอกความเห็นลงในสเกล

มาตรการวัดที่นิยมใช้กันมากที่สุดนั้น คือ มาตรการวัดตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งมีกระบวนการวัดไม่ยุ่งยากซับซ้อน สำหรับหลักเกณฑ์ในการเขียนข้อความวัดทัศนคตินั้น ไพศาล หวังพานิช (อรรถพล ระวีโรจน์. 2547: 43; อ้างอิงจาก ไพศาล หวังพานิช. 2523: 110-111) ได้เสนอหลักการไว้ ดังนี้

1. ต้องเป็นข้อความที่โต้แย้ง และแสดงลักษณะความเห็นมิใช่เป็นข้อเท็จจริง
2. ต้องเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด
3. ต้องมีความหมายสมบูรณ์ใช้ให้อย่างเด่นชัดเพียงเรื่องเดียว
4. ไม่ใช่ข้อความที่แปลความหมายได้มากกว่าหนึ่งอย่าง
5. หลีกเลี่ยงข้อความที่จะมีผู้เห็นด้วยทั้งหมดหรือไม่เห็นด้วยทั้งหมด
6. หลีกเลี่ยงคำบางคำที่บอกลักษณะชี้เฉพาะ เช่น เท่านั้น เพียงแต่ เป็นต้น
7. หลีกเลี่ยงคำบางคำที่บอกลักษณะกว้างๆ เช่น ทั้งหมด เสมอ ไม่เคยเลย เป็นต้น
8. เลือกข้อความที่เห็นว่าจะครอบคลุมพิสัยของความรู้สึกได้กว้าง
9. ควรเป็นข้อความสั้นๆ และแต่ละข้อความต้องมีความคิดเดียว
10. ใช้ภาษาง่าย แจ่มชัด และตรงไปตรงมา ไม่ใช่คำปฏิเสธซ้อน
11. รูปประโยคที่ใช้ต้องเป็นประโยคง่ายๆ ไม่ใช่ประโยคที่ซับซ้อน

จากที่กล่าวมาทัศนคตินั้น คือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เพราะทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะชอบ หรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของสอดคล้องกับประติพันธ์ อูปรมัย (2543: 121) กล่าวว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนและเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ย่อมเป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ชั้นเรียนที่

ตนเองได้มากกว่าครูที่มีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตรงกันข้าม และชนิศา จรัสรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ทัศนคติของครูต่อนักเรียนส่งผลต่อสมรรถภาพของครูภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ปัญญา แสนทวี (2539: 178) ยังพบว่า ทัศนคติของครูผู้สอนต่อนักเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ส่วนวรุณ (อุบล ภัสระ. 2535: 23; อ้างอิงจาก Vroom. 1964) พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก คือผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงก็มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วยสอดคล้องกับลิปคา และ กุลเล็ด (ชิตหทัย พลานันต์. 2541: 24; อ้างอิงจาก Libka; & Goulet. 1979: 125) พบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียน โดยทัศนคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียนของครูผู้สอนสูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทัศนคติของครูต่อนักเรียน เป็นทำที่ความรู้สึก ความนิยมชมชอบของครูที่มีต่อนักเรียน เมื่อได้พบเห็นการประพฤติปฏิบัติของนักเรียน ขณะอยู่ในชั้นเรียน ความรู้สึกที่มีต่อนักเรียนแสดงออกได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางบวก (Positive) ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความพอใจ เห็นด้วย นิยมชมชอบ และส่งเสริม กับลักษณะทางลบ (Negative) ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงความเบื่อหน่าย ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย และไม่ส่งเสริม

#### 4.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

##### 4.1.5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

เมอร์เรย์ (สุภาภรณ์ อาษาสร้อย. 2540: 8-9; อ้างอิงจาก Murray. 1964: Motivation and Education. p.19) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ไว้ว่า เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำ หรือจัดระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดยการกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเอง โดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

แมคเคลแลนด์ (โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. 2546: 47; อ้างอิงจาก McClelland. 1969: n.d.) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดับเลิศ หรือการแข่งขันกับผู้อื่น

โดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532: 42) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะได้ให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2548: 123) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุภัททา โกศยานันท์ (2549: 8) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการทำงานที่เป็นอิสระ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะวิตกกังวลหรือไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี ตามที่ตนตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่ตนมีอยู่

#### 4.1.5.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้มีการรวบรวม ไว้ดังนี้

แมคแคลแลนด์ (มงคลวัฒน์ ทวีรัชกุล. 2548: 27-28; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 207-256) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วความสามารถของตนและจะทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว

3. รับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักพยายามจะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตน (Knowledge of Results of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงยังพยายามที่จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าผลการกระทำของตนเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในระบบงาน (Organizational Skills) ซึ่งเป็นลักษณะที่แมคเคลแลนด์มีความเห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

แมคเคลแลนด์ (สัททา โกศิยานันท์. 2549: 9; อ้างอิงจาก McClelland. 1969: 104) ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. ต้องการกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. คิดว่างานทุกอย่างทำสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจจริงของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสอำนวย และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์
4. จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียงเกียรติดียศ

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2546: 47) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ 1) ชอบสถานการณ์ที่ตนมีโอกาสแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับปานกลาง เพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ อันจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ 3) ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใด หรือต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริง เช่น ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพึงพอใจเมื่อทราบว่าเด็กที่ตนสอนนั้นประสบความสำเร็จมากกว่าได้ยินหรือรับรู้ว่ามีคนชมว่าตนสอนดี นักเรียนชอบ หรือทำข้อสอบได้ดี ทั้งนี้เพราะความชอบหรือการชมนั้นวัตถุถูกต้องแน่นอนได้ยาก

โดยสรุป ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ที่มีความพยายาม มานะอดทน ต่อการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจที่จะให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยไม่คำนึงว่าตนเองจะได้รับการยกย่องหรือไม่

#### 4.1.5.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961: 36: 62) และเมอร์เรย์ (Murray. 1938: 152-266) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961: 36: 62) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดสหรัฐอเมริกา เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเขาตระหนักว่าความต้องการหรือจูงใจอันเป็นคุณสมบัติของบุคคลนั้นมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและทำให้สังคมนั้นๆ เจริญรุ่งเรืองได้ โดยเขาศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่าประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า กล่าวคือ ประชาชนจะแสดงออกในรูปของการขวนขวายหาหนทางฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า ที่ไม่ได้แสดงความบากบั่นพยายามหาวิธีที่จะไปสู่เป้าหมาย (กิตติมา ทรงประกอบ. 2548: 26)

แมคเคลแลนด์ (กิตติมา ทรงประกอบ. 2548: 26; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 36-62) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (Murray's Achievement Motivation Test) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะ และประสบผลสำเร็จรวมอยู่ด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึง ความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีพลังจิตที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ (สุภาภรณ์ อาสาสร้อย. 2540: 15; อ้างอิงจาก Murray. 1938: 152-266)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทกินสัน (Atkinson) แอทกินสัน ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตนเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมผลจากการประเมินอาจ

เป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้และยังได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ 3 ประเด็น คือ (รุ้งโสพล สัทธิเวทย์. 2534: 21-22; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966: 240-241)

1) แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไปไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว

3) คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยาก ตรงกันข้ามถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

#### 4.1.5.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่วัดได้ยาก นักวิจัยได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งพัชราภรณ์ เขียงแก้ว (2540: 21) กล่าวว่า การวัดบุคลิกภาพโดยทั่วๆ ไปแล้วจะมีวิธีการวัด 3 วิธีด้วยกัน คือ 1) การใช้แบบสอบถาม 2) การสัมภาษณ์ และ 3) การสังเกต

สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527: 31) ได้สรุปการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการทดสอบ ประกอบด้วย ข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกตินิสัยคนทั่วๆ ไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นคำที่เกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น
3. การประมาณค่า โดยเลือกเอาคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพ เด่น สะดุดตา เช่น ความสงบเสถียร แล้วหลายๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอยู่ในขั้นไหน
4. การวิเคราะห์ตนเอง คือ การประเมินค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน
5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้ายๆ กับการวิเคราะห์ตนเอง ต่างกันที่ผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดตาม เพื่อให้เราวิเคราะห์ตนเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนถูกสอบบุคลิกภาพ

จากที่กล่าวมาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดับเลิศ หรือการแข่งขันกับผู้อื่น ซึ่งในแต่ละบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกันทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันสอดคล้องกับไวเนอร์ (ณัฐภัทร ธรณี).

2548: 34; อ้างอิงจาก Weiner. 1972: 203-215) ได้เปรียบเทียบลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่ได้เลือกงานที่ยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้บุหงา ลิมโกมุท (2547: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพของครู ส่วนลลิตา เหล่าพานิช (2538: 41) และปิยะพงษ์ แก้วกู่ (2544: 22) ยังมีข้อค้นพบตรงกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง ขณะที่พัทธภรณ์ จินกุล (2547: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุเมธ บุญมะยา (2547: 88) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปริญญา ณ วันจันทร์ (2536: 79) วงเดือน จงไพบูลย์ (2543: 87) และรัชนิกร ประสาร (2547: 53) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู นอกจากนี้สุภัททา โกศยานันท์ (2549: บทคัดย่อ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกว่าไม่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ตามที่ตนตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ

#### 4.1.6 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดที่มีต่อตนเอง เป็นความเชื่อที่ว่าหากบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองสูง บุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองในทางบวก แต่หากบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ บุคคลจะมีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ (สุวรรณี ทองคำ. 2549: 75) โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

##### 4.1.6.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ แบรินเดน (Branden. 1981: 110-112) ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเอง ที่เกิดความเชื่อมั่นในควมมีคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พอใจ

คูเปอร์สมิธ (ธนพร วงษ์จันทร์. 2543: 52; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981: 5) ให้ความหมายว่า ทักษะที่บุคคลมีต่อตนเอง มีความเคารพยอมรับในตนเองว่ามีความสำคัญมีคุณค่าและความสำคัญในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตลอดทั้งมีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตนเอง

มาสโลว์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536: 10; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 45) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึคว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ

โสภณ ตระการวิจิตร (2541: 13) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าในตนเอง ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ตลอดจนความเชื่อ และการยอมรับของบุคคลที่มีต่อความสามารถความสำคัญและความสำเร็จของตน ความรู้สึกนับถือตนเองและเห็นตนเองมีคุณค่า รวมทั้งความรู้สึกถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนและการได้รับการยอมรับ ยกย่องนับถือจากบุคคลและสังคม

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2544: 20-21) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีความรู้สึกกว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า ทำอะไรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนได้

सरिनรา เขมาธร (2546: 11) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเอง อันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ มีความสามารถ มีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป ทำให้ตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจ มีความนับถือตนเองและประเมินการเห็นคุณค่าในตนเองออกมาในรูปของคำพูด พฤติกรรมในการทำงาน และบุคลิกภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเองตามที่ตนคิดประกอบด้วยความรู้สึกต่างๆ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่า ตลอดจนมีความชื่นชม พึงพอใจในตนเอง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา ด้วยความมั่นใจ ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

#### 4.1.6.2 ลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง

จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

##### 1. คุณลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

มัสเซน และคนอื่นๆ (อรอุมา สงวนญาติ. 2544: 15; อ้างอิงจาก Mussen; et al. 1969: 492) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะรับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพทั้งหมดของตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น มานะพยายาม มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่กลัวการเสี่ยง การสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่ต่างไปจากเดิม จะไม่เป็นทุกข์มากนักถ้าสิ่งที่เขาทำไม่เป็นผลดี มักเป็นผู้นำในการอภิปรายและมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ เคารพและประทับใจในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น



ฮามาเชค (อรอมา สงวนญาติ. 2544: 16; อ้างอิงจาก Hamacheck. 1978: 180) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเห็นตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ไม่กลัวการเสี่ยง มีวิจรรณญาณ สร้างสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่ต่างไปจากเดิม จะไม่เป็นทุกข์มากนักถ้าสิ่งที่ทำไม่เป็นผลดี และมักได้รับผลสำเร็จด้านวิชาการ

## 2. คุณลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

ฮามาเชค (อรอมา สงวนญาติ. 2544: 18; อ้างอิงจาก Hamacheck. 1978: 180) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีลักษณะที่ต่างออกไปคือ จะไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมองว่าตนเองเป็นคนไม่ดี รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความสามารถ มีข้อบกพร่อง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากคนอื่น มีความวิตกกังวลสูง รู้สึกไม่เป็นสุข ไม่มีความพยายามในการทำงานที่ยากลำบาก เมื่อพบอุปสรรคก็ละทิ้ง หลีกเลียงการแก้ปัญหา ไม่มีความยืดหยุ่น หลีกเลียงการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ยึดติดกับสิ่งที่รู้จักหรือเคยชินเพื่อความรู้สึกปลอดภัย มักจะคล้อยตามผู้อื่น มีความอายสูง ไม่กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ กลัวการตัดสินของผู้อื่น ที่มีต่อตน รู้สึกว่าตนเองด้อย กลัวการทำให้ผู้อื่นโกรธ หวั่นไหวต่ออิทธิพลของสังคม มักจะนำความคิดของบุคคลอื่นมาใส่ใจ มักจะคิดว่ากลุ่มเพื่อนไม่ให้การยอมรับ ไม่ให้การสนใจและเกิดความรู้สึกเสียใจบ่อยๆ

สรุปได้ว่า บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นบุคคลที่มองว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม กล้าแสดงออก มีความสามารถในการปรับตัว ส่วนผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่ดี มีความวิตกกังวลสูง มีความขาดตกบกพร่องและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หลีกเลียงการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น

### 4.1.6.3 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง

คูเปอร์สมิธ (เพียร์ ผลิตภาค. 2539: 21; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1965) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินทัศนคติของบุคคล ในการตัดสินใจตนเองในด้านคุณค่า ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ (Feeling of Significance)
2. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ (Feeling of Competence)
3. ความรู้สึกของการมีอำนาจ (Feeling of Power)
4. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม (Feeling of irtue)

แมคเคย์ และกอร์ (เพียร์ ผลิตภาค. 2539: 22; อ้างอิงจาก Taylor. 1982: 120; Citing Makay; & Gaw. 1975) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การยอมรับนับถือตนเอง เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและทำให้เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ เพราะฉะนั้นชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลจากการประเมินของแต่ละบุคคลที่สามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

แบร์รี และเกตส์ (ระจิตแก้ว เล็กอุทัย. 2542: 16; อ้างอิงจาก Barry. 1988: 99-100; Citing Gates. 1978) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง (The Body Self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่างและหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนความสามารถของหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The Interpersonal Self) เป็นส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเองที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่เขามีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนที่สนิทสนมคุ้นเคยหรือบุคคลที่พบกันโดยบังเอิญ
3. ความรู้สึกของตนเอง (The Achieving Self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถาบันการศึกษา
4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (The Identification Self) เป็นความรู้สึกทางนามธรรมและพฤติกรรมแสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ

#### 4.1.6.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

มาสโลว์ (Maslow. 1954: 81-97) ได้จัดความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในชั้นที่ 4 รองลงมาจากความต้องการบรรลุถึงแห่งตน (Self Actualization) ซึ่งเป็นขั้นสูงสุด การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดขึ้นจากการที่ผู้อื่นให้การยอมรับโดยดูจากการตอบสนองของพ่อแม่ ญาติพี่น้อง และเพื่อนรุ่นเดียวกัน และมักต้องอาศัยความเชี่ยวชาญหรือความสามารถบางอย่างของบุคคลนั้นประกอบด้วย การประเมินจะออกมาในรูปของทัศนคติหรือความเชื่อว่าตนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการกระทำสิ่งต่าง ๆ จะต้องใช้ความพยายามมากเท่าใด จะเสียใจหรือไม่ถ้าล้มเหลว หากประเมินแล้วอยู่ด้านบน ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ความรู้สึกนี้หากได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเข้มแข็งความสามารถเพียงพอที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อโลก และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตัวเองไม่ได้ ซึ่งคนทั่วไปล้วนปรารถนาที่จะมีความมั่นคง มีการประเมินคุณค่าตนเองสูง นับถือ รวมทั้งได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น

มาสโลว์ แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินค่าตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความต้องการมีความเข้มแข็ง (Stength) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถเพียงพอกับการกระทำสิ่งต่าง ๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and Competence) ความเชื่อมั่น (Confident) ความมีอิสระเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and Freedom)
2. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ความต้องการมีชื่อเสียงหรือเกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น (Maslow. 1970: 45-46; Coopersmith. 1981: 236)

ส่วนแฟรงค์และเมอโรลลา (อรอุมา สงวนญาติ. 2544: 13; อ้างอิงจาก Talf. 1985: 77-87; Citing Frank and Marcella. Modern English : A practical reference guide) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ

1. การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (Inner Self-Esteem) คือ การที่บุคคลมีความสามารถ มีสมรรถนะในการกระทำสิ่งที่ตนต้องการ แล้วได้ผลตามที่ตนปรารถนา กระบวนการประเภทนี้ได้มาจากการรับรู้ของตนเองจากสิ่งแวดล้อม โดยเกี่ยวข้องกับการกระทำ การควบคุมและกำลังความสามารถ เพราะถ้าบุคคลรู้จักตนเองและประเมินตนเองจากการกระทำได้รับความสำเร็จจากความพากเพียรพยายาม สิ่งนี้จะเป็พื้นฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self-Efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐานจะถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self-Esteem) ความภาคภูมิใจชนิดนี้สร้างขึ้นโดยผ่านการประเมินปฏิสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในชีวิตและเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเปลี่ยนแปลงบทบาทอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา และเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากกว่าที่จะเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐาน เพราะถ้าการเห็นคุณค่าประเภทนี้ลดลง บุคคลจะแสดงออกถึงความหมดหวัง หมดแรงอ่อนล้า มีพฤติกรรมที่ผิดแปลกไปจากเดิม

จากที่กล่าวมาการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ ดังที่ สระรินรา เขมาธร 2546: 94) กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ต้องเข้าใจพัฒนาการของเด็ก และเลือกใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพครูที่สามารถใช้ความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนได้ดีทำให้การสอนประสบความสำเร็จนั่นคือการที่ครูเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับสุวรรณี ทองคำ (2549: 108) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู ชนกานต์ บุญชูศรี (2542: บทคัดย่อ) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับกุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001และการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองได้ร้อยละ 21.40 และศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช (2544: บทคัดย่อ) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่ตนคิด ประกอบด้วยความรู้สึกต่างๆ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่า ความชื่นชม พึงพอใจในตนเอง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินชีวิตสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาด้วยความมั่นใจ ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## 4.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการที่สำคัญประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

### 4.2.1 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญหรือเป้าหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น เป้าหมายหลักที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการกระทำหรือปฏิบัติกับครูในโรงเรียนด้วยวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง การนิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกัน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2545: 130)

#### 4.2.1.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้  
 ชารี มณีสรี (2542: 201) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครู ให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 131) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่ผู้อยู่ในโรงเรียนร่วมกันจัดทำเพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มขึ้น และครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 221) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542: 17) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นความพยายามให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545: 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

จากความหมายดังกล่าว กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ในการทำงานที่จะปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

#### 4.2.1.2 การปฏิบัติงานนิเทศภายใน

การปฏิบัติงานนิเทศภายในตามแนวคิดของ Glickman เป็นการช่วยเหลือครูโดยตรง ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศที่จะช่วยเหลือครูให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือครูเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูได้มองเห็นภาพการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน การช่วยเหลือครูโดยตรงมีวิธีดังนี้

1) การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบคลินิกเป็นวัฏจักรของการนิเทศการสอน ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศกับครูจะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรมและกิจกรรมการเรียนการสอนนี้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 17-18 อ้างอิงจาก Glickman. 1985: 258-263) โดยกล่าวถึง การสังเกตการณ์สอน ซึ่งใช้วิธีการตามโครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิกสรุปแล้วมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต ผู้นิเทศกับครูผู้สอนประชุมร่วมกันเกี่ยวกับ เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต จุดเน้นในการสังเกต วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่นำไปใช้ ระยะเวลาในการสังเกต เวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกต เพื่อว่าทั้งผู้นิเทศและครูผู้สอนจะได้ ทำความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 การสังเกตในชั้นเรียน เป็นขั้นที่ดำเนินการตามข้อตกลงร่วมกันในช่วง การประชุมก่อนการสังเกตการณ์สอน ผู้นิเทศอาจจะเลือกใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีเดียวหรือหลายๆ วิธีก็ได้ เช่น พิจารณาตัวบ่งชี้ทางกายภาพ ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมายจากการสังเกต เป็นขั้นตอนที่ผู้สังเกต ออกมาจากการสังเกตในชั้นเรียน พร้อมทั้งคิดค้นหาคำตอบที่จะแก้ไขปัญหาจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้ พบ โดยทำการตีความ วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รวบรวมไว้ในแบบสังเกตการณ์สอน

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศจัดให้มีการ ประชุมเพื่ออภิปรายถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสุดท้ายจัดทำแผนปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์นิเทศ เป็นการวิเคราะห์ขั้นตอน ต่างๆ ทั้ง 4 ขั้นตอนที่ผ่านมาว่ารูปแบบ กระบวนการเป็นทีพอใจหรือไม่ มีสิ่งใดบกพร่องและต้องการ แก้ไขในจุดใดบ้าง ขั้นตอนนี้อาจจัดขึ้นในช่วงสุดท้ายของการประชุมหรือหลังการประชุม 2-3 วัน โดยไม่จำเป็นจะต้องจัดประชุมอย่างเป็นทางการ การปฏิบัติตามแผนในขั้นต่อไปจะเป็นภาระหน้าที่ ของครู ผู้นิเทศก็เตรียมตัวไว้พิจารณาแผนในการจัดประชุมครั้งต่อไปและกำหนดวิธีการในการ สังเกตการณ์สอนใหม่ๆ ขึ้นมา

2) การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เนื่องจากจำนวนครูผู้สอนมากจึงทำให้เกิดความยุ่งยากสำหรับผู้นิเทศในการแบ่งเวลาให้ความช่วยเหลือครูทุกคนตลอดปี ทำให้เกิดการขาดความต่อเนื่องที่จะพัฒนาครู ประชุม หรือสังเกตการณ์สอน ดังนั้น แนวทางที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ครูอย่างเหมาะสมวิธีหนึ่งคือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนโดยที่ผู้นิเทศเป็นครูผู้สอนด้วยกันเอง หากครูเหล่านี้มีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี จะทำให้การช่วยเหลือครูวิธีนี้เป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้นิเทศมีบทบาทเป็นเพียงผู้ฝึก ผู้จัดตารางเวลา และผู้เข้าใจปัญหา ก็จะสามารถทำให้ครูช่วยเหลือกันเองโดยผ่านกระบวนการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ การฝึกอบรม การจัดตารางเวลา และการแก้ไขปัญหา (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 18 อ้างอิงจาก Glickman. 1985: 265-268)

การให้ความช่วยเหลือโดยตรงอย่างอื่น ในขณะที่การนิเทศส่วนใหญ่จะเป็นการวางแผนระยะยาวที่ทำอย่างละเอียดรอบคอบ แต่ก็ยังมีกรณีที่เกิดความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งจะต้องมีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือเรื่องที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ผู้นิเทศต้องให้ครูสามารถมาพบได้ มีการจัดเวลาให้และมีตัวแทนไว้คอยช่วยเหลือ ผู้นิเทศควรจะไปเยี่ยมพบปะครูตามห้องพักครู ชั้นเรียนในช่วงพักเรียนหรือเลิกเรียนแล้ว (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 19)

นอกจากนั้นผู้นิเทศควรจะจัดเวลาไว้ในแต่ละสัปดาห์เป็นช่วงเวลาให้ความช่วยเหลือและแนะนำแก่ครู อย่างน้อยให้เขาสามารถไปปรึกษาใครได้ในวันใดเวลาใด การวางแผนในการให้ความช่วยเหลือไว้จะทำให้ครูพูดคุยถึงปัญหาที่สำคัญและค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเชื่อมั่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 19)

การให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่างกับการประเมินผลอย่างเป็นทางการ การประเมินอย่างเป็นทางการเป็นวิธีการที่ใช้วัดว่าครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ส่วนการให้ความช่วยเหลือโดยตรงเป็นการให้ความช่วยเหลือครู โดยประเมินจากความจำเป็นของชั้นเรียน เพื่อให้มีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนนับว่าเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพรูปแบบหนึ่ง ผลจากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีทัศนคติและการรับรู้ที่ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและนักเรียนมีประสิทธิภาพ (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 19 อ้างอิงจาก Glickman. 1985: 264)

โดยสรุป การปฏิบัติงานนิเทศภายในมี 2 แบบ คือ การนิเทศแบบคลินิกเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศกับครูจะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรมและกิจกรรมการเรียนการสอน และการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเป็นการนิเทศที่เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้นิเทศให้ความรู้แก่กัน

#### 4.2.1.3 บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540: 22) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง
3. ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครูในฐานะประธานกรรมการ

4. พิจารณานโยบายโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน

5. เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
6. ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอุปกรณ์งบประมาณขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน

7. ให้คำแนะนำเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้และพัฒนาก้าวทางวิชาชีพ
9. ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน
10. ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ไวลส์ และโลเวล (พรพรรณ ใจแสงทรัพย์. 2547: 37-38; อ้างอิงจาก Wiles; & Lovell. 1976: 19-20) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศไว้ว่าผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดความขัดแย้งต่างๆ
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น 2) ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ 3) ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. มีบทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้ 1) พัฒนาในด้านการจัดและดำเนินงานในโรงเรียน 2) ช่วยในการดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ 3) ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามมติของกลุ่ม 4) เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่มีการยับยั้งอีก 5) พยายามทำให้ทุกคนมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และ 6) ส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้ 1) พิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย

2) ช่วยให้นักลากรที่เข้ามาทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเองโดยการจัดปฐมนิเทศ

3) ดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของครูหลายๆ วิธี เพื่อให้การวัดผลเป็นไปอย่างยุติธรรม

4) การตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความเหมาะสมให้มากที่สุด

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้ 1) ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ 2) ช่วยให้ครูมีความสะดวกสบาย และปลอดภัยในการทำงาน 3) ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการและนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน 4) ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5) ช่วยให้ครูรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และ 5) ช่วยให้ครูมีบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรมตามที่ครูต้องการ เป็นต้น

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้ 1) จัดให้มีการอบรมในหน่วยงานให้ตรงกับความต้องการของครู 2) การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้น ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า 3) ใช้วิธีการสังเกตการณ์สอน แต่ต้องให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และ 4) ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

กรອງทอง จิระเดชากุล (2550: 5-6) ได้กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรการนิเทศ ซึ่งบุคลากรการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษาแต่ละแห่งว่ามีบทบาทและภารกิจสำคัญ ดังนี้

1. บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์

2. บทบาทในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ที่มีประสิทธิภาพนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน

3. บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

5. บทบาทในการใช้กลุ่มโรงเรียน สมาคมวิชาชีพหรือเครือข่ายเป็นแนวทางเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในโรงเรียน โดยใช้กลุ่มหรือเครือข่ายช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน ฯลฯ

6. บทบาทในการสร้างครุต้นแบบในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไปได้



ซารี มณีศรี (2542: 54-59) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาที่ผู้บริหารต้องช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านการบริหารสรุปได้ดังนี้ 1) การประชุมนิเทศครูใหม่ 2) การจัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน 3) การเยี่ยมชั้นเรียน 4) การสังเกตการณ์สอนในชั้น 5) การสาธิตการสอน 6) การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ 7) นิเทศด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ 8) การอบรมครู 9) การจัดสัมมนาครู 10) จัดหาหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ ตำราต่างๆ ที่เสริมให้ความรู้ 11) พัฒนาห้องสมุดทั้งห้องสมุดของโรงเรียน ห้องสมุดครูและห้องสมุดของหมวดวิชา 12) นิเทศด้วยการจัดโฮตทัศน์ศึกษาให้แก่ครูเป็นอย่างดี และ 13) สนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อทั้งภาคปกติและนอกเวลา

จากที่กล่าวมาการนิเทศภายในเป็นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผล อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงพฤติกรรม การเรียนการสอนของครู โดยให้การช่วยเหลือ แนะนำ คอบคุมเพื่อให้งานมีคุณภาพและสำเร็จตามที่กำหนด (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542: 11) สอดคล้องกับสุริยันต์ คำปัน (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ พบว่า ระดับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง 4 งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานการวางแผนวิชาการ งานการจัดการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล และงานส่งเสริมการเรียนการสอน ขณะที่ไสว สาริบท (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่า ครูมีความต้องการรับการนิเทศอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล และผลการวิจัยของโคลาดาร์ซีและเบรตัน (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545: 59; อ้างอิงจาก Coladarci; & Breton. 1997) ได้บ่งชี้ว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะมองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการนิเทศการสอนซึ่งถือว่าการสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างหนึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศของราว เติ้นบุษ ภูมิรัตน์ และคามาลี (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545: 59; อ้างอิงจาก Raudenbush; Phumirat; & Kamali. 1992) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประถมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการรับรู้ความสามารถของครูได้ ส่วนจำเนียร จิรินัง (2534: บทคัดย่อ) พบว่า ครูประจำชั้นมีความต้องการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน การสอนตามแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ การใช้ห้องสมุด การเตรียมการสอน การทำแผนปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหานักเรียน และการวัดและประเมินผล ขณะที่จุไร สุรักษ์ (2540: บทคัดย่อ) พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .6695 เช่นเดียวกับสมดี เพียรการค้า (2542: บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .001 และนวลจันทร์ จันทรเจริญ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมีผลต่อการพัฒนาทักษะพฤติกรรมครูมืออาชีพได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูโดยตรง ในเรื่องการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการสอน และการให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การแนะนำแหล่งความรู้ และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู

#### 4.2.2 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญของครูที่ต้องจัดทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ที่ครูต้องใช้การบูรณาการความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ในการคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่างๆ ผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยเพื่อการวางแผนและ พัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นทักษะที่ครูต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพ ในยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) ที่กำหนดให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

##### 4.2.2.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าคำที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนได้มีการบัญญัติเป็นภาษาไทยแตกต่างกันไป เช่น การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) การวิจัยของครู (Teacher Research) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) แต่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการเรียนการสอนของผู้สอน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พยุศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2541: 4) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

สุวิมล ว่องวาณิช (2544: 11) ได้ให้ความหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่าเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544: 59) กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนาสื่อ หรือวิธีการที่นำมาใช้

ในการวิจัย การวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย การนำเสนอผลการศึกษาและข้อค้นพบที่ได้ในรูปแบบเอกสารการวิจัยหรือรายงานการพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544ข: 6) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูในชั้นเรียน มีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจน กระทำอย่างรวดเร็วสามารถนำผลมาใช้ได้ทันทีในระหว่างทำวิจัยจะมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งผลที่ได้นั้นจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

วาร์โ พึงสวัสดิ์ (2546: 1) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือคำตอบซึ่งครูเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน มีวิธีดำเนินการที่มีแผนชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้หรือคำตอบแล้วนำผลมาใช้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและปรับปรุงการสอนของครู

#### 4.2.2.2 แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน

ได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ประวิตร เอรารรรถ (2542: 1-2) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า งานครูเกี่ยวกับการพัฒนาสติปัญญา ความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ครูจึงต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและการวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นระบบวงจร นอกจากนั้นครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้พฤติกรรมการสอนสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ ในการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน กล่าวคือ งานครูมิได้จำกัดอยู่เพียงงานสอน (Teaching) ในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะรวมไปถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กทุกสถานที่และทุกโอกาส ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน จากครูเป็นศูนย์กลางไปเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องพัฒนาตนเองไปสู่การทำงานอย่างมีระบบ เข้าถึงเด็กและรู้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนอย่าง “ครูมืออาชีพ” การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะนำครูไปสู่เป้าหมายได้ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างดีที่สุด

กรมวิชาการ (2542ก: 4-5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภารกิจที่สำคัญของครู คือ การพัฒนาคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรและพัฒนาตนเพื่อพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพเป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์และต้องการดำเนินการไปพร้อมๆ กัน การปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันไป ครูในฐานะนักวิจัยจึงเป็นบทบาทของครูที่เกิดขึ้นไปพร้อมกับครูในฐานะนักการสอน และครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตรในฐานะนักวิจัยเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนรวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วนำมา

ทำการปรับปรุง แก้ไข ในด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นสิ่งที่ครูทำบทบาทหน้าที่ของครูในการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2543: 83) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน ในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเอง ให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายและเปลี่ยน ความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

#### 4.2.2.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยสามารถนำความรู้และผลการวิเคราะห์วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ต่างๆ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (เบญจพร ทองโอ. 2546: 25) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูทุกคน ทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (ธีระ รุญเจริญ. 2550: 358)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 ได้ กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องให้ ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

บัญชา อึ้งสกุล (2539: 61-73) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ต่อการส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียน ให้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เสนอบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมในการวิจัยในชั้นเรียน 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริม ให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย 2) การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน 3) การให้ ความสำคัญกับงานวิจัยในโรงเรียน 4) มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และ 5) ส่งเสริม ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

วัลลภ กันทรพย (2541: 55) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารทำได้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทำวิจัยเพื่อพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ และนำผลการวิจัยไปใช้จริง เพื่อให้การส่งเสริมประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรกระตุ้น ชี้นำ หาทาง เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยได้ด้วยวิธีต่างๆ ติดตาม แสดงความสนใจ ตลอดจน รับทราบผลการวิจัยของครู นอกจากนี้ตัวผู้บริหารเองควรฝึกเป็นคนที่ดีตักสินใจโดยข้อมูลหรือ หลักฐานที่ชัดเจน

2. ลงมือทำวิจัยหรือริเริ่มให้มีการทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนางานหรือสถานศึกษาในการทำวิจัยนั้น ผู้บริหารอาจลงมือทำเองในฐานะผู้วิจัย หรือแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นโดยผู้บริหารเป็นผู้ร่วมคิดและตัดสินใจ คณะทำงานเป็นผู้ลงมือทำ แต่ผู้บริหารต้องรับรู้ผลการวิจัยและนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ทั้งโดยตรง หรือส่งต่อให้ผู้ร่วมงานใช้ รวมทั้งผู้บริหารควรวางแผนและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2542ก: 4-5) กล่าวว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ประสานงาน รวมถึงการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักการนิเทศและระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศ และให้ความสำคัญต่อผลการวิจัยโดยมีการเผยแพร่รวมถึงยกย่องเชิดชูครูผู้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542ก: 1-12) ได้กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ในด้านการสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัย การประสานสัมพันธ์ทางด้านการทำวิจัย การจัดหางบประมาณในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลการทำวิจัย การยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543: 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงานการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจ

สุวิมล ว่องวานิช (2545: 78-80) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานวิจัยของครูอย่างกว้างขวาง ตามบทบาทหน้าที่ของตน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
3. วางระบบกระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกลุ่มครูอาจารย์ในโรงเรียน บริหารให้ครูมีเวลาประชุม เพื่อถกอภิปรายเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน
5. สังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
6. จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
7. ยกย่องให้กำลังใจ สิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
8. วางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

ธีระ รุญเจริญ (2550: 359-360) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

#### 1. ฐานะผู้นำการวิจัย

- 1) สร้างบรรยากาศการวิจัยในโรงเรียน โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียนและจัดนิทรรศการและเผยแพร่งานวิจัยของครูและนักเรียน
- 2) จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน
- 3) จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่างๆ มาใช้
- 4) จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น
- 5) ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรม และกิจกรรมการวิจัยเท่าที่โอกาสอำนวยและให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น
- 6) จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ
- 7) ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูและนักเรียนที่มีผลงานวิจัยดี

#### 2. ฐานะนักวิจัย

- 1) พัฒนาศักยภาพตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- 2) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา อย่างน้อยร่วมเป็นผู้วิจัย
- 3) เสนอผลการวิจัยทั้งในด้านเอกสารและการนำเสนอผลการวิจัย

ในการประชุมทางวิจัย (Symposium)

จากที่กล่าวมาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มเต็มตามศักยภาพซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (กรมวิชาการ. 2542: 1) สอดคล้องกับสมพงษ์ เลาลักษณ์จรรยา (2546: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวของครูนักวิจัย สมรรถภาพของครูนักวิจัย และบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ขณะที่ชาญยุทธ นาเจริญ (2545: บทคัดย่อ) และประสิทธิ์ ศักดิ์คำดวง (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูมีระดับความต้องการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุรางค์ ชูสิงห์ (2548: 61) พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเวลา 3 ปี ต่อเนื่อง รวม 36 คน ส่งผลให้ครูใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุดประโยชน์ที่ได้รับจาก

การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้สามารถแก้ปัญหาการสอนของครูให้หมดไป และนักเรียนได้รับการแก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียน ส่วนธนิดา ณะสิริรุ่ง (2546: บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา กับความต้องการในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกัลยา พานิชวงษ์ (2547: 201) ครูประถมศึกษาที่มีสมรรถภาพด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนก่อน และหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับโดยครูมีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ ครูมีความคิดเห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ช่วยทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมของผู้บริหารที่มี การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการ ทำวิจัยในชั้นเรียน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดให้มีพื้นที่สำหรับทำงานวิจัย จัดหาเอกสาร ตำรา และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

#### 4.2.3 บรรยากาศในโรงเรียน

บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี จะทำให้ทุกคนมีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมาย ของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความรู้สึกช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (จารัส นองมาก. 2538: 4) นักวิชาการได้กล่าวถึง บรรยากาศในโรงเรียนไว้ดังนี้

##### 4.2.3.1 ความหมายของบรรยากาศในโรงเรียน

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของบรรยากาศในโรงเรียนไว้ดังนี้

ลิตวิน; และสตริงเกอร์ (สมจิตร อุดม. 2547: 94-95; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45) กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์กร รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน โดยเรียกว่า มิติบรรยากาศ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศโรงเรียนแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
  - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
  - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
  - 1.3 ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่บีบบังคับน้อย
  - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
  - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎ ระเบียบและขั้นตอน

ในการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหา  
ข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอย

3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน

3.2 มีการคำนวณเรื่อง ความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า

และความสำเร็จของทีม

บราวน์และโมเบอร์ก (กุหลาบ รัตนสังขธรรม. 2536: 47; อ้างอิงจาก Brown; & Moberg. 1980: 667) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง กลุ่มลักษณะต่างๆ ในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้ อันมีลักษณะดังนี้ เป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์การ เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การ จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ปัญญา คงศรี (2538: 14) อธิบายว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ หรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อโรงเรียนที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อโรงเรียนจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

สมจิตร์ อุดม (2547: 95) ได้สรุปบรรยากาศในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะต่างๆ เช่น โครงสร้างของโรงเรียน การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในโรงเรียน ความเป็นอิสระของสมาชิกในโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีต่อโครงสร้างของโรงเรียน รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเรียกว่า มิติบรรยากาศ แบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ แบบประสานสัมพันธ์ แบบมุ่งการให้อำนาจ และแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน

#### 4.2.3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียน

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศในโรงเรียน มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงเรียนไว้ดังนี้



สุขุม หลานไทย (2537: 11) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) โครงสร้างของโรงเรียนที่เป็นทางการ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ในโรงเรียน 5) สิ่งจูงใจ 6) เทคโนโลยีในการทำงาน และ 7) ภาวะผู้นำ

ฟิงค์ และคนอื่นๆ (ปัญญา คงศรี. 2538: 26; อ้างอิงจาก Fink; et al. 1983: 92-100) ได้ศึกษาบรรยากาศในโรงเรียนประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่ผสมผสานกันดังนี้ 1) เป้าหมาย (Goal) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) รางวัล (Reward) 4) ขนาด (Size) 5) สถานที่ตั้งโรงเรียน (Geographic Location) 6) การจัดสภาพทางกายภาพ (Physical Setting) 7) ปทัสถาน (Norms) และ 8) การติดต่อสื่อสาร (Communications)

แคมป์เบลล์ (สมจิตร อุดม. 2547: 99; อ้างอิงจาก Campbell. 1977: 161) ได้เสนอองค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียนจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้องค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียนดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยโรงเรียน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในโรงเรียนที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง โรงเรียนพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในโรงเรียนที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคคลในโรงเรียน
7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในโรงเรียนพยายามปกปิดความผิดแทนที่จะติดต่อคบหาสมาคมกันอย่างเปิดเผย และให้ความร่วมมือร่วมใจแก่กัน
8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมในการทำงานของเขา
9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปของโรงเรียน (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง โรงเรียนรับรู้เป้าประสงค์ของตนว่าคืออะไร จะดำเนินงานตามเป้าประสงค์นั้นอย่างคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

จากที่กล่าวมาบรรยากาศในโรงเรียนเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังที่งานวิจัยของสุวรรณี ทองคำ (2549: 108) ที่พบว่า บรรยากาศแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู สอดคล้องกับ บัญชา แสนทวี (2539: 195) และ รัชนิกร ประสาร (2547: 53) ที่พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเอกราช ดินาง (2549: 101) ก็พบว่า บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ต่อการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ชนิศา จรัสรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศภายในโรงเรียนส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ดังนั้น สรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีต่อโครงสร้างของโรงเรียน รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ แบบประสานสัมพันธ์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย และแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน หมายถึง การเน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่องการเสี่ยงและมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้การยอมรับและให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปราโมทย์ อุปถัมภ์ (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียนของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนจำแนกตามพฤติกรรมการดูแลเอาใจใส่จากครู แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ชั้นเรียนที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่มากและชั้นเรียนที่ได้รับการเอาใจใส่น้อย ส่วนการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจำแนกตามลักษณะปฏิสัมพันธ์ของครูและนักเรียนได้เป็น 3 แบบ คือ บรรยากาศแบบกันเอง บรรยากาศแบบปล่อย และบรรยากาศแบบควบคุม นอกจากนั้น ยังพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียนมีปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ สภาพชั้นเรียน ตัวครู และตัวนักเรียน

สุภาณี ปิยะภินันท์ (2539: 52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการสอนของครูและบรรยากาศในห้องเรียน ตามการรับรู้ของนักเรียนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครู และบรรยากาศในห้องเรียนตามการรับรู้มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คุณภาพการสอนของครู และบรรยากาศในห้องเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องอาจ นัยวัฒน์ (2543: 46) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 ซึ่งใช้ลักษณะการวัดบรรยากาศในโรงเรียน/ชั้นเรียนที่เน้นหนักไปทางด้านบรรยากาศทางสังคมหรือประชาคม (Communitarian Climate) ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน/ชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และความเอื้ออาทรของครูที่มีต่อนักเรียนและบรรยากาศด้านระเบียบวินัย (Disciplinary Climate) พบว่า บรรยากาศในโรงเรียน/ชั้นเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการเรียนรู้นักเรียน

วีณา วโรตมะวิชัย (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมชั้นเรียนและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูที่รับผิดชอบในการเรียนการสอนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานผ่านกระบวนการอบรม มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนของตน ใช้อุปกรณ์การสอน และมีการถามคำถาม การให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล น่าจะเป็นภาพของสภาพแวดล้อมที่น่าพอใจ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้ดี ส่วนปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนนั้น พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนที่มีผลมาจากครูผ่านการอบรมและเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

ทวีศิลป์ สารแสน (2543: 133-137) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในชั้นเรียน ด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนในชั้นเรียน ด้านครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนในชั้นเรียนด้านครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางค่อนข้างสูง (= 3.44)

นิภาพร ร้อยดาพันธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกมาตรฐานเรียงตามลำดับคือ ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

มาหะมะ ลาเต๊ะ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียน ประกอบการสอนโจทย์ปัญหาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และพฤติกรรมทางสังคม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดยะลา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการดำเนินการสอน ที่ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนประกอบการสอนโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ พบว่า นักเรียนที่ได้รับการดำเนินการสอนที่ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนประกอบการสอนโจทย์ ปัญหาคณิตศาสตร์มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001

ธีรวัฒน์ ฆะราช (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนการสอน และสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครูนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่อง ทางการทำวิจัยแตกต่างกัน พบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนมี 11 ตัว คือ วิธีการสอน การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน วิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับนักเรียน ผลที่คาดหวังในตัวผู้เรียน ความรู้ ทางวิชาชีพ ความสามารถทางวิชาการ พฤติกรรมการแสดงออก และทัศนคติต่อนักเรียนและวิชาที่สอน

วีรศักดิ์ ไชยเสน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกฎและกระบวนการ ของชั้นเรียนกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. การปฏิบัติที่เกี่ยวกับกฎและกระบวนการของชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับ ก่อนข้างมาก
2. พฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3. กฎของชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน ของนักเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. กระบวนการของชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย ในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. กระบวนการของชั้นเรียน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน ของนักเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลัดดา บุญทรง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศ ในชั้นเรียนกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. การปฏิบัติในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนทั้ง 2 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศทางกายภาพ และการจัดบรรยากาศทางจิตวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

3. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 24.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุหงา ลิ้มโกมุท (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพของครู ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนบรรยากาศในโรงเรียน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมด้านวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ยุวดี ยางสวย (2550: 85) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับคือ การบริหารจัดการในห้องเรียน มีภาวะผู้นำการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานประโยชน์ และการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

วชิราภรณ์ คำคล้าย (2551: 72) ได้ศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการดำเนินการสอนอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดกิจกรรมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างวินัยในชั้นเรียน และด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการปฏิบัติการจัดการชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดี

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฟลปส์ (Phelps. 1996: Abstract) ได้ศึกษาระบบสารสนเทศกับการสืบค้นภายในโดยนำวิธีและหลักการต่างๆ ของผู้ที่วิจัยไว้แล้วนำมาศึกษา เรื่อง การใช้ระบบสารสนเทศที่ช่วยในการสืบค้น พบว่า ระบบการจัดสารสนเทศภายในองค์กร ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียน การมาเรียนและพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียน ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการพิจารณาและแก้ไขหลักสูตรการเรียนรู้ของนักเรียน

บาลลาร์ด (Ballard. 2002: Abstract) ได้ศึกษาความเชื่อของครูใหม่ก่อนบรรจุเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนก่อนและหลังการสอน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจว่าครูได้บริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพก่อนที่จะเริ่มการสอนนักเรียนในช่วงฝึกสอนก่อนจบการศึกษา และการวิจัยยังแสดงให้เห็นความแตกต่างของเทคนิคในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ หลังจากได้สอนจริงร่วมกับครูประจำชั้น ทั้งนี้ ครูฝึกสอน 4 คน ทำงานร่วมกับครูประจำชั้น 9 คน ทำให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย จากวิธีสำรวจ 2 แบบ คือรูปแบบการบริหาร โดยการควบคุมหัวข้อ และการใช้แบบสอบถามในชั้นเรียน ข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นว่าก่อนที่ครูจะเข้ามาทำการสอน ครูมีทัศนคติ และความคิดที่เหมือนๆ กันเกี่ยวกับการมีวินัยที่ดีในชั้นเรียน ผลจากการสำรวจคะแนนของนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิดของครูประจำชั้นที่ร่วมในการศึกษา วิจัยในเรื่องของการควบคุม ยกเว้น เรื่องวินัยซึ่งครูฝึกสอนจะมีความเชื่อแบบเดิมๆ หรือเป็นไปในทิศทางที่เน้นครูเป็นผู้ควบคุมโดยไม่ได้คำนึงถึงความเชื่อของครูประจำชั้นที่เข้าร่วมในการวิจัย ผลการวิจัยถูกรวบรวมไว้ในโครงสร้างของงานวิจัย ที่แสดงถึงความต้องการที่จะพัฒนาครูก่อนบรรจุในเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรเอาใจใส่เรื่องการจัดครูฝึกสอนตามชั้นเรียน อาจสร้างความเชื่อและขยายความรู้ด้านการจัดการชั้นเรียนด้าน กลยุทธ์และเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ

ฮามิลตัน (Hamilton. 2003: Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของระบบการสร้างวินัยในการบริหารจัดการชั้นเรียน 7 วิธี และกลยุทธ์ 16 ข้อ ที่ครูใหม่ต้องเข้าใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูใหม่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบการสร้างวินัยในการบริหารจัดการชั้นเรียน และกลยุทธ์ที่มีลักษณะเด่นที่นำมาใช้จัดการความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้วิธีควบคุมตนเอง ซึ่งครูใหม่ที่บรรจุทำงานเป็นปีแรก ปีที่สอง หรือปีที่สาม จะต้องทราบและทำความเข้าใจโดยอาจารย์ใหญ่เป็นผู้ชี้แจงให้ทราบ ในฐานะที่ครูจะต้องพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนต่อไป การศึกษายังได้พยายามที่จะหาว่ามีค่าความแตกต่างโดยมีนัยสำคัญระหว่างความรู้ความเข้าใจของครูระดับประถมและที่สูงกว่าหรือไม่ และดูว่าจำนวนปีในประสบการณ์การสอนของครูจะมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของครูหรือไม่ พบว่าระบบการสร้างวินัยในการบริหารจัดการชั้นเรียนและกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ครูใหม่ต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการความแตกต่างอันไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้วิธีควบคุมตนเอง และได้สรุปผลการวิจัยว่า การพัฒนาครูสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่ในเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน ดังนั้น หากครูใหม่คิดจะเลิกอาชีพการสอนคงเป็นเพราะไม่สามารถสร้างความต้องการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในด้านวิชาการ ด้านสังคม และอารมณ์ และไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนได้ จึงมีข้อเสนอแนะให้มีหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้ครูใหม่และโรงเรียน ตลอดจนคณะกรรมการของเขตพื้นที่ควรใช้ผลการวิจัยนี้ และจัดฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยการวิจัยเป็นฐาน

มาร์แชล (Marshall. 2003: Abstract) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของครู/นักเรียน เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความเข้าใจครูผู้สอนในประสิทธิภาพของการเตรียมการเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนในโปรแกรมการศึกษาของครู กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ในการสอนครั้งแรกครูไม่ได้มีการเตรียมการในเรื่องของการวางแผนการสอน เพราะมีความเข้าใจว่าตนเองได้มีการเตรียมพร้อมอย่างเพียงพอแล้วในเรื่องของการวางแผนการสอนแต่หลังจากได้รับการมอบหมายงานจึงได้เปลี่ยนแปลงความคิดและได้แสดงให้เห็นถึงผลในทางบวกเกี่ยวกับการวางแผนการสอน และตามข้อมูลที่ได้รวบรวมมา การฝึกอบรมการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับครูผู้สอนในการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการศึกษาของครู

แมคคอลลี-เคท (McCauley-Cate. 2003: Abstract) ได้ศึกษาครูใหม่กับการบริหารจัดการชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ว่าครูใหม่ที่บรรจุในโรงเรียนในเมือง จำนวน 6 คน มีความเข้าใจและจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนในช่วงระยะเวลา 2-3 เดือนแรกในโรงเรียนอย่างไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานนี้แต่ยังสับสนเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการสอนที่ได้ประสบมา จึงได้พยายามสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนที่สมบูรณ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการมีสุขภาพที่ดีต่อการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในเรื่องนี้ครูใหม่เห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วนเพราะมีความรู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกไม่ปลอดภัย ความไม่แน่ใจและการต้องระมัดระวังตัวเอง ทำให้ท้อแท้ ผิดหวัง ซึ่งจะมีผลให้พวกเขาต้องทำหน้าที่จัดการดูแลทั้งในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ความสัมพันธ์ในเชิงสังคม และการควบคุมความประพฤติของนักเรียน

แซนเดอร์ลิน (Sanderlin. 2004: Abstract) ได้ศึกษาการปรับปรุงทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่โรงเรียนวิชาชีพทางเลือก เจมส์ เมดิสัน โดยการจัดการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง กลุ่มเป้าหมายเป็นครูที่ประสบความยุ่งยากในการกำหนดพฤติกรรมของชั้นเรียนที่พึงประสงค์ และช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียน การวิจัยใช้เวลา 9 เดือน (ตุลาคม 2002-มิถุนายน 2003) เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีขึ้น และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้ มีการดำเนินการตามหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานสร้างเสริมสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในโรงเรียนมัธยมต้น 8 ห้อง เพื่อลดการพิพาท และความแตกแยกในชั้นเรียน ครูกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ 5 ครั้ง ครูแต่ละคนเข้าร่วมการอบรมทั้ง 5 ครั้ง โดยวิธีการสังเกตการณ์ ผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมครูและผลกระทบแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเชิงของครูและนักเรียนในด้านที่ดีที่เพิ่มขึ้น

เทรเนอร์ (Traynor. 2004: Abstract) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนใน 3 รูปแบบ วิธีการที่ครูใช้จัดระเบียบชั้นเรียน 3 วิธี ได้แก่ ความสุภาพ ความต้องการ และความสม่ำเสมอ กรณีตัวอย่างของชั้นเรียน จำนวน 6 กรณี ทำโดยการแบ่งกลุ่มครูออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 2 คน โดยใช้วิธีดังกล่าว 3 วิธีนั้นในชั้นเรียนของตน เพื่อสังเกตดูว่าการใช้วิธีการทั้ง 3 วิธีนั้นมีรูปแบบความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสามกลุ่มมีความสามารถ

ในการเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่สามารถปรับได้ในสภาพแวดล้อมของแต่ละคน ทักษะที่หลากหลายในการใช้วิธีแทรกแซงเพื่อจัดระเบียบชั้นเรียน และทักษะหลากหลายรูปแบบที่นำมาใช้ นอกจากนั้น ข้อมูลยังได้แสดงให้เห็นว่า ครูทั้งสามกลุ่มข้างต้นมีลักษณะโดดเด่นแตกต่างกันไป เช่น ลักษณะโอนอ่อนผ่อนตาม เข้มงวดกวดขัน และยืดหยุ่น ลักษณะเหล่านี้เอื้อต่อการใช้ร่วมกับแนวทาง/วิธีการที่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีลักษณะโอนอ่อนผ่อนตามจากการสังเกตมักใช้แนวทาง/วิธีการสร้างความสัมพันธ์และใช้วิธีแทรกแซงแบบอ่อน ส่วนกลุ่มที่เรียกร้องความสนใจซึ่งมีลักษณะเข้มงวดกวดขันจะชอบใช้วิธีการแทรกแซงทั้งทางตรงและทางอ้อม กลุ่มสุดท้ายเป็นครูในกลุ่มปานกลางมีลักษณะยืดหยุ่นมักใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์คล้ายกับกลุ่มโอนอ่อนผ่อนตาม และวิธีการแทรกแซงทางตรงเหมือนกับกลุ่มเรียกร้องความสนใจ และแทรกแซงทางอ้อมเหมือนทั้งกลุ่มโอนอ่อนผ่อนตามและเรียกร้องความสนใจ

แจ็กสัน (Jackson. 2005: Abstract) ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของครูกับรูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นในเมือง โดยมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างความมีประสิทธิภาพของครู (ทั้งด้านส่วนตัว และทั่วๆ ไป) ในแต่ละมิติ และความรู้ความเข้าใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียน (การจัดการเกี่ยวกับการสอน การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน และการจัดการพฤติกรรมนักเรียน) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน โดยได้ทำการศึกษาวิจัยผลกระทบของประสิทธิภาพในการสอนของครู เพื่อดูว่าครู ที่มีประสิทธิภาพในระดับสูงทั้งในด้านส่วนตัวและทั่วๆ ไป ได้รับทราบว่ารูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนซึ่งรวมถึงการจัดการเกี่ยวกับการสอน การจัดการเกี่ยวกับนักเรียน และการจัดการพฤติกรรมนักเรียน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสอนที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีลักษณะเชิงพรรณนา เพื่อให้ทราบถึงบทบาทเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสอนทั้งในด้านส่วนตัวและทั่วๆ ไป ในการควบคุมชั้นเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในเชิงบวกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียน และแนะนำให้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการ เป็นการพัฒนานุเคราะห์ และการดำเนินการตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางของหลักสูตร นอกจากนั้น ฝ่ายบริหารของโรงเรียนควรกำกับดูแลหลักสูตรให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของโรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากขั้นตอนของหลักสูตร และเวลาที่ขยายออกไปเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าประสงค์ ในการลดการกระทำผิดโดยรวม สิ่งที่จะช่วยกำหนดยุทธศาสตร์และทักษะที่จำเป็นให้ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ให้สามารถจัดการกับปัญหาทางวินัยแบบเดิมๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การ์เร็ทท์ (Garrett. 2005: Abstract) ได้ศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีครูและนักเรียนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและวิธีการของครูสามราย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เอกสารประกอบกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนโดยครูที่ใช้หลักนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการสอนและการจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาวิจัยมีความกังวลว่าอาจมีการจับผิดระหว่างความคิดในปัจจุบันเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน



ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง การคิดเชิงวิจารณ์ และการแก้ปัญหา เป็นวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบดั้งเดิม ซึ่งอาศัยกฎ ระเบียบ การให้รางวัลและผลที่ตามมา ยิ่งกว่านั้นการศึกษาวิจัยยังพิจารณาความต่อเนื่องระหว่างความเชื่อและวิธีการปฏิบัติของครูในเรื่องของการจัดการชั้นเรียน ครูทั้งสามรายที่ได้ชื่อว่าใช้วิธีการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางถูกกำหนดให้ตอบแบบสอบถามสัมภาษณ์และสังเกตการณ์เพื่อดูว่าวิธีการที่พวกเขาใช้ในการสอนและการบริหารจัดการชั้นเรียน ผลที่ได้รับแสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มครูทั้งสามรายนี้ ไม่มีใครจะจงใจใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนหรือทฤษฎีทางปรัชญาเลย แต่ทั้งสามรายจะใช้วิธีที่ได้คัดสรรมาแล้ว และดึงกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้บริหารจัดการชั้นเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดผลของการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าครูนั้นจริง ๆ แล้วคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการบริหารจัดการชั้นเรียนแต่ไม่เกี่ยวกับวิธีการให้นักเรียนและครูเป็นศูนย์กลางพวกเขาจะคิดว่าจะใช้กลยุทธ์การจัดการใดที่จำเป็นต่อบทเรียนมากกว่า ประการสุดท้ายผลการศึกษายังได้ชี้ให้เห็นวิธีคิดของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสอนและการจัดการว่าได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่ครูเห็นว่าเป็นเป้าหมายในภาพรวมของการจัดการชั้นเรียนหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น ครูสองคนในกลุ่มดูเหมือนจะเชื่อเป้าหมายของการจัดการชั้นเรียนเป็นผลจากการพัฒนาสภาพแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทางวิชาการและสังคม อารมณ์ ดังนั้น พวกเขาจึงอุทิศเวลาในการสอนบางช่วงเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสังคม อารมณ์ ของนักเรียนเหมือนการแก้ปัญหาในเชิงขัดแย้ง แม้ว่าครูอีกคนหนึ่งของกลุ่มจะใช้กลยุทธ์อื่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสังคม อารมณ์ แต่ดูเหมือนว่าเขาจะเชื่อเป้าหมายสูงสุดของการจัดการชั้นเรียน คือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ด้านวิชาการ ดังนั้น การตัดสินใจเรื่องต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนของเขาจะยึดตามความต้องการของครูเพื่อที่จะประหยัดเวลาไว้สำหรับการเรียนรู้ด้านวิชาการ

คอสเทลโล (Costello. 2005: Abstract) ได้ศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนดนตรี : การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน และผลสำเร็จจากการดำเนินการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นเรื่องใหญ่ของครู มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนกับผลสำเร็จจากการดำเนินการ ในกลุ่มของผู้ควบคุมวงดนตรีคลาสสิกในรัฐมิชิแกนตะวันตก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ไปยังสมาชิกของสมาคมในรัฐมิชิแกนตะวันตกสอบถามเรื่องทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนและประสบการณ์ทางการศึกษาของสมาชิก รวมถึงการใช้เรตติ้งเป็นตัววัดผลที่ได้จากการดำเนินการดังกล่าว พบว่าทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จจากการดำเนินการ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน สามารถเป็นตัวทำนายหรือบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ถ้าครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดีก็จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งผลวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและครูในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการบริหารจัดการชั้นเรียนต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 38 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน 216 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 27 โรงเรียน 871 คน รวม 1,087 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. 2550: 1-4)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 14 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างขนาดสถานศึกษาละ 184 คน รวม 368 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจำนวนห้องเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งพบว่า มีห้องเรียนในช่วงชั้นที่ 3 รวมทั้งสิ้น 1,087 ห้องเรียน กำหนดให้ห้องเรียนหนึ่ง มีครูประจำชั้น 1 คน รวม 1,087 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 1,087 คน โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 285 คน

### 3. ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

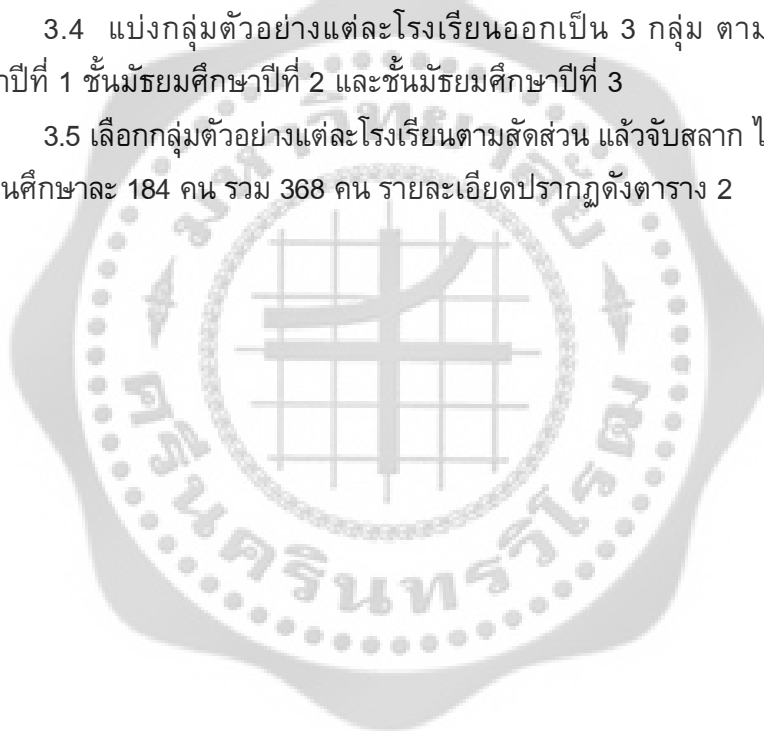
3.1 จัดแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 2 ขนาด ตามหลักเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 (2549: 10-11) โดยกำหนดให้สถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียน 601-1,500 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป ซึ่งจากการแบ่งขนาดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้สถานศึกษาขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 27 โรงเรียน รวม 38 โรงเรียน

3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน (Unproportional Sampling) โดยกำหนดกลุ่มละ 180 คน รวม 360 คน

3.3 เลือกสถานศึกษาขนาดใหญ่มาร้อยละ 91 ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 10 โรงเรียน และเลือกสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมาร้อยละ 50 ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 14 โรงเรียน

3.4 แบ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ตามชั้นปี ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3.5 เลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน แล้วจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่สถานศึกษาละ 184 คน รวม 368 คน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 2



ตาราง 2 จำนวนครูประจำชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม  
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โรงเรียน และชั้นเรียน



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู แบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครู สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอน เป็นแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการปฏิบัติตั้งแต่เป็นประจำถึงไม่แสดงเลย จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ความหมายทางภาษา (Semantic Differential Scale) แสดงคุณลักษณะเป็นคู่ๆ ที่มีความหมายตรงข้ามกัน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการนิเทศภายใน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการปฏิบัติตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการรับรู้ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการรับรู้ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ข้อที่ 1-5 และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ข้อที่ 6-9

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดความสามารถตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ข้อที่ 1-12 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน ข้อที่ 13-27 และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ข้อที่ 28-40

### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือตามคำนิยามและปรับให้เหมาะสมกับสภาพกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบตามสบาย ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531: 8, 11, 13)

2.2 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียน ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดทัศนคติของครูต่อนักเรียนของบัญชา แสงหวิ (2539: 257)

2.3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของदारुวรรณ ศรีแก้ว (2549: 88-89)

2.4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของกาญจนา ชิตประเสริฐ (2547: 126-127)

2.5 แบบสอบถามการนิเทศภายใน ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดการนิเทศภายในของกาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548: 153-157)

2.6 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของวรารักษ์ มณีบางกา (2546: 112-114)

2.7 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 แบบ คือ บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งการใช้อำนาจ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ตามแนวคิดของลิตวิน และสตริงเกอร์ (สมจิตร อุดม. 2547: 94-95; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45)

2.8 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแลชั้นเรียน ตามแนวคิดของสำนักงาน ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 411-412)

3. นำแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปฏิญาณิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ควบคุมปฏิญาณิพนธ์แนะนำ รวม 5 ครั้ง คือ ครั้งที่หนึ่ง จำนวน 111 ข้อ ครั้งที่สอง 138 ข้อ ครั้งที่สาม 150 ข้อ ครั้งที่สี่ 116 ข้อ และครั้งที่ห้า 102 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปฏิญาณิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมทั้งนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตามรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์และมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมปฏิญาณิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดบวรนิเวศ โรงเรียนเทพศิรินทร์ และโรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง รวม 50 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละตอนที่ไม่นรวมค่าของข้อนั้น (Corrected Item - total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

#### 7.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

7.1.1 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ 1 จำนวน 50 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตยมีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.21 - 0.24$  ค่า  $\alpha = 0.03$  บุคลิกภาพแบบเผด็จการมีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.01 - 0.63$  ค่า  $\alpha = 0.62$  และบุคลิกภาพแบบตามสบายมีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.40 - 0.63$  ค่า  $\alpha = 0.73$

7.1.2 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ 2 จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลแบบเจาะจงตามบุคลิกภาพที่ครูเป็น (Known Group) ทั้งสามแบบ โดยให้ครูที่เป็นตัวแทนในโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย มีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.05 - 0.54$  ค่า  $\alpha = 0.44$  บุคลิกภาพแบบเผด็จการมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.37 - 0.72$  ค่า  $\alpha = 0.77$  และบุคลิกภาพแบบตามสบายมีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.40 - 0.06$  ค่า  $\alpha = -.45$  ซึ่งค่า  $r$  ยังมีค่าต่ำอยู่ แสดงว่าเครื่องมือยังไม่สามารถจำแนกลักษณะบุคลิกภาพของครูแต่ละคนได้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นว่ามีบุคลิกภาพทั้งสามแบบอยู่ในตนเอง แต่มีลักษณะแต่ละแบบมากน้อยแตกต่างกัน

7.1.3 นำแบบสอบถามบุคลิกภาพไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 553 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตยมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.04 - 0.24$  ค่า  $\alpha = 0.28$  บุคลิกภาพแบบเผด็จการมีค่า  $r$  ระหว่าง  $-.04 - 0.65$  ค่า  $\alpha = 0.72$  และบุคลิกภาพแบบตามสบายมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.38 - 0.67$  ค่า  $\alpha = 0.75$

7.1.4 ผู้วิจัยพยายามทดลองตัดข้อที่ค่า  $r$  ต่ำออกแล้วคำนวณค่า  $r$  ใหม่ก็พบว่า ข้อที่เหลือยังมีค่า  $r$  ต่ำอยู่

7.1.5 ผู้วิจัยจึงรวมบุคลิกภาพเป็นแบบเดียวเหลือข้อคำถาม 8 ข้อ มีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.29 - 0.68$  ค่า  $\alpha = 0.78$

7.2 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียนมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.74 - 0.92$  ค่า  $\alpha = 0.95$

#### 7.3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

7.3.1 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้ค่า  $r$  ระหว่าง  $-.02 - 0.19$  ค่า  $\alpha = 0.09$

7.3.2 ข้อที่มีค่า  $r$  เท่ากับ  $-.02, 0.14, 0.18$ , และ  $0.19$  ได้ปรับปรุงข้อคำถามและตรวจสอบโดยประธานและกรรมการที่ควบคุมปริญญาโท

7.3.3 นำแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 553 คน พบว่า มีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.55 - 0.71$  ค่า  $\alpha = 0.82$

7.4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.27 - 0.53$  ค่า  $\alpha = 0.70$

7.5 แบบสอบถามการนิเทศภายในมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.58 - 0.84$  ค่า  $\alpha = 0.91$

7.6 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่า  $r$  ระหว่าง  $0.45 - 0.71$  ค่า  $\alpha = 0.85$

## 7.7 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน

7.7.1 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์มีค่า  $r$  ระหว่าง 0.55 - 0.78 ค่า  $\alpha = 0.84$  บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งการใช้อำนาจมีค่า  $r$  ระหว่าง -0.41 - 0.01 ค่า  $\alpha = -0.52$  และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.13 - 0.77 ค่า  $\alpha = 0.81$

7.7.2 ข้อที่มีค่า  $r$  เท่ากับ -0.41, -0.05, 0.01 และ 0.13 ได้ปรับปรุงข้อคำถามและตรวจสอบโดยประธานและกรรมการที่ควบคุมปริญญาโท

7.7.3 นำแบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียนไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 553 คน พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์มีค่า  $r$  ระหว่าง 0.55 - 0.71 ค่า  $\alpha = 0.83$  บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งการใช้อำนาจมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.17 - 0.55 ค่า  $\alpha = 0.53$  และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.61 - 0.77 ค่า  $\alpha = 0.86$

7.7.4 เมื่อทดลองใช้และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งการใช้อำนาจยังคงมีค่า  $r$  ต่ำ ผู้วิจัยจึงตัดบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งการใช้อำนาจออก

7.8 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.26 - 0.78 ค่า  $\alpha = 0.92$  ด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.26 - 0.63 ค่า  $\alpha = 0.72$  ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.36 - 0.74 ค่า  $\alpha = 0.91$  และด้านการกำกับดูแล ชั้นเรียนมีค่า  $r$  ระหว่าง 0.43 - 0.78 ค่า  $\alpha = 0.92$

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการกับข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.05



## 2. ลงรหัสข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ลงรหัสระดับการศึกษา และลงจำนวนปีประสบการณ์ทางการสอน

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 บุคลิกภาพ ตอนที่ 3 ทศนคติของครูต่อนักเรียน ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง ตอนที่ 6 การนิเทศภายใน ตอนที่ 7 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 8 บรรยากาศในโรงเรียน และตอนที่ 9 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

|            |       |       |
|------------|-------|-------|
| น้อยที่สุด | ให้ 1 | คะแนน |
| น้อย       | ให้ 2 | คะแนน |
| ปานกลาง    | ให้ 3 | คะแนน |
| มาก        | ให้ 4 | คะแนน |
| มากที่สุด  | ให้ 5 | คะแนน |

3. วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระดับจำแนกพวก ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และประสบการณ์ทางการสอน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระดับต่อเนื่อง ได้แก่ บุคลิกภาพ ทศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเห็นคุณค่าในตนเอง การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน และสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.4 การกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน

3.4.1 บุคลิกภาพ ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 8-11) ด้วยวิธีใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยจำนวนระดับที่แบ่งดังนี้

|                                    |                          |
|------------------------------------|--------------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 หมายถึง | บุคลิกภาพแบบปล่อยปะละเลย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.66 หมายถึง | บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67-5.00 หมายถึง | บุคลิกภาพแบบเผด็จการ     |

3.4.2 ทศนคติของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเห็นคุณค่าในตนเอง การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ บรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน และสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 8-11)

|                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง | อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง | อยู่ในระดับ น้อย       |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง | อยู่ในระดับ ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง | อยู่ในระดับ มาก        |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง | อยู่ในระดับ มากที่สุด  |

3.4.3 การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

|              |                                  |
|--------------|----------------------------------|
| สูงกว่า 0.90 | มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก  |
| 0.71 - 0.90  | มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง     |
| 0.30 - 0.70  | มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง |
| ต่ำกว่า 0.30 | มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ     |
| 0.00         | ไม่มีความสัมพันธ์กัน             |

3.5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 4.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corrected Item - total Correlation)

4.1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอนและแต่ละด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

##### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

##### 4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นตอน และกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิจัย และการแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |     |                                                           |
|-----------|-----|-----------------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวน                                                     |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                 |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                   |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - distribution                    |
| r         | แทน | ค่าความสัมพันธ์                                           |
| $X_1$     | แทน | ระดับการศึกษา                                             |
| $X_2$     | แทน | ประสบการณ์ในการสอน                                        |
| $X_3$     | แทน | บุคลิกภาพ                                                 |
| $X_4$     | แทน | ทัศนคติของครูต่อนักเรียน                                  |
| $X_5$     | แทน | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                       |
| $X_6$     | แทน | การเห็นคุณค่าในตนเอง                                      |
| $X_7$     | แทน | การนิเทศภายใน                                             |
| $X_8$     | แทน | การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน                          |
| $X_9$     | แทน | บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์                       |
| $X_{10}$  | แทน | บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน                   |
| Y         | แทน | สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน                           |
| $Y_1$     | แทน | การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน                        |
| $Y_2$     | แทน | การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน                           |
| $Y_3$     | แทน | การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน                                   |
| R         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพหุคูณ (Multiple Correlation) |
| $R^2$     | แทน | ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ             |

|      |     |                                                                                           |
|------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| B    | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (Regression Coefficient) ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ |
| Beta | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน                       |
| SE.B | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์                                        |
| p    | แทน | ค่าความน่าจะเป็น                                                                          |
| *    | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05                                                           |
| **   | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01                                                           |

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่ศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตอนที่ 4 การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่ศึกษา

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แสดงผลในตาราง 3-6

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| สถานศึกษา     | จำนวน (n=353) | ร้อยละ |
|---------------|---------------|--------|
| ขนาดใหญ่      | 177           | 50.10  |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 176           | 49.90  |
| รวม           | 353           | 100.00 |

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมี 353 คน เป็นครูอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 177 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10 และเป็นครูอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 176 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ตัวแปร           | สถานศึกษา |        |               |        |       |        |
|------------------|-----------|--------|---------------|--------|-------|--------|
|                  | ขนาดใหญ่  |        | ขนาดใหญ่พิเศษ |        | รวม   |        |
|                  | จำนวน     | ร้อยละ | จำนวน         | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ระดับการศึกษา    |           |        |               |        |       |        |
| ปริญญาตรี        | 141       | 79.70  | 144           | 81.80  | 285   | 80.75  |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 36        | 20.30  | 32            | 18.20  | 68    | 19.25  |
| รวม              | 177       | 100.00 | 176           | 100.00 | 353   | 100.00 |

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมี 353 คน โดยรวมมีระดับการศึกษาปริญญาตรี 285 คน คิดเป็นร้อยละ 80.75 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 177 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 141 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 176 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 144 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 32 คิดเป็นร้อยละ 18.20

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสบการณ์ทางการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ตัวแปร                   | สถานศึกษา |      |               |       |           |      |
|--------------------------|-----------|------|---------------|-------|-----------|------|
|                          | ขนาดใหญ่  |      | ขนาดใหญ่พิเศษ |       | รวม       |      |
|                          | (n=177)   |      | (n=176)       |       | (n=353)   |      |
|                          | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$     | S.D.  | $\bar{X}$ | S.D. |
| ประสบการณ์ทางการสอน (ปี) | 21.77     | 8.84 | 18.37         | 10.45 | 20.08     | 9.81 |

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทางการสอนเฉลี่ย 20.08 ปี โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีประสบการณ์ทางการสอนเฉลี่ย 21.77 ปี และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีประสบการณ์ทางการสอนเฉลี่ย 18.37 ปี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา (n = 353)

| ปัจจัย                           | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|----------------------------------|-----------|------|----------|
| ปัจจัยด้านบุคคล                  |           |      |          |
| บุคลิกภาพ                        | 2.18      | 0.50 | น้อย*    |
| ทัศนคติของครูต่อนักเรียน         | 3.93      | 0.64 | มาก      |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์              | 3.77      | 0.30 | มาก      |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง             | 4.04      | 0.43 | มาก      |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ     |           |      |          |
| การนิเทศภายใน                    | 3.63      | 0.72 | มาก      |
| การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน | 3.60      | 0.78 | มาก      |
| บรรยากาศในโรงเรียน               |           |      |          |
| แบบประสานสัมพันธ์                | 3.74      | 0.61 | มาก      |
| บรรยากาศในโรงเรียน               |           |      |          |
| แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน            | 3.84      | 0.69 | มาก      |

\* น้อย หมายถึง ปล่อยปะละเลย

จากตาราง 6 แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะคิดของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์และบรรยากาศ ในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลิกภาพเป็นแบบปล่อยปละเลย

**ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน**

ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้น ที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน แสดงผลในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

| สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน    | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|------------------------------------|-----------|------|----------|
| การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน | 3.87      | 0.49 | มาก      |
| การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน    | 3.97      | 0.48 | มาก      |
| การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน            | 4.09      | 0.44 | มาก      |
| รวม                                | 3.98      | 0.41 | มาก      |

จากตาราง 7 แสดงว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนโดยภาพรวมมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการ กำกับ ดูแล ชั้นเรียน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

**ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะคิดของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศ ในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการกับ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน แสดงผลในตาราง 8





จากตาราง 8 แสดงว่า

### 1. ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กัน

1.1 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ทักษะคิดของครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r=.233$ ) และการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.240$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.419$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r= -.184$ ) และการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r= -.157$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ การนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r=.699$ ) บรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.570$ ) และบรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=.598$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.625$ ) และบรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=.638$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=.698$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 1.3 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่

1.3.1 ทักษะคิดของครูต่อนักเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำและปานกลางกับนิเทศภายใน ( $r=.160$ ) ( $r=.190$ ) ( $r=.329$ ) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r=.146$ ) ( $r=.155$ ) ( $r=.233$ ) บรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=.165$ ) ( $r=.203$ ) ( $r=.207$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3.2 ทักษะคิดของครูต่อนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับบรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.124$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับบรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.287$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.287$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3.3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับการนิเทศภายใน ( $r=-.125$ ) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r=-.110$ ) บรรยายภาคในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=-.133$ ) และบรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=-.124$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2. ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะคิดของครูต่อนักเรียน ( $r=.300$ ) และการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.502$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r=.292$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพ ( $r=-.203$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ทักษะคติของครูต่อนักเรียน ( $r=.273$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r=.242$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.407$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพ ( $r=-.200$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ทักษะคติของครูต่อนักเรียน ( $r=.235$ ) และการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.248$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.432$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพ ( $r=-.152$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.3 ทักษะคติของครูต่อนักเรียน ( $r=.297$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r=.288$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r=.497$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพ ( $r=-.191$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.4 บุคลิกภาพ ( $r=-.203$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพ ( $r=-.200$ ) ( $r=-.152$ ) ( $r=-.191$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน ( $r=.461$ ) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r=.430$ ) บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.409$ ) และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $r=.413$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนิเทศภายใน ( $r=.421$ ) ( $r=.426$ ) ( $r=.373$ ) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r=.399$ ) ( $r=.404$ ) ( $r=.332$ ) บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ ( $r=.419$ ) ( $r=.336$ ) ( $r=.334$ ) และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน

( $r=.424$ ) ( $r=.337$ ) ( $r=.340$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตอนที่ 4 การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**

ผลการศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนแสดงผลในตาราง 9-12

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวม (Y)

| ตัวแปร                             | B            | SE.B         | Beta       | t       | p    |
|------------------------------------|--------------|--------------|------------|---------|------|
| (Constant)                         | 1.284        | .187         |            | 6.886** | .000 |
| ปัจจัยด้านบุคคล                    |              |              |            |         |      |
| ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ( $X_4$ ) | .097         | .028         | .150       | 3.468** | .001 |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $X_6$ )     | .351         | .044         | .363       | 8.049** | .000 |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ       |              |              |            |         |      |
| การนิเทศภายใน ( $X_7$ )            | .108         | .031         | .188       | 3.460** | .001 |
| บรรยากาศในโรงเรียน                 |              |              |            |         |      |
| แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_{10}$ ) | .130         | .032         | .217       | 4.114** | .000 |
| R = .641                           | $R^2 = .411$ | F = 58.882** | p = .000** |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 9 แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทัศนคติของครูต่อนักเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน และการนิเทศภายในสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .641 ( $R = .641$ ) และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 41.10 ( $R^2=.411$ ) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนมากที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Beta=.363) รองลงมา คือ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน (Beta=.217) การนิเทศภายใน (Beta=.188) และทัศนคติของครูต่อนักเรียน (Beta=.150)

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.284 + 0.351 (X_6) + 0.130 (X_{10}) + 0.108 (X_7) + 0.097 (X_4) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวม = 1.284 + 0.351 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.130 (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) + 0.108 (การนิเทศภายใน) + 0.097 (ทัศนคติของครูต่อนักเรียน)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.363 (X_6) + 0.217 (X_{10}) + 0.188 (X_7) + 0.150 (X_4) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวม = 0.363 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.217 (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) + 0.188 (การนิเทศภายใน) + 0.150 (ทัศนคติของครูต่อนักเรียน)

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ )

| ตัวแปร                                                              | B     | SE.B | Beta  | t       | p    |
|---------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|---------|------|
| (Constant)                                                          | 1.383 | .277 |       | 4.991** | .000 |
| ปัจจัยด้านบุคคล                                                     |       |      |       |         |      |
| บุคลิกภาพ ( $X_3$ )                                                 | -.099 | .045 | -.099 | -2.197* | .029 |
| ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ( $X_4$ )                                  | .105  | .036 | .136  | 2.963** | .003 |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $X_6$ )                                      | .297  | .056 | .256  | 5.333** | .000 |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ                                        |       |      |       |         |      |
| การนิเทศภายใน ( $X_7$ )                                             | .099  | .040 | .144  | 2.492** | .013 |
| บรรยากาศในโรงเรียน ( $X_4$ )                                        |       |      |       |         |      |
| แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_{10}$ )                                  | .190  | .040 | .266  | 4.742** | .000 |
| R = .585      R <sup>2</sup> = .342      F = 34.909**      p = .000 |       |      |       |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05      \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 10 แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติของครูต่อนักเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .585 ( $R=.585$ ) และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 34.20 ( $R^2=.342$ ) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด คือ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $Beta=.266$ )

รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Beta=.256) การนิเทศภายใน (Beta=.144) ทักษะคติของครูต่อนักเรียน (Beta=.136) และบุคลิกภาพ (Beta=-.099) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.383 + 0.297 (X_6) + 0.190 (X_{10}) + 0.105 (X_4) + 0.099 (X_7) + -0.099 (X_3) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน = 1.383 + 0.297 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.190 (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) + 0.105 (ทักษะคติของครูต่อนักเรียน) + 0.099 (การนิเทศภายใน) + -0.099 (บุคลิกภาพ)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.266 + (X_{10}) + 0.256 (X_6) + 0.144 (X_7) + 0.136 (X_4) + -0.099 (X_3) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน = 0.266 + (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) + 0.256 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.144 (การนิเทศภายใน) + 0.136 (ทักษะคติของครูต่อนักเรียน) + -0.099 (บุคลิกภาพ)

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน ( $Y_2$ )

| ตัวแปร                                     | B            | SE.B         | Beta     | t       | p    |
|--------------------------------------------|--------------|--------------|----------|---------|------|
| (Constant)                                 | 1.430        | .277         |          | 6.311** | .000 |
| ปัจจัยด้านบุคคล                            |              |              |          |         |      |
| ทักษะคติของครูต่อนักเรียน ( $X_4$ )        | .079         | .035         | .107     | 2.218*  | .023 |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $X_6$ )             | .346         | .054         | .312     | 6.384** | .000 |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ               |              |              |          |         |      |
| การนิเทศภายใน ( $X_7$ )                    | .113         | .043         | .171     | 2.645** | .009 |
| การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $X_8$ ) | .117         | .038         | .192     | 3.064** | .002 |
| R = .557                                   | $R^2 = .310$ | F = 37.885** | p = .000 |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05    \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะคติของครูต่อนักเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .557 ( $R=.557$ ) และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 31.10 ( $R^2=.310$ ) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนมากที่สุด

คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Beta=.312) รองลงมา คือ การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน (Beta=.192) การนิเทศภายใน (Beta=.171) และทัศนคติของครูต่อนักเรียน (Beta=.107) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_2 = 1.430 + 0.346 (X_6) + 0.117 (X_6) + 0.113 (X_7) + 0.079 (X_7) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน = 1.430 + 0.346 (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.117 (การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน) + 0.113 (การนิเทศภายใน) + 0.079 (ทัศนคติของครูต่อนักเรียน)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_2 = 0.312 + (X_6) + 0.192 (X_6) + 0.171 (X_7) + 0.107 (X_4) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน = 0.312 + (การเห็นคุณค่าในตนเอง) + 0.192 (การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน) + 0.171 (การนิเทศภายใน) + 0.107 (ทัศนคติของครูต่อนักเรียน)

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ( $Y_3$ )

| ตัวแปร                                                              | B     | SE.B | Beta | t       | p    |
|---------------------------------------------------------------------|-------|------|------|---------|------|
| (Constant)                                                          | 1.375 | .207 |      | 6.631** | .000 |
| ปัจจัยด้านบุคคล                                                     |       |      |      |         |      |
| ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ( $X_4$ )                                  | .108  | .031 | .158 | 3.468** | .001 |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $X_6$ )                                      | .397  | .049 | .388 | 8.177** | .000 |
| ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ                                        |       |      |      |         |      |
| การนิเทศภายใน ( $X_7$ )                                             | .072  | .035 | .118 | 2.061*  | .040 |
| บรรยากาศในโรงเรียน                                                  |       |      |      |         |      |
| แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_{10}$ )                                  | .109  | .035 | .174 | 3.119** | .002 |
| R = .590      R <sup>2</sup> = .348      F = 44.978**      p = .000 |       |      |      |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05      \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทัศนคติของครูต่อนักเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ

.590 ( $R=.590$ ) และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 34.80 ( $R^2=.348$ ) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียนมากที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $Beta=.388$ ) รองลงมา คือ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $Beta=.174$ ) ทักษะของครูต่อนักเรียน ( $Beta=.158$ ) และการนิเทศภายใน ( $Beta=.118$ ) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_3 = 1.375 + 0.397 (X_6) + 0.109 (X_{10}) + .108 (X_4) + 0.072 (X_7) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน =  $1.375 + 0.397$  (การเห็นคุณค่าในตนเอง) +  $0.109$  (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) +  $.108$  (ทักษะของครูต่อนักเรียน) +  $0.072$  (การนิเทศภายใน)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_3 = 0.388 + (X_6) + 0.174 (X_{10}) + 0.158 (X_4) + 0.118 (X_7) \text{ หรือ}$$

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน =  $0.388 +$  (การเห็นคุณค่าในตนเอง) +  $0.174$  (บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน) +  $0.158$  (ทักษะของครูต่อนักเรียน) +  $0.118$  (การนิเทศภายใน)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปไว้ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 38 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน 216 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 27 โรงเรียน 871 คน รวม 1,087 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำชั้นช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 14 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างขนาดสถานศึกษาละ 184 คน รวม 368 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครู แบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครู สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทางการสอน เป็นแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการปฏิบัติตั้งแต่เป็นประจำถึงไม่แสดงเลย จำนวน 8 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.78$

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ความหมายทางภาษา (Semantic Differential Scale) แสดงคุณลักษณะเป็นคู่ๆ ที่มีความหมาย ตรงข้ามกัน จำนวน 6 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.95$

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 5 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.82$

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 8 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.70$

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการนิเทศภายใน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการปฏิบัติตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.91$

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการรับรู้ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ ค่า  $\alpha = 0.85$

ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 แบบ คือ บรรยากาศในโรงเรียน แบบประสานสัมพันธ์ ค่า  $\alpha = 0.83$  และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ค่า  $\alpha = 0.86$  เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดการรับรู้ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ค่า  $\alpha = 0.92$  แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ค่า  $\alpha = 0.92$  การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน ค่า  $\alpha = 0.72$  และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ค่า  $\alpha = 0.92$  เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดความสามารถตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการจัดบรรยากาศการจัด การเรียนการสอน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ทักษะของครูต่อนักเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ทักษะของครู ต่อนักเรียน และการนิเทศภายใน สามารถร่วมกันมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.1

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 หมวด 7 ได้ระบุไว้ว่า ต้องการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับเกียรติและมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพตามฐานะของผู้สร้าง และมีบทบาทในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 51-58)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการกำกับคุณภาพผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้กำหนดการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นดัชนีชี้วัดมาตรฐานวิชาชีพหนึ่งทีครูจะต้องปฏิบัติให้เกิดคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548:51-58) และสำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งครูที่ขอมิและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 242, 255, 276, 301)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในรูปแบบต่างๆ เพราะเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในทุกระดับ โดยมีโครงการสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศูนย์พัฒนาคุณภาพวิชาการ จำนวน 28 ศูนย์ และดำเนินการอบรม สัมมนาครูเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. 2548ก: 9-20, 33) จึงทำให้ครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับยุวดี ยางสวย (2550: 85) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม อยู่ในระดับมาก และวชิราภรณ์ คำคล้าย (2551: 72) ที่พบว่า การจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการจัดเรียนการสอน ซึ่งการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงบรรยากาศทางด้านกายภาพ และบรรยากาศทางด้านจิตวิทยา เพื่อจูงใจให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย

ต่อการเรียน (สุพิน บุญชูวงศ์. 2544: 124) จึงทำให้ครูต้องจัดชั้นเรียนให้มีสีสันน่าดู และเหมาะสม สบายตา มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีโต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่างๆ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2545: 5-8) ในขณะเดียวกัน ครูต้องให้ความรัก ความเอาใจใส่ ต่อผู้เรียน คำนึงถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ สร้างสายใยความเคารพนับถือระหว่างครูกับผู้เรียน การเห็นอกเห็นใจผู้เรียน (บรรเทา กิตติศักดิ์. 2545: 45) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือมีความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2546: 237) จึงทำให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องสรุปผล อนาคต (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมด้าน วิชาการมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และวิชาการณ์ คำคล้าย (2551: 72) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปฏิบัติการจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ลัดดา บุญทรง (2547: บทคัดย่อ) ยังพบว่าการปฏิบัติในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนทั้ง 2 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศ ทางกายภาพ และการจัดบรรยากาศทางจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก

1.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดให้จัดทำแบบบันทึก เกี่ยวกับตัวผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลของผู้เรียนมาใช้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: 12) หรือนำมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (ปรัชญา คนธจักร. 2546: 2) จึงทำให้ครูต้องศึกษาแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) ระเบียบสะสม (ปพ.8) แบบบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถลงข้อมูลได้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

1.3 การกำกับ ดูแล ชั้นเรียนมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันผู้เรียนได้รับสื่อต่างๆ มากมาย ทำให้มีพฤติกรรมการเล่นแบบ การดูแลผู้เรียนในชั้นเรียน จึงต้องสร้าง กฎ ระเบียบให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวในการยึดถือปฏิบัติ โดยการสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน ต้องคำนึงถึงธรรมชาติและการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ เพื่อให้เข้าใจถึงเหตุผลและยอมรับปฏิบัติตาม สอดคล้องกับสมจิต สวธนไพบูลย์ (2537: 45) ที่กล่าวว่า การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบ กฎ กติกาในเรื่องต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องมีกฎ กติกาขึ้นใช้ และยอมรับและยินยอม ตามข้อตกลงในกติกานั้นๆ นอกจากนี้ การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ดำเนิน ไปตามกระบวนการที่ควรจะเป็น ครูต้องมีวิธีการป้องกันความประพฤติผิดของผู้เรียน ดังที่ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2537: 241) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่โดยตรงในการอบรมบ่มนิสัยให้นักเรียนประพฤติตนอยู่ใน กรอบระเบียบของชั้นเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียน อย่างใกล้ชิด รู้ถึงความต้องการและปัญหาของ นักเรียนแต่ละคน เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ก่อนที่นักเรียนจะทำความผิด และมีวิธีการ การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายๆ วิธีเพื่อให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น จึงเป็น

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูมีสมรรถนะด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับวีรศักดิ์ ไชยเสน (2547: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับกฎและกระบวนการของชั้นเรียนมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน บุคลิกภาพ ทักษะของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยายภาค ในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยายภาคในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะของครูต่อนักเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดย ภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะการ บริหารจัดการ ชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านบุคคลเป็นลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวของครูหรือผลจากการกระทำ ของครูที่มีผลต่อพฤติกรรม กล่าวคือ ทักษะของครูต่อนักเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ของครูที่มีต่อนักเรียน ทำให้ครูมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาว่าจะชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งสอดคล้องกับสจวร์ต โค้วตระกูล (2548: 366) ที่กล่าวว่า ทักษะเป็น อัจฉริยภาพ (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas) ทักษะนี้อาจจะเป็นบวก หรือลบ ถ้า บุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล จึงอาจกล่าวได้ ว่า ทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ได้ (บัญชา แสงหวิ. 2539: 77; อ้างอิงจาก Triandis. 1971: 143)

ขณะที่การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินตนเองตามความรู้สึกของตนว่าตนเอง เป็นคนที่มีคุณค่า มีความสามารถ มีความสำคัญ ทำงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้ง การยอมรับการ เห็นคุณค่าในตนเอง จากคนในสังคมที่มีต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow. 1954: 81-97) ที่แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เห็นคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและประเมินค่าตนเอง และประเภทที่เกี่ยวข้องกับการได้รับ การเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ความต้องการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือ ผู้อื่น ได้รับการยอมรับและสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชย ของผู้อื่น ซึ่งกุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ ความสามารถในการตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. 2546: 47; อ้างอิงจาก McClelland. 1969: n.d.) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดับเลิศ หรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขวางกั้น เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว สอดคล้องกับบุหงา ลิ้มโกมุท (2547: บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพของครู ยกเว้น บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะประจำตัวครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การแสดงออกทางอารมณ์ ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ ความยุติธรรม ความเมตตา ความอดทน ความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งอารมณ์ ใจเพียง (2546: 235) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็น 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบตามสบาย โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการแสดงออกของครูใน 2 ลักษณะ คือ 1) การมีความเข้มงวด หนักรวด จุนเจียว บั่นปึง ใช้น้ำเสียงดุดันกับนักเรียน และ 2) การปล่อยปะละเลย เจยมเยย ไม่มีความคงเส้นคงวา ไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ ซึ่งการแสดงออกในลักษณะดังกล่าวนั้น เป็นบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมวิชาการ เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ กล่าวคือ การนิเทศภายใน เป็นการติดตามดูแลการสอนของครูอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหมวดวิชาเพื่อให้ครูสามารถใช้วิธีสอนและการจัดการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัชรา เล่าเรียนดี (2545: 130) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการกระทำหรือปฏิบัติกับครูในโรงเรียนด้วยวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของคลิกแมน (กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. 2548: 17-18 อ้างอิงจาก Glickman. 1985: 258-263) ที่กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศกับครูจะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรมและกิจกรรมการเรียนการสอนนี้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุไร ชูรักษ์ (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขณะที่การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยสามารถนำความรู้และผลการวิเคราะห์วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารและจัดการสิ่งต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวาณิช (2545: 78-80) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสุรางค์ ชูสิงห์ (2548: 61) ที่พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเวลา 3 ปีต่อเนื่อง รวม 36 คน ส่งผลให้ครูใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุดประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้สามารถแก้ปัญหาการสอนของครูให้หมดไป และนักเรียนได้รับการแก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียน

ส่วนบรรยากาศในโรงเรียนแบบประสานสัมพันธ์ เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้ความสำคัญ อิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย และให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม (สมจิตร อุดม. 2547: 94-95; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45) เป็นบรรยากาศที่สร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมาย ลดความขัดแย้ง ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (จำรัส นองมาก. 2538: 4) สอดคล้องกับสมจิตร อุดม (2547: 208) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญ ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์การ ให้มีศักยภาพสามารถลดความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน สร้างความร่วมมือและความสามัคคี ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับบัญชา แสหนทวิ (2539: 195) และรัชนิกร ประสาร (2547: 53) ที่พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานและบุหงา ลิ้มโกมุท (2547: 118) พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และบรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน เป็นการเน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่อง ความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มีการให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี มีสร้าง ความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม (สมจิตร อุดม. 2547: 94-95; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45) เป็นบรรยากาศที่มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงาน การมอบหมายสั่งการที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย การสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบและการให้รางวัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2537: 29) สอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (2533: 141) ที่พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน อันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณะครูอีกด้วย

3. การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยมีปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เป็นเช่นนี้แสดงว่าครูมัธยมศึกษาเห็นคุณค่าในตนเองแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่า ทำอะไรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนได้สอดคล้องกับวรรณพร สุขอนันต์ (2541: 36) ที่ได้กล่าวถึงครูที่เห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นบุคคลที่ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานต่างๆ อยู่เสมอและสามารถนำเอาความรู้ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ฐานะ ฐานะหน้าที่ของตนในการทำงาน ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็งมีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับบุหงา ลิ้มโกมุท (2547: 120) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถพยากรณ์สมรรถภาพของครูได้เป็นอย่างดี

3.2 บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นการเน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่อง ความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มีการให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี มีการสร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม (สมจิตร อุดม. 2547: 94-95; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45) เมื่อครูทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายสั่งการที่ชัดเจน และถ้าหากทำงานสำเร็จก็จะได้รับการยอมรับและมีรางวัลให้ จึงทำให้ทุกคน มุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐลี เรืองศิริ (2535: 39) พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบุรักเกิด (สมจิตร อุดม. 2547: 207; อ้างอิงจาก Burkette. 1990: 154) ที่พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจหลัก

3.3 การนิเทศภายในมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกัน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2545: 130) เมื่อผู้บริหารเข้ามาช่วยเหลือ โดยการสังเกตการณ์การสอน ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน แนะนำแหล่งความรู้ให้ค้นคว้า และมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ก็ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของโคลาดาร์ซีและเบรตัน (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545: 59; อ้างอิงจาก Coladarci; & Breton. 1997) ที่บ่งชี้ว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะมองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการนิเทศการสอน ซึ่งถือว่าการสนับสนุนจากโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างหนึ่ง

3.4 ทศนคติของครูต่อนักเรียน มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการทศนคตินั้นเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง



หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อจะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ ดังนั้น เมื่อครูมีเจตคติต่อนักเรียนในทางที่ดีแล้ว จะส่งผลต่อการกำหนดแนวโน้มของครูในการปฏิบัติการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของชนิศา จรัสรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทศนคติของครูต่อนักเรียนส่งผลต่อสมรรถภาพของครูภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในลักษณะเดียวกันเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88) ยังพบว่า ทศนคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในชั้นเรียนของครูผู้สอนสูงสุด

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรม/ประชุมสัมมนา หรือส่งครูไปอบรมกับหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาอื่น ที่มีการจัดอบรม/ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่า ในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ เพื่อให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีทัศนคติที่ดี
- 1.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้การแนะนำครูในโรงเรียนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการมีพื้นที่หรือมุมสำหรับทำงานวิจัยในชั้นเรียน จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และจัดหาเอกสารงานวิจัยไว้สำหรับการค้นคว้า
- 1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม ให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงาน ให้การยอมรับและให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะของตนเองทั้งในด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยการเฝ้าหาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนทักษะที่ตนเองยังขาด และปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นครูช่วงชั้นที่ 3 ที่นักเรียนอยู่ในช่วงวัยรุ่น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
- 2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และในพหุระดับต่างๆ
- 2.3 ศึกษาสมรรถนะของครูด้านอื่นๆ เช่น การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นต้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์. (2550). *Personnel Division*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2550, จาก <http://www.dms.moph.go.th/hrm/competency01.html>
- กรมวิชาการ. (2542ก). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2542ข). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- กรมสามัญศึกษา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *รายงานผลการดำเนินงาน งานพัฒนาศักยภาพโรงเรียนและปัจจัยสนับสนุนแผนปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติยา เดชทิวาส์. (2546). *การศึกษาความรู้ตามการรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กองบรรณาธิการ. (2548, มกราคม). *สอนแบบครูมืออาชีพจะสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ได้อย่างไร. สานปฏิรูป. 7(81): 26-28.*
- กัลยา พานิชวงษ์. (2547). *การพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). *การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่มีผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- กาญจนา ชิตประเสริฐ. (2547). *ปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเครียดของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*



- จำรัส นองมาก. (2538). การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนา เพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. นครศรีธรรมราช: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส. (2543, มกราคม). "การวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษากับการปฏิรูปสถานศึกษา : ฐานคิดในการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน" วารสารวิชาการ. 3(1): 68-72.
- จุไร ชูรักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การประถมศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐลี เรืองศิริ. (2535). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมพล โพธิ์ศรี. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชนกานต์ บุญชูศรี. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา) ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิศา จรัสรักษ์. (2542). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลี ดวงแก้ว. (2543?). วิชาศึกษา 263 ประสบการณ์วิชาชีพครู 2. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย ยมดิษฐ์. (2548). เทคนิคและวิธีการสอนร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: หลักพิมพ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544, เมษายน). บรรยายภาคในชั้นเรียนและการจูงใจนักเรียน. วารสารวิชาการ. 4(4): 42-53.
- ชาญยุทธ นาเจริญ. (2545). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.

- ชาติชาย พัทธกันชนาคม. (2544). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาปรีชาธรรม และจริยศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ชาลี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- . (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณาการ.
- ชิดหทัย พลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2543). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตพัฒน์ พิษณุธาดาวงศ์ (กรกฎาคม-กันยายน 2549) ยุทธวิธีใช้ระบบสมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์... เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. *วารสาร ดำรงราชานุภาพ*. 6(20).
- ณรงค์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐภัทร ธรณี. (2548). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दारूरرن ศรีแก้ว. (2549). *ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน*. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). Competency-Based Human Resources Management. *วารสารการบริหารคน*. 21(4): 11-28.
- เดือนเพ็ญ สุขสมาน. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณอม โททอง. (2519). *การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ของนักเรียนในเขตการศึกษา 5*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- ทวีศิลป์ สารแสน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทือน ทองแก้ว. (2538). การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในห้องเรียนยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธนพร วงษ์จันทร์. (2543). ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ที่เป็นเบาหวาน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ธนิดา ธนะสิริรุ่ง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาเกี่ยวกับความต้องการในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวัฒน์ ฆะราช. (2545). การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครุฑนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องทางการทำวิจัยแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). ความเป็นครูไทย *Self-Actualization For Thai Teachers*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ธีระ ชัยยุทธขรรยง. (2544, กุมภาพันธ์-เมษายน). การเสริมสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง. วารสารการศึกษา กทม. 24(5): 19-26.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2542). การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลจันทร์ จันท์เจริญ. (2545). การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของโรงเรียนบ้านวังสาร อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2550, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result.php?id=4096>
- นวลจิตต์ ชาวศิริพิงค์. (2545, ตุลาคม). การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(10): 10.

- นิพนธ์ วรรณเวช. (2538). สภาพแวดล้อมสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภาพร ร้อยดาพันธ์. (2545). ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล สังธิกุล. (2547). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูกลุ่มศรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2545, ตุลาคม). การสอนภาษาไทยและรูปแบบการสอนภาษาไทยในหนังสือเรียนภาษาไทยชุดพื้นฐานภาษา. วารสารวิชาการ. 5(10): 49.
- บัญชา แสนทวี. (2539). การศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2539; เมษายน-มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารพัฒนาหลักสูตร. 3(14): 61-73.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญยาพร อุณากุล. (2545). ศึกษา 263 ประสบการณ์ทางวิชาชีพครู 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุหงา ลิ้มโกมุท. (2547). ตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจพร ทองโอ. (2646). ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2543). การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้. ใน ระบบการเรียนการสอน หน่วยที่ 1-7. หน้า 111-154. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.



- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2545). การวิจัย เรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้: การศึกษาความรู้ตามการรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑล กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิตร เอรารวรรณ์. (2542). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ยู แพค.
- ประสิทธิ์ ศักดิ์คำดวง. (2545). ความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัยจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรัชญา คนธจักร. (2546). การพัฒนาระบบการจัดการสารสนเทศชั้นเรียน โรงเรียนระดับ ประถมศึกษาบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ อุปถัมภ์. (2538). การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียนของกลุ่มโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ณ วังจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2538). แนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษาในประมวลสาระชุดวิชาการ ทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียา จันทรสิทธิเวช. (2548). เอกสารคำสอน รายวิชา หลักการสอน. สุราษฎร์ธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2. พิมพ์ดี.
- ปัญญา คงศรี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา จิราภรณ์. (2547). หลักการสอน. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะพงษ์ แก้วกู่. (2544). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พลศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2545, 17 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนพิเศษ 66 ง. หน้า 120.
- พยุงค์ จันทรสุรินทร์. (2541, สิงหาคม). การวิจัยในชั้นเรียน : ทางเลือกใหม่ของการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ. 1(8): 2-12.
- พรณิชา ชาดะพันธุ์. (2549). การใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตยานนาวา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2541). พระบรมราโชวาท เรื่อง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ.
- พวงพรรณ ขันติธรรมมาร. (2539). บรรยากาศและสภาพแวดล้อมโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ฟิงเกอร์ปริ้นท์แอนด์มีเดีย.
- พัชรภา สารตรอด. (2545). กระบวนการและการใช้ผลจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลของครูมัธยมศึกษา : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). การวิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- (2545, กรกฎาคม). การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารการศึกษา กทม. 25(10): 4-11.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เพ็ญพิมล คูศิริวิเชียร. (2547). เอกสารคำสอน วิชามัธยมศึกษา 311 การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพียว ผลภาค. (2539). บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อนกับความรู้สึก เห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2540). การนิเทศการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล อรเอี่ยม. (2546). คุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภัสสร ผิขาว. (2547). ศษ. 263 ประสบการณ์ทางวิชาชีพครู 2. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการโรงเรียน มัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล. (2548). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัทนา ปั่นทอง. (2536). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ยุวณะเตมีย์. (2540, กรกฎาคม-กันยายน). บรรยากาสการเรียนรู้. วารสารโครงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์. 4(40): 59-62.
- มาลี จุฑา. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บ.อักษรพิพัฒน์.
- มาหะมะ ลาเต๊ะ. (2545). ผลของการใช้เทคนิคการจัดการห้องเรียนประกอบการสอนโจทย์ปัญหา ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การประถมศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธนา ปฐมราชดิ. (2544, ตุลาคม). การวิจัยในชั้นเรียน แนวคิดการปฏิบัติสู่การพัฒนาผู้เรียน ที่แท้จริง. วารสารวิชาการ. 4(10): 60.
- ยุวดี ยางสวย. (2550). ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2545). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิวรรณ วณิชยธอม. (2548, มีนาคม-เมษายน). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารข้าราชการ. 50(2): 10-24
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *รวบรวมบทความทางการศึกษา การศึกษาไทยในเวทีโลก*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- รุ่งโสพล สิริทิพย์. (2534). *การศึกษาระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลลิตา เหล่าพานิช. (2538). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะทางชีวสังคมและทัศนคติต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา บุญทรง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การประถมศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.
- ลือชัย ชูนาคา. (2549). *แนวทางการเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2549, จาก <http://www.loburi.net/vitaya/vit/pp1.ppt>
- วงเดือน จงโพนุลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วชิราภรณ์ คำคล้าย. (2551). ศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ มณีบางกา. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2545). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วันชัย ดนัยโมทน. (2543, กรกฎาคม). ประเด็นของการปฏิรูปการศึกษา. วารสารปฏิรูปการศึกษา. 3(12): 20-31.
- วัลยา นิหมัด. (2548). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภ กันทรพิทย์. (2541, มกราคม). ผู้บริหารกับการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิชาการ. 1(1): 55.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2540). วิชา 404361 วิธีสอนทั่วไป. (เอกสารประกอบการสอน). ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. วารสารข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3): 8-11.
- วิเชียร ไชยบัง. (2544). การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนตามการรับรู้ของครูประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วินิจ วงศ์รัตน์. (2542). เอกสารประกอบการสอนประสบการณ์ทางวิชาชีพครู 1. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาวณีย์ โชติเบญจมาภรณ์. (2543, พฤษภาคม). งานครูเป็นวิชาชีพ. วารสารวิชาการ. 5(2): 69.
- วิเศษ ชินวงศ์. (2544, มีนาคม). การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ. 4(3): 2-10

- วีณา วโรตมะวิชัย. (2543). สภาพแวดล้อมห้องเรียนและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: ภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรศักดิ์ ไชยเสน. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างกฎและกระบวนการของห้องเรียนกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การประถมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ปฏิเวชวัฒนากูร. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริบูรณ์ สายโกสุม. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริวรรณ ฤกษ์นันท์. (2548?). ประสบการณ์วิชาชีพครู 3 : เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษา 363 ( *Ed 363 Professional Experience 3*). โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยมศึกษา) กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวรรณ หม่อมพอนุช. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหารพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). ระบบการพัฒนาคูของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.
- สมจิต สวชนไพบูลย์. (2537). การศึกษาผลของการจัดการชั้นเรียน ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการสังเคราะห์งานวิจัยปีการศึกษา 2518-2534. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมิตี เพียรการค้า. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน  
โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เลาลักษณ์จรรยา. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2547). จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส.  
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมลักษณ์ มธุรสสุวรรณ. (2548). การศึกษาบรรยากาศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูโรงเรียน  
เอกชน สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4. สารนิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.
- สมศิริ อรัญ. (2546). การศึกษาคุณภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
ด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สยาม ปิยะนารท. (2539, มกราคม). การสร้างวินัยในชั้นเรียน. วารสารการศึกษาเอกชน.  
6(57): 18-23.
- สรवरักษ์ พุทธิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูป  
การศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- सरिनรา เขมาธ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของครูโรงเรียนเอกชน  
จังหวัดราชบุรี. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (เกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สันต์ สุขสีทอง. (2548). การนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2549). *กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.* กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงาน ก.พ. (2548ก). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ.*

2547. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

----- (2548ข). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.* เอกสาร  
ประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ 31 มกราคม 2548. กรุงเทพฯ:  
สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2547). *รายงานผลการปฏิบัติงานตาม  
แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

----- (2548ก). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

----- (2548ข). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2548.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

----- (2549). *เอกสารอัดสำเนาเรื่อง สรุปการประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปี 2547-2549.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

----- (2550). *เอกสารอัดสำเนาเรื่อง จำนวนห้องเรียน แยกรายชั้นและรายโรงเรียน.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.*

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544ก, กันยายน). *สมรรถนะผู้บริหาร.  
วารสารสานปฏิรูป. 2(3): 7.*

----- (2544ข). *การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง.* กรุงเทพฯ:  
ศรีเมืองการพิมพ์.

----- (2537). *สรุปรายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชน.  
กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับพลิซซิ่ง.*

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา*

----- (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สิริยุดา สิทธิโนน. (2541). *การใช้และความต้องการใช้สารสนเทศของครูสังคมศึกษาระดับ  
มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*

สุขุม หลานไทย. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงาน  
ของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*



- สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ เต็มแย้ม. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. (2527). การสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณ ลิ้มโสภารธรรม. (2548). สมรรถภาพในการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล อนามัย. (2549: บทคัดย่อ). ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. กรุงเทพฯ: ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2544). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภัททา โกศิยานนท์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในกรุงเทพ. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี ปิยะอนันท์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการสอนของครูและบรรยากาศในห้องเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ อาษาสร้อย. (2540). ศึกษาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5 รูปแบบ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวดี สาขากร. (2549, พฤษภาคม). สัมภาษณ์โดย ประทวน มูลหล้า ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุเมธ บุญมะยา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ทักษะคิดต้องงาน และแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ วท.ม.  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545, สิงหาคม). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้.  
วารสารวิชาการ. 5(8): 27.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2541, เมษายน). การเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียน. วารสารกองทุน  
สงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 8(75): 25-30.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2548). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ชูสิงห์. (2548?). รายงานผลจากการดำเนินการพัฒนาครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนของ  
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชุมแสง. นครสวรรค์. สำนักงานการประถมศึกษา  
อำเภอชุมแสง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์.
- สุริยันต์ คำปัน. (2547). ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลำปาง: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
ลำปาง. ถ่ายเอกสาร.
- สุดี แยมเกษร. (2547). ปัจจัยทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูป  
การศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี ทองคำ. (2549). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยโรงเรียน  
อนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543: 83). แนวคิดและหลักการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ใน ประมวล  
บทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์  
ลัดดา ภูเกียรติ์ และสุวรรณา สุวรรณเขตนิคม. หน้า 156-194. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2544). คู่มือการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.  
กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- . (2545). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- เสริมศรี ลักษณะศิริ. (2540). หลักการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน  
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

- เสาวลักษณ์ กรโกวิท. (2546). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโกวิทธารงเชียงใหม่.  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยแสง.  
ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ตระการวิจิตร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน  
ต้อนรับบนเครื่องบิน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไสว สาริบท. (2542). ความต้องการรับการนิเทศและการได้รับการตอบสนองความต้องการนิเทศ  
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2540). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- हररषष ढलवलषष. (2535). หลักสูตรแนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- องอจ ญัยพัฒน์. (2543, กันยายน-ธันวาคม). รายงานสรุปการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผล  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. วารสารการวัดผล  
การศึกษา. 23(66): 46-52.
- อนันต์ ศิริภัสราภรณ์. (2549). นโยบายของ Smile School. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2549,  
จาก [http://203.155.220.242/soiannex/smile\\_School/Page2.htm](http://203.155.220.242/soiannex/smile_School/Page2.htm).
- อภิรักษ์ วรรณสารพ. (2545, พฤศจิกายน-ธันวาคม). คน : Competency: ความท้าทายของ  
องค์กรยุคใหม่. วารสาร Productivity World. 7(41): 16-27.
- อรรถพล ระวีโรจน์. (2547). ทศนคติต่อหลักการประชาธิปไตยของพ่อ แม่ และครูประจำชั้น  
สัมพันธ์ภาพระหว่างนักเรียนกับพ่อแม่และสัมพันธ์ภาพระหว่างนักเรียนกับครูประจำชั้น  
ที่มีต่อพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประเภทสหศึกษา  
ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2547). สุดยอดการพัฒนาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อรอุมา สงวนญาติ. (2544). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดความภาคภูมิใจ  
ในตนเอง ที่มีรูปแบบการตอบและวิธีวิเคราะห์ต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผล  
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2537). หลักการสอน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- (2540). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2545, มกราคม). ครู : บุคลิกภาพสร้างสรรค์. *วารสารการศึกษา กทม.* 25(4): 16-21.
- . (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไผ่หมื่น เอ็ดดูเคท.
- อำไพ รัตนอารีกุล. (2530: บทคัดย่อ) *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการศึกษาภายในกับการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2537). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร พรายอินทร์. (2542). *การศึกษาการจัดการชั้นเรียนของครูอนุบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัสระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกราช ดินาง. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพหุระดับกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Ballard, Bonnie Gayle. (2002). *Preservice Teacher' Beliefs about Classroom Management Before and After Student Teaching*. Dissertation Ph.D. (Graduate). School of the Memphis University. Retrieved February 5, 2007, from <http://proquest.umi.COM/pqdweb?index=0&did=765366291&SrchMode=1&sid=5&Fmt=2&VInst=PROD&VTy pe=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1170674525&ClientId=61839>
- Bliss, James R.; Firestone, William A.; & Richards, Craig. (1991). *Rethinking Effective Schools : Research and Practice*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Branden, N. (1981). *The Psychosocial of Self-Esteem*. 15th ed. New York: Bantoom Book Inc.
- Burden, P.R. (2003). *Classroom Management: Creating a Successful Learning Community*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Cangelosi, J.S. (2004). *Classroom Management Strategies: Gaining and Maintaining Students' Cooperation*. 5th ed. Hoboken. Nj: Wiley.

- Charles. C.M. (2001). *Essential Elements of Effective Discipline*. Boston: Allyn; & Bacon.  
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=974437811&SrchMode=5&Fmt=2>
- Coopersmith, Stanley. (1981). *The Antecedents of Self-Esteem*. California: Consulting Psychologist Press.
- Costello, Jeffrey David. (2005). *Classroom Management in Music Ensembles : Exploring the Relationship between Percetved Classroom Management Skills and Performance Achievement*. Dissertation M.Ed. Graduate. School of the Grand Valley State University. Retrieved July 25, 2006, from  
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=974437811&SrchMode=5&Fmt=2>
- Garrett, Tracey. (2005). *Student-and Teacher-Centered Classroom Management: A Case Study of Three Teachers' Beliefs and Practices*. Dissertation Ed.D. Graduate. School of the New Jersey-New Brunswick State University. Retrieved June 24, 2006, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=4&did>
- Hamilton, Karen Denise. (2003). *A Study of the Effectiveness of Seven Selected Classroom Management Discipline Systems and Sixteen Strategies as Percived by New and beginning Teachers*. Dissertation Ed.D. Graduate. School of the La Verne University. Retrieved February 13, 2007, from  
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=14&did=765885751&SrchMode=1&i>
- Jackson, Diane Robinson. (2005). *An Exploration of the Relationship between Teacher Efficacy and Classroom Management Styles in Urban Middle Schools*. Dissertation Ed.D. Graduate. School of the Wayne State University.  
 Retrieved June 24, 2006, from <http://wwwlip.umi.com/dissertations/fullcit/3168495>
- Jacopbsen, David.; Eggen, Paul.; & Kauchak, Fon. (1990). *Mehods for Teacher : Promoting Student Learning*. London: Prentice-Hall.
- Johnson, Daphne D.; et al. (2005). *For the Uninitiated : How to Succeed in Classroom Management*. Retrieved May 19, 2006, from [http://www.findarticles.com/p/articles/mi\\_qa4009/is\\_200510/ai\\_n15642428](http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa4009/is_200510/ai_n15642428)
- Kotler, Louis. (2000). *Marketing Management*. New Jersey: Prentice 3 Hall.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Earyle W. (1970, Autumn). Determing Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

- Marshall, Sophia Sunette Loviette. (2003). *Student Teachers' Perceptions of Classroom Management*. Dissertation Ph.D. Graduate. School of the Southern Mississippi University. Retrieved February 5, 2007, from <http://proquest.umi.COM/pqdweb?index=0&did=764894351&SrchMode=1&sid=4&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1170674148&ClientId=61839>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Hanban. Publishers.
- (1970). *Motivation and Personality*. 2nd. New York: Harper and Row Publishers.
- Massachusetts Institute of Technology. (2003). *Tips for Beginning Teachers in Middle and Secondary School: Classroom Management*. Retrieved June 24, 2006, from [http://www.emced.msstate.edu/Pages%20in%20use/ProjectRightStat/tips-beginning\\_teacher.htm](http://www.emced.msstate.edu/Pages%20in%20use/ProjectRightStat/tips-beginning_teacher.htm)
- McCauley-Cate, Janet F. (2003). *This Inner City Thing : New Teachers and Classroom Management*. Dissertation Ed.D. Graduate. School of the Boston College. Retrieved February 5, 2007, from <http://proquest.umi.COM/pqdweb?index=4&did=764823481&SrchMode=1&sid=2&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1170673634&ClientId=61839>
- Phelps, Janet Sue. (1996). *Information System and Corporate Acquisition : An Exploratory Study of Management Information System Acquisition Strategies*. Dissertation Abstract International.
- Sanderlin, Rosalynn L. (2004). *Improving Classroom Management by Providing Continued Teacher Professional Development Training*. Dissertation Ed.D. Graduate. School of the Nova Southeastern State University. Retrieved July 25, 2006, from <http://wwwlip.umi.com/dissertations/fullcit/3160628>
- Shulman, L.S. (1986, July). Those Who Understand : Knowledge Growth in Teaching. *Education Researcher*. 10(2): 9-23.
- Traynor, Patrick Lackmann. (2004). *A Study Comparing Three Classroom Management Approaches*. Dissertation Ph.D. Graduate. School of the California, Riverside State University. Retrieved June 24, 2006, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=765925071&sid=1&Fmt=2&clientId=61839&RQT=309&VName=PQD>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- |                                       |                                                                                                                 |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ | กรรมการบริหารหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต<br>ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา         | อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษา<br>และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                    |
| 3. อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์   | อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                              |
| 4. อาจารย์อัปสร สุรโชติ               | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษโรงเรียนวัดห้วยกรวด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1                          |
| 5. อาจารย์ปิยรัตน์ ไชยกันยา           | ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>กรุงเทพมหานคร เขต 1                        |



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บัณฑิตที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบัณฑิตที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน  
ของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. แบบสอบถามมี 9 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการนิเทศภายใน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้หรือจากประสบการณ์ในการสอนของท่านที่ตรงกับ  
ความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัว  
ของท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวประทวน มูลหล้า

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ท่านมีระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

2. ท่านมีประสบการณ์ทางการสอน..... ปี (เศษของปี 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วกรณาคัดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติของท่าน

| ข้อที่ | ข้อความ                              | ระดับการปฏิบัติ |          |           |          |            |
|--------|--------------------------------------|-----------------|----------|-----------|----------|------------|
|        |                                      | เป็นประจำ       | ส่วนใหญ่ | ไม่แน่นอน | ส่วนน้อย | ไม่แสดงเลย |
| 1      | ท่านแสดงสีหน้าเคร่งเครียดกับนักเรียน |                 |          |           |          |            |
| 2      | ท่านแสดงความฉุนเฉียวกับนักเรียน      |                 |          |           |          |            |
| 3      | ท่านแสดงท่าทางไม่สบายใจกับนักเรียน   |                 |          |           |          |            |
| 4      | ท่านใช้เสียงดูเพื่อควบคุมนักเรียน    |                 |          |           |          |            |
| 5      | ท่านทำงานไม่ทันนักเรียน              |                 |          |           |          |            |
| 6      | ท่านเมินเฉยนักเรียน                  |                 |          |           |          |            |
| 7      | ท่านทำงานไม่คงเส้นคงวา               |                 |          |           |          |            |
| 8      | นักเรียนไม่ทำตามที่ท่านแนะนำ         |                 |          |           |          |            |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของครูต่อนักเรียน

คำชี้แจง รายการข้างล่างนี้ประกอบด้วยคำแสดงคุณลักษณะเป็นคู่ๆ ที่มีความหมายตรงข้ามกัน ขอให้ท่านขีดเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อนักเรียน

|                    |   |   |   |   |   |                    |
|--------------------|---|---|---|---|---|--------------------|
| 1. พอใจ            | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่พอใจ            |
| 2. ชอบ             | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่ชอบ             |
| 3. น่าส่งเสริม     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่น่าส่งเสริม     |
| 4. ชื่นชม          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | เบียดเบียน         |
| 5. อยากรู้อยากเห็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | ไม่อยากรู้อยากเห็น |
| 6. น่ารัก          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | น่ารังเกียจ        |

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมอย่างไร และกรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ บนเส้นประเหนือข้อความที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่าน

##### 1. ท่านพยายามทำงานจนกระทั่งสำเร็จ

.....  
มากที่สุด      มาก      ปานกลาง      น้อย      น้อยที่สุด

##### 2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง

.....  
มากที่สุด      มาก      ปานกลาง      น้อย      น้อยที่สุด

##### 3. ท่านทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน

.....  
มากที่สุด      มาก      ปานกลาง      น้อย      น้อยที่สุด

##### 4. ท่านจะไม่ทำงานเมื่อพบว่งานนั้นยาก

.....  
มากที่สุด      มาก      ปานกลาง      น้อย      น้อยที่สุด

##### 5. ท่านมุ่งมั่นเพื่ออนาคต

.....  
มากที่สุด      มาก      ปานกลาง      น้อย      น้อยที่สุด

#### ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด และกรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อที่ | ข้อความ                                                           | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|--------|-------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1      | ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง                        |                  |     |         |      |            |
| 2      | ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ |                  |     |         |      |            |
| 3      | ท่านมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ             |                  |     |         |      |            |
| 4      | ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น                                      |                  |     |         |      |            |
| 5      | ท่านพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้                            |                  |     |         |      |            |
| 6      | ท่านสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่                       |                  |     |         |      |            |
| 7      | ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ได้                  |                  |     |         |      |            |
| 8      | ท่านสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ            |                  |     |         |      |            |

### ตอนที่ 6 แบบสอบถามการนิเทศภายใน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดและกรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติของโรงเรียนของท่าน

| ข้อ<br>ที่ | ข้อความ                                                                         | ระดับการปฏิบัติ |     |         |      |            |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|---------|------|------------|
|            |                                                                                 | มากที่สุด       | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1          | โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ                                     |                 |     |         |      |            |
| 2          | โรงเรียนของท่านสำรวจความต้องการความช่วยเหลือด้านการสอน                          |                 |     |         |      |            |
| 3          | โรงเรียนของท่านสังเกตการณ์สอนของครู                                             |                 |     |         |      |            |
| 4          | ในโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน                        |                 |     |         |      |            |
| 5          | ท่านได้รับข้อมูลจากการนิเทศภายใน                                                |                 |     |         |      |            |
| 6          | โรงเรียนของท่านมีการประชุมครูเพื่อทราบปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน       |                 |     |         |      |            |
| 7          | โรงเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน                       |                 |     |         |      |            |
| 8          | โรงเรียนของท่านประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงแหล่งความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน |                 |     |         |      |            |
| 9          | โรงเรียนของท่านมีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้การแนะนำ                            |                 |     |         |      |            |

### ตอนที่ 7 แบบสอบถามการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีการรับรู้มากน้อยเพียงใด และกรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่าน

| ข้อ<br>ที่ | ข้อความ                                                                 | ระดับการรับรู้ |     |         |      |            |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|
|            |                                                                         | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1          | ผู้บริหารมีนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน          |                |     |         |      |            |
| 2          | ผู้บริหารมีแผนปฏิบัติการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน                        |                |     |         |      |            |
| 3          | ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานวิจัยมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย |                |     |         |      |            |
| 4          | ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน                              |                |     |         |      |            |
| 5          | ผู้บริหารจัดให้มีพื้นที่หรือมุมสำหรับทำงานวิจัยในชั้นเรียน              |                |     |         |      |            |
| 6          | ผู้บริหารจัดหาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการทำวิจัยในชั้นเรียน           |                |     |         |      |            |
| 7          | ผู้บริหารจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่จะใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน    |                |     |         |      |            |

### ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีการรับรู้มากน้อยเพียงใด และกรุณาขีดเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่าน

| ข้อที่ | ข้อความ                                                        | ระดับการรับรู้ |     |         |      |            |
|--------|----------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1      | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มในการทำงาน                 |                |     |         |      |            |
| 2      | ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน                         |                |     |         |      |            |
| 3      | ครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน                          |                |     |         |      |            |
| 4      | ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู                     |                |     |         |      |            |
| 5      | ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอิสระในการทำงาน                        |                |     |         |      |            |
| 6      | ผู้บริหารเน้นให้ครูมีความรับผิดชอบต่องาน                       |                |     |         |      |            |
| 7      | ผู้บริหารใช้ข้อมูลจริงเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลง              |                |     |         |      |            |
| 8      | ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน                |                |     |         |      |            |
| 9      | ผู้บริหารให้การยกย่องครูว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน |                |     |         |      |            |

### ตอนที่ 9 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านสามารถดำเนินการได้มากน้อยเพียงใดและกรุณาขีด

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสามารถของท่าน

| ข้อที่ | ข้อความ                                                                | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| 1      | ท่านสามารถนำผลงานของนักเรียนมาใช้ตกแต่งชั้นเรียนได้                    |           |     |         |      |            |
| 2      | ท่านสามารถจัดที่นั่งนักเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน   |           |     |         |      |            |
| 3      | ท่านสามารถจัดทำป้ายนิเทศในชั้นเรียนให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์           |           |     |         |      |            |
| 4      | ท่านสามารถจัดเก็บสื่อการเรียนการสอนได้                                 |           |     |         |      |            |
| 5      | ท่านสามารถจัดมุมหนังสือ มุมเสริมความรู้กลุ่มสาระต่างๆ ในห้องเรียนได้   |           |     |         |      |            |
| 6      | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนมุมต่างๆ ในชั้นเรียนได้                           |           |     |         |      |            |
| 7      | ท่านสามารถจัดระบบการดูแลรักษาความสะอาดในชั้นเรียนได้                   |           |     |         |      |            |
| 8      | ท่านและนักเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน                             |           |     |         |      |            |
| 9      | ท่านสามารถใช้คำพูด กระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้                |           |     |         |      |            |
| 10     | ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกสนานได้                       |           |     |         |      |            |
| 11     | ท่านสามารถทำให้นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้               |           |     |         |      |            |
| 12     | ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ |           |     |         |      |            |
| 13     | ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้นักเรียนได้ตามแบบที่กำหนด                 |           |     |         |      |            |

| ข้อ<br>ที่ | ข้อความ                                                                              | มาก<br>ที่สุด | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-------------|------|----------------|
| 14         | ท่านสามารถบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนได้                                    |               |     |             |      |                |
| 15         | ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินนักเรียนได้                                              |               |     |             |      |                |
| 16         | ท่านสามารถบันทึกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้                                 |               |     |             |      |                |
| 17         | ท่านสามารถบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ตลอดช่วงชั้นของนักเรียนได้                          |               |     |             |      |                |
| 18         | ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลระดับชาติของผู้เรียนได้                                |               |     |             |      |                |
| 19         | ท่านสามารถเขียนความคิดเห็นที่ท่านมีต่อนักเรียนได้                                    |               |     |             |      |                |
| 20         | ท่านสามารถบันทึกประวัติส่วนตัวของนักเรียนได้ครบถ้วน                                  |               |     |             |      |                |
| 21         | ท่านสามารถบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง                    |               |     |             |      |                |
| 22         | ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินบุคลิกภาพนักเรียนได้                                     |               |     |             |      |                |
| 23         | ท่านสามารถบันทึกผลการทดสอบด้าน<br>การแนะแนวและจิตวิทยาของนักเรียนได้                 |               |     |             |      |                |
| 24         | ท่านสามารถบันทึกความดีหรือเกียรติคุณของนักเรียนได้                                   |               |     |             |      |                |
| 25         | ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้ตามหลักสูตร                                |               |     |             |      |                |
| 26         | ท่านสามารถบันทึกสาระการเรียนรู้และคำอธิบายรายวิชาได้                                 |               |     |             |      |                |
| 27         | ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้                                 |               |     |             |      |                |
| 28         | ท่านสามารถทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของนักเรียนได้                                      |               |     |             |      |                |
| 29         | ท่านสามารถจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ<br>ระเบียบของชั้นเรียนได้             |               |     |             |      |                |
| 30         | ท่านสามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลของการกำหนดกฎ<br>ระเบียบของชั้นเรียนได้    |               |     |             |      |                |
| 31         | ท่านสามารถส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ<br>ระเบียบของชั้นเรียนได้         |               |     |             |      |                |
| 32         | ท่านสามารถดูแล เอาใจใส่นักเรียนได้                                                   |               |     |             |      |                |
| 33         | ท่านสามารถจัดการกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียนได้                                  |               |     |             |      |                |
| 34         | ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้                         |               |     |             |      |                |
| 35         | ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่าง<br>ของนักเรียนได้                  |               |     |             |      |                |
| 36         | ท่านสามารถจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนรู้จัก<br>การเคารพสิทธิของผู้อื่นได้      |               |     |             |      |                |
| 37         | เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมท่านสามารถชักจูงให้<br>นักเรียนช่วยเหลือกันได้      |               |     |             |      |                |
| 38         | ท่านมีเวลาให้กับนักเรียน                                                             |               |     |             |      |                |
| 39         | ท่านสามารถใช้กิริยาท่าทางบางอย่างเพื่อตักเตือนนักเรียนที่มี<br>พฤติกรรมไม่เหมาะสมได้ |               |     |             |      |                |
| 40         | ท่านสามารถเลือกวิธีการลงโทษนักเรียนได้                                               |               |     |             |      |                |



**ภาคผนวก ค**  
**ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**



### ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ทักษะจิตของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

| ตัวแปรที่ศึกษา                           | ค่าอำนาจจำแนก                 |                               |                                   |
|------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                          | Try Out<br>ครั้งที่ 1 (n=50)  | Try Out<br>ครั้งที่ 2 (n=10)  | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>บุคลิกภาพ</b>                         |                               |                               |                                   |
| 1. ท่านแสดงสีหน้าเคร่งเครียดกับนักเรียน  | 0.56                          | 0.51                          | 0.73                              |
| 2. ท่านแสดงความฉุนเฉียวกับนักเรียน       | 0.63                          | 0.57                          | 0.73                              |
| 3. ท่านแสดงท่าทางไม่สบอารมณ์กับนักเรียน  | 0.50                          | 0.51                          | 0.71                              |
| 4. ท่านใช้เสียงดูเพื่อควบคุมนักเรียน     | 0.29                          | 0.72                          | 0.78                              |
| 5. ท่านไม่ใส่ใจพฤติกรรมของนักเรียน       | 0.63                          | 0.05                          | 0.72                              |
| 6. ท่านเมินเฉยนักเรียน                   | 0.55                          | -.19                          | 0.74                              |
| 7. ท่านทำงานไม่คงเส้นคงวา                | 0.44                          | -.40                          | 0.76                              |
| 8. นักเรียนไม่ทำตามที่ท่านแนะนำ          | 0.52                          | 0.06                          | 0.73                              |
| ค่าความเชื่อมั่นบุคลิกภาพ                | 0.73                          | -.45                          | 0.78                              |
| <b>ตาราง 13 (ต่อ)</b>                    |                               |                               |                                   |
| ตัวแปรที่ศึกษา                           | ค่าอำนาจจำแนก                 |                               |                                   |
|                                          | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>ทัศนคติของครูต่อนักเรียน</b>          |                               |                               |                                   |
| 1. พอใจ                                  | ไม่พอใจ                       | 0.74                          | 0.73                              |
| 2. ชอบ                                   | ไม่ชอบ                        | 0.91                          | 0.78                              |
| 3. น่าส่งเสริม                           | ไม่น่าส่งเสริม                | 0.85                          | 0.75                              |
| 4. ชื่นชม                                | เบื่อหน่าย                    | 0.92                          | 0.74                              |
| 5. อยากดูแล                              | ไม่อยากดูแล                   | 0.84                          | 0.70                              |
| 6. น่ารัก                                | น่ารังเกียจ                   | 0.85                          | 0.77                              |
| ค่าความเชื่อมั่นทัศนคติของครูต่อนักเรียน |                               | 0.95                          | 0.91                              |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                   | ค่าอำนาจจำแนก                 |                                   |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                  | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>                                       |                               |                                   |
| 1. เมื่อท่านทำสิ่งใด ท่านจะพยายามทำงานจนกระทั่งสำเร็จ            | 0.09                          |                                   |
| 2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสมกับ<br>ความสามารถของตนเอง | 0.19                          |                                   |
| 3. ท่านมักจะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน                          | 0.18                          |                                   |
| 4. เมื่อท่านพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยากท่านมักจะเลิกทำ         | 0.14                          |                                   |
| 5. ท่านเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตและมุ่งมั่น<br>เพื่ออนาคต  | -0.02                         |                                   |
| ค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                              | 0.09                          |                                   |
| <b>ปรับข้อคำถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใหม่ได้ดังนี้</b>              |                               |                                   |
| 1. ท่านพยายามทำงานจนกระทั่งสำเร็จ                                |                               | 0.55                              |
| 2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง                              |                               | 0.71                              |
| 3. ท่านทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน                               |                               | 0.62                              |
| 4. ท่านจะไม่ทำงานเมื่อพบว่างานนั้นยาก                            |                               | 0.63                              |
| 5. ท่านมุ่งมั่นเพื่ออนาคต                                        |                               | 0.58                              |
| ค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                              |                               | 0.82                              |
| <b>การเห็นคุณค่าในตนเอง</b>                                      |                               |                                   |
| 1. ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง                    | 0.33                          | 0.42                              |
| 2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 0.49                          | 0.40                              |
| 3. ท่านมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ         | 0.27                          | 0.53                              |
| 4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น                                  | 0.43                          | 0.47                              |
| 5. ท่านพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้                        | 0.30                          | 0.52                              |
| 6. ท่านสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่                   | 0.53                          | 0.58                              |
| 7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ได้              | 0.31                          | 0.43                              |
| 8. ท่านสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ        | 0.51                          | 0.56                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการเห็นคุณค่าในตนเอง                             | 0.70                          | 0.78                              |

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการนิเทศภายใน การส่งเสริม  
การทำวิจัยในชั้นเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                         | ค่าอำนาจจำแนก                 |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                                        | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>การนิเทศภายใน</b>                                                                   |                               |                                   |
| 1. โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ                                         | 0.68                          | 0.59                              |
| 2. โรงเรียนของท่านสำรวจความต้องการความช่วยเหลือ<br>ด้านการสอน                          | 0.60                          | 0.71                              |
| 3. โรงเรียนของท่านสังเกตการณ์สอนของครู                                                 | 0.84                          | 0.75                              |
| 4. ในโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูสังเกตการณ์สอน<br>ซึ่งกันและกัน                      | 0.74                          | 0.72                              |
| 5. ท่านได้รับข้อมูลจากการนิเทศภายใน                                                    | 0.80                          | 0.77                              |
| 6. โรงเรียนของท่านมีการประชุมครูเพื่อทราบปัญหา<br>ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน       | 0.61                          | 0.74                              |
| 7. โรงเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน                           | 0.75                          | 0.78                              |
| 8. โรงเรียนของท่านประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงแหล่ง<br>ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน | 0.58                          | 0.73                              |
| 9. โรงเรียนของท่านมีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน<br>มาให้การแนะนำ                            | 0.73                          | 0.71                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการนิเทศภายใน                                                          | 0.91                          | 0.92                              |
| <b>การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน</b>                                                |                               |                                   |
| 1. ผู้บริหารมีนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัย<br>ในชั้นเรียน                  | 0.45                          | 0.70                              |
| 2. ผู้บริหารมีแผนปฏิบัติการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน                                    | 0.55                          | 0.74                              |
| 3. ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานวิจัยมาให้ความรู้<br>เกี่ยวกับการทำวิจัย         | 0.51                          | 0.78                              |
| 4. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน                                          | 0.71                          | 0.81                              |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีพื้นที่หรือมุมสำหรับทำงานวิจัยในชั้นเรียน                          | 0.68                          |                                   |
| 6. ผู้บริหารจัดหาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการทำวิจัย<br>ในชั้นเรียน                   | 0.70                          | 0.75                              |
| 7. ผู้บริหารจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่จะใช้ในการทำวิจัย<br>ในชั้นเรียน            | 0.66                          | 0.83                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน                                       | 0.85                          | 0.71                              |
|                                                                                        |                               | 0.92                              |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                        | ค่าอำนาจจำแนก                 |                                   |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                       | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>บรรยากาศในโรงเรียน</b>                                             |                               |                                   |
| <b>แบบประสานสัมพันธ์</b>                                              |                               |                                   |
| 1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มในการทำงาน                     | 0.78                          | 0.64                              |
| 2. ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน                             | 0.64                          | 0.56                              |
| 3. ครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน                              | 0.57                          | 0.71                              |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู                         | 0.73                          | 0.71                              |
| 5. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงาน                                | 0.55                          | 0.55                              |
| ค่าความเชื่อมั่นแบบประสานสัมพันธ์                                     | 0.84                          | 0.83                              |
| <b>แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน</b>                                          |                               |                                   |
| 6. ผู้บริหารเน้นให้ครูมีความรับผิดชอบตนเอง                            | 0.65                          | 0.61                              |
| 7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจริงเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลง                  | 0.77                          | 0.73                              |
| 8. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน                    | 0.76                          | 0.72                              |
| 9. ผู้บริหารให้การยกย่องครูว่ามีส่วนสำคัญต่อ<br>ความสำเร็จของโรงเรียน | 0.81                          | 0.77                              |
| ค่าความเชื่อมั่นแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน                                 | 0.88                          | 0.86                              |

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

| สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน                                            | ค่าอำนาจจำแนก                 |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                            | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| <b>การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน</b>                                  |                               |                                   |
| 1. ท่านสามารถนำผลงานของนักเรียนมาใช้ตกแต่งชั้นเรียนได้                     | 0.52                          | 0.47                              |
| 2. ท่านสามารถจัดที่นั่งนักเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน    | 0.56                          | 0.57                              |
| 3. ท่านสามารถจัดทำป้ายนิเทศในชั้นเรียนให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์            | 0.53                          | 0.61                              |
| 4. ท่านสามารถจัดเก็บสื่อการเรียนการสอนได้                                  | 0.50                          | 0.65                              |
| 5. ท่านสามารถจัดมุมหนังสือ มุมเสริมความรู้กลุ่มสาระต่างๆในห้องเรียนได้     | 0.26                          | 0.60                              |
| 6. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนมุมต่างๆ ในชั้นเรียนได้                            | 0.63                          | 0.61                              |
| 7. ท่านสามารถจัดระบบการดูแลรักษาความสะอาดในชั้นเรียนได้                    | 0.51                          | 0.67                              |
| 8. ท่านและนักเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน                              | 0.43                          | 0.64                              |
| 9. ท่านสามารถใช้คำพูด กระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้                 | 0.56                          | 0.59                              |
| 10. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกสนานได้                       | 0.55                          | 0.58                              |
| 11. ท่านสามารถทำให้นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้               | 0.54                          | 0.59                              |
| 12. ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ | 0.49                          | 0.65                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน                         | 0.72                          | 0.89                              |
| <b>การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน</b>                                     |                               |                                   |
| 13. ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ตามแบบที่กำหนด              | 0.57                          | 0.56                              |
| 14. ท่านสามารถบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนได้                      | 0.66                          | 0.70                              |
| 15. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินนักเรียนได้                                | 0.73                          | 0.65                              |
| 16. ท่านสามารถบันทึกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้                   | 0.71                          | 0.71                              |
| 17. ท่านสามารถบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ตลอดช่วงชั้นของนักเรียนได้            | 0.65                          | 0.70                              |
| 18. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลระดับชาติของผู้เรียนได้                  | 0.49                          | 0.45                              |
| 19. ท่านสามารถเขียนความคิดเห็นที่ท่านมีต่อนักเรียนได้                      | 0.55                          | 0.62                              |
| 20. ท่านสามารถบันทึกประวัติส่วนตัวของนักเรียนได้ครบถ้วน                    | 0.54                          | 0.68                              |
| 21. ท่านสามารถบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง      | 0.74                          | 0.69                              |
| 22. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินบุคลิกภาพนักเรียนได้                       | 0.67                          | 0.76                              |
| 23. ท่านสามารถบันทึกผลการทดสอบด้านการแนะแนวและจิตวิทยาของนักเรียนได้       | 0.61                          | 0.61                              |

ตาราง 15 (ต่อ)

| สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน                                                       | ค่าอำนาจจำแนก                 |                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                                       | ทดลองใช้<br>เครื่องมือ (n=50) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ศึกษา (n=353) |
| 24. ท่านสามารถบันทึกความดีหรือเกียรติคุณของนักเรียนได้                                | 0.62                          | 0.70                              |
| 25. ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้ตามหลักสูตร                             | 0.70                          | 0.68                              |
| 26. ท่านสามารถบันทึกสาระการเรียนรู้และคำอธิบายรายวิชาได้                              | 0.36                          | 0.65                              |
| 27. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้                              | 0.50                          | 0.59                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน                                    | 0.91                          | 0.92                              |
| <b>การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน</b>                                                        |                               |                                   |
| 28. ท่านสามารถทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของนักเรียนได้                                   | 0.65                          | 0.59                              |
| 29. ท่านสามารถจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ<br>ของชั้นเรียนได้         | 0.75                          | 0.69                              |
| 30. ท่านสามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลการกำหนดกฎ<br>ระเบียบของชั้นเรียนได้    | 0.72                          | 0.68                              |
| 31. ท่านสามารถส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ<br>ของชั้นเรียนได้     | 0.64                          | 0.74                              |
| 32. ท่านสามารถดูแล เอาใจใส่นักเรียนได้                                                | 0.64                          | 0.70                              |
| 33. ท่านสามารถจัดการกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียนได้                               | 0.78                          | 0.66                              |
| 34. ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้                      | 0.74                          | 0.72                              |
| 35. ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนได้                   | 0.72                          | 0.74                              |
| 36. ท่านสามารถจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักการเคารพสิทธิ<br>ของผู้อื่นได้   | 0.66                          | 0.70                              |
| 37. เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมท่านสามารถชักจูงให้นักเรียน<br>ช่วยเหลือกันได้   | 0.74                          | 0.72                              |
| 38. ท่านมีเวลาให้กับนักเรียน                                                          | 0.43                          | 0.57                              |
| 39. ท่านสามารถใช้วิธีทำทางบางอย่างเพื่อตักเตือนนักเรียน<br>ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้ | 0.66                          | 0.61                              |
| 40. ท่านสามารถเลือกวิธีการลงโทษนักเรียนได้                                            | 0.52                          | 0.39                              |
| ค่าความเชื่อมั่นการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน                                               | 0.92                          | 0.92                              |
| รวมค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน                                    | 0.92                          | 0.96                              |

ภาคผนวก ง  
ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม





ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ทักษคติ  
ของครูต่อนักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

| ตัวแปรที่ศึกษา                            | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-------------------------------------------|-----------|------|----------|
| <b>บุคลิกภาพ</b>                          |           |      |          |
| 1. ท่านแสดงสีหน้าเคร่งเครียดกับนักเรียน   | 2.56      | 0.82 | ปานกลาง  |
| 2. ท่านแสดงความคุ้นเคยกับนักเรียน         | 2.20      | 0.76 | น้อย     |
| 3. ท่านแสดงท่าทางไม่สบายอารมณ์กับนักเรียน | 2.14      | 0.76 | น้อย     |
| 4. ท่านใช้เสียงดูเพื่อควบคุมนักเรียน      | 3.41      | 1.02 | ปานกลาง  |
| 5. ท่านทำงานไม่ทันนักเรียน                | 1.71      | 0.71 | น้อย     |
| 6. ท่านเมินเฉยนักเรียน                    | 1.60      | 0.71 | น้อย     |
| 7. ท่านทำงานไม่คงเส้นคงวา                 | 1.72      | 0.85 | น้อย     |
| 8. นักเรียนไม่ทำตามที่ท่านแนะนำ           | 2.16      | 0.65 | น้อย     |
| รวม                                       | 2.18      | 0.50 | น้อย     |
| <b>ทัศนคติของครูต่อนักเรียน</b>           |           |      |          |
| 1. พอใจ                      ไม่พอใจ      | 3.80      | 0.78 | มาก      |
| 2. ชอบ                        ไม่ชอบ      | 3.87      | 0.76 | มาก      |
| 3. น่าส่งเสริม            ไม่น่าส่งเสริม  | 4.07      | 0.77 | มาก      |
| 4. ชื่นชม                    เบื่อหน่าย   | 3.97      | 0.76 | มาก      |
| 5. ยากดูแล                ไม่อยากดูแล     | 4.01      | 0.76 | มาก      |
| 6. น่ารัก                    น่ารังเกียจ  | 3.91      | 0.77 | มาก      |
| รวม                                       | 3.93      | 0.64 | มาก      |
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>                |           |      |          |
| 1. ท่านพยายามทำงานจนกระทั่งสำเร็จ         | 4.48      | 0.55 | มาก      |
| 2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง       | 4.38      | 0.57 | มาก      |
| 3. ท่านทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน        | 4.28      | 0.57 | มาก      |
| 4. ท่านจะไม่ทำงานเมื่อพบว่างานนั้นยาก     | 1.75      | 0.68 | น้อย     |
| 5. ท่านมุ่งมั่นเพื่ออนาคต                 | 3.97      | 0.64 | มาก      |
| รวม                                       | 3.77      | 0.30 | มาก      |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                            | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-----------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| <b>การเห็นคุณค่าในตนเอง</b>                               |           |      |          |
| 1. ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง             | 4.32      | 0.56 | มาก      |
| 2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่รับมิตชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 4.05      | 0.73 | มาก      |
| 3. ท่านมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ  | 4.02      | 0.67 | มาก      |
| 4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น                           | 3.64      | 0.71 | มาก      |
| 5. ท่านพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้                 | 3.99      | 0.73 | มาก      |
| 6. ท่านสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่            | 4.06      | 0.66 | มาก      |
| 7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่มอบกับอุปสรรคต่างๆ ได้           | 3.97      | 0.73 | มาก      |
| 8. ท่านสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.30      | 0.59 | มาก      |
| รวม                                                       | 4.04      | 0.43 | มาก      |

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามการนิเทศภายใน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| <b>การนิเทศภายใน</b>                                                               |           |      |          |
| 1. โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ                                     | 3.95      | 0.80 | มาก      |
| 2. โรงเรียนของท่านสำรวจความต้องการความช่วยเหลือด้านการสอน                          | 3.50      | 0.87 | มาก      |
| 3. โรงเรียนของท่านสังเกตการณ์สอนของครู                                             | 3.50      | 0.86 | มาก      |
| 4. ในโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน                      | 3.64      | 0.93 | มาก      |
| 5. ท่านได้รับข้อมูลจากการนิเทศภายใน                                                | 3.47      | 0.90 | ปานกลาง  |
| 6. โรงเรียนของท่านมีการประชุมครูเพื่อทราบปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน       | 3.89      | 0.93 | มาก      |
| 7. โรงเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน                       | 3.56      | 1.00 | มาก      |
| 8. โรงเรียนของท่านประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงแหล่งความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน | 3.71      | 0.88 | มาก      |
| 9. โรงเรียนของท่านมีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาให้การแนะนำ                            | 3.42      | 1.00 | มาก      |
| รวม                                                                                | 3.63      | 0.72 | มาก      |

ตาราง 17 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| <b>การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน</b>                                    |           |      |          |
| 1. ผู้บริหารมีนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน          | 4.08      | 0.84 | มาก      |
| 2. ผู้บริหารมีแผนปฏิบัติการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน                        | 3.92      | 0.87 | มาก      |
| 3. ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานวิจัยมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย | 3.83      | 0.87 | มาก      |
| 4. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน                              | 3.60      | 0.93 | มาก      |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีพื้นที่หรือมุมสำหรับทำงานวิจัยในชั้นเรียน              | 3.17      | 1.08 | ปานกลาง  |
| 6. ผู้บริหารจัดหาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการทำวิจัยในชั้นเรียน           | 3.43      | 0.98 | ปานกลาง  |
| 7. ผู้บริหารจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่จะใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน    | 3.14      | 1.04 | ปานกลาง  |
| รวม                                                                        | 3.60      | 0.78 | มาก      |
| <b>บรรยากาศในโรงเรียน</b>                                                  |           |      |          |
| <b>แบบประสานสัมพันธ์</b>                                                   |           |      |          |
| 1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มในการทำงาน                          | 3.82      | 0.84 | มาก      |
| 2. ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน                                  | 3.80      | 0.79 | มาก      |
| 3. ครูในโรงเรียนมีความสุขในการปฏิบัติงาน                                   | 3.70      | 0.72 | มาก      |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู                              | 3.53      | 0.84 | มาก      |
| 5. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงาน                                     | 3.86      | 0.75 | มาก      |
| รวม                                                                        | 3.74      | 0.61 | มาก      |
| <b>แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน</b>                                               |           |      |          |
| 6. ผู้บริหารเน้นให้ครูมีความรับผิดชอบตนเอง                                 | 4.10      | 0.72 | มาก      |
| 7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจริงเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลง                       | 3.74      | 0.82 | มาก      |
| 8. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน                         | 3.61      | 0.92 | มาก      |
| 9. ผู้บริหารให้การยกย่องครูว่ามีส่วนสำคัญต่อ                               | 3.92      | 0.83 | มาก      |
| รวม                                                                        | 3.84      | 0.69 | มาก      |

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถามสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| <b>การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน</b>                                  |           |      |          |
| 1. ท่านสามารถนำผลงานของนักเรียนมาใช้ตกแต่งชั้นเรียนได้                     | 3.77      | 0.74 | มาก      |
| 2. ท่านสามารถจัดที่นั่งนักเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน    | 3.86      | 0.67 | มาก      |
| 3. ท่านสามารถจัดทำป้ายนิเทศในชั้นเรียนให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์            | 3.88      | 0.75 | มาก      |
| 4. ท่านสามารถจัดเก็บสื่อการเรียนการสอนได้                                  | 3.80      | 0.74 | มาก      |
| 5. ท่านสามารถจัดมุมหนังสือ มุมเสริมความรู้กลุ่มสาระต่าง ๆ ในห้องเรียนได้   | 3.52      | 0.95 | มาก      |
| 6. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนมุมต่างๆ ในชั้นเรียนได้                            | 3.59      | 0.87 | มาก      |
| 7. ท่านสามารถจัดระบบการดูแลรักษาความสะอาดในชั้นเรียนได้                    | 3.97      | 0.76 | มาก      |
| 8. ท่านและนักเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน                              | 4.00      | 0.69 | มาก      |
| 9. ท่านสามารถใช้คำพูด กระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้                 | 4.03      | 0.62 | มาก      |
| 10. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกสนานได้                       | 4.00      | 0.68 | มาก      |
| 11. ท่านสามารถทำให้นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้               | 4.01      | 0.64 | มาก      |
| 12. ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ | 4.03      | 0.65 | มาก      |
| รวม                                                                        | 3.87      | 0.49 | มาก      |
| <b>การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน</b>                                     |           |      |          |
| 13. ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ตามแบบที่กำหนด              | 3.95      | 0.62 | มาก      |
| 14. ท่านสามารถบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนได้                      | 4.00      | 0.62 | มาก      |
| 15. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินนักเรียนได้                                | 4.09      | 0.63 | มาก      |
| 16. ท่านสามารถบันทึกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้                   | 4.14      | 0.60 | มาก      |
| 17. ท่านสามารถบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ตลอดช่วงชั้นของนักเรียนได้            | 4.13      | 0.62 | มาก      |
| 18. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลระดับชาติของผู้เรียนได้                  | 3.57      | 0.83 | มาก      |
| 19. ท่านสามารถเขียนความคิดเห็นที่ท่านมีต่อนักเรียนได้                      | 4.07      | 0.72 | มาก      |
| 20. ท่านสามารถบันทึกประวัติส่วนตัวของนักเรียนได้ครบถ้วน                    | 3.91      | 0.75 | มาก      |
| 21. ท่านสามารถบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง      | 3.78      | 0.77 | มาก      |
| 22. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินบุคลิกภาพนักเรียนได้                       | 3.89      | 0.74 | มาก      |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                        | $\bar{X}$    | S.D.         | การแปลผล   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------|
| 23. ท่านสามารถบันทึกผลการทดสอบด้านการแนะแนว<br>และจิตวิทยาของนักเรียนได้              | 3.61<br>3.97 | 0.86<br>0.70 | มาก<br>มาก |
| 24. ท่านสามารถบันทึกความดีหรือเกียรติคุณของนักเรียนได้                                | 4.08         | 0.60         | มาก        |
| 25. ท่านสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้ตามหลักสูตร                             | 4.16         | 0.59         | มาก        |
| 26. ท่านสามารถบันทึกสาระการเรียนรู้และคำอธิบายรายวิชาได้                              |              |              |            |
| 27. ท่านสามารถบันทึกผลการประเมินผลการเรียน<br>ของนักเรียนได้                          | 4.25         | 0.58         | มาก        |
| รวม                                                                                   | 3.97         | 0.48         | มาก        |
| <b>การกำกับ ดูแล ชั้นเรียน</b>                                                        |              |              |            |
| 28. ท่านสามารถทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของนักเรียนได้                                   | 4.12         | 0.58         | มาก        |
| 29. ท่านสามารถจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ<br>ของชั้นเรียนได้         | 4.09         | 0.59         | มาก        |
| 30. ท่านสามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงเหตุผลการกำหนด<br>กฎระเบียบของชั้นเรียนได้    | 4.21         | 0.58         | มาก        |
| 31. ท่านสามารถส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ<br>ของชั้นเรียนได้     | 4.16         | 0.56         | มาก        |
| 32. ท่านสามารถดูแล เอาใจใส่นักเรียนได้                                                | 4.27         | 0.56         | มาก        |
| 33. ท่านสามารถจัดการกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียนได้                               | 4.02         | 0.63         | มาก        |
| 34. ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้                      | 4.11         | 0.56         | มาก        |
| 35. ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนได้                   | 4.05         | 0.65         | มาก        |
| 36. ท่านสามารถจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักการเคารพสิทธิ<br>ของผู้อื่นได้   | 4.07         | 0.60         | มาก        |
| 37. เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมท่านสามารถชักจูงให้นักเรียน<br>ช่วยเหลือกันได้   | 4.06         | 0.61         | มาก        |
| 38. ท่านมีเวลาให้กับนักเรียน                                                          | 4.04         | 0.61         | มาก        |
| 39. ท่านสามารถใช้วิธีทำทางบางอย่างเพื่อตักเตือนนักเรียน<br>ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้ | 4.07         | 0.64         | มาก        |
| 40. ท่านสามารถเลือกวิธีการลงโทษนักเรียนได้                                            | 3.89         | 0.86         | มาก        |
| รวม                                                                                   | 4.09         | 0.44         | มาก        |
| รวมสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน                                                    | 3.89         | 0.41         | มาก        |

ภาคผนวก จ  
จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง



จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและโรงเรียน

| สถานศึกษาขนาด | โรงเรียน                 | จำนวน (n=353) | ร้อยละ |
|---------------|--------------------------|---------------|--------|
| ใหญ่          | 1. เจ้าพระยาวิทยาคม      | 22            | 12.40  |
|               | 2. พุทธจักรวิทยา         | 21            | 11.90  |
|               | 3. วัดน้อยนพคุณ          | 19            | 10.70  |
|               | 4. ศีลาจารย์พัฒน         | 21            | 11.90  |
|               | 5. สุวรรณสุทธารามวิทยา   | 21            | 11.90  |
|               | 6. มัธยมศึกษาสันพิทยา    | 21            | 11.90  |
|               | 7. ไตรมิตรวิทยาลัย       | 16            | 9.00   |
|               | 8. มัธยมวัดเบญจมบพิตร    | 16            | 9.00   |
|               | 9. วัดสังเวช             | 14            | 7.90   |
|               | 10. วัดสระเกศ            | 6             | 3.40   |
| ใหญ่พิเศษ     | 11. สุรศักดิ์มนตรี       | 18            | 10.20  |
|               | 12. นนทรีวิทยา           | 15            | 8.50   |
|               | 13. โยธินบูรณะ           | 14            | 8.00   |
|               | 14. สามเสนวิทยาลัย       | 15            | 8.50   |
|               | 15. วัดสุทธวราราม        | 15            | 8.50   |
|               | 16. สวนกุหลาบวิทยาลัย    | 15            | 8.50   |
|               | 17. สันติราษฎร์วิทยาลัย  | 14            | 8.00   |
|               | 18. สตรีวิทยา            | 13            | 7.40   |
|               | 19. ศรีอยุธยา            | 13            | 7.40   |
|               | 20. วัดราชบพิธ           | 9             | 5.10   |
|               | 21. สตรีศรีสุวิทย์       | 12            | 6.80   |
|               | 22. มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์ | 9             | 5.10   |
|               | 23. ราชวินิต มัธยม       | 9             | 5.10   |
|               | 24. เบญจมาภรณ์           | 5             | 2.80   |
|               | รวม                      | 353           | 100.00 |

ประวัติย่อผู้วิจัย





## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                              |                                                                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                | นางสาวประทวน มูลหล้า                                                                                                        |
| วันเดือนปีเกิด               | 17 มิถุนายน 2510                                                                                                            |
| สถานที่เกิด                  | จังหวัดสระบุรี                                                                                                              |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | บ้านเลขที่ 96 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 74/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์<br>แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700                                  |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 ว                                                                                            |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>(สำนักงาน ก.ค.ศ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>กระทรวงศึกษาธิการ |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                                                             |
| พ.ศ. 2530                    | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จากโรงเรียนหนองแขงวิทยา จังหวัดสระบุรี                                                                 |
| พ.ศ. 2533                    | ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)<br>จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง                                                                       |
| พ.ศ. 2545                    | ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู<br>จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช                                                                 |
| พ.ศ. 2552                    | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                                |