

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายและแนวคิดของประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 1.2 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน
2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
  - 2.2 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
  - 2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
  - 2.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 3.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
  - 3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
  - 3.3 ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้
  - 3.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการ สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนที่นำมาศึกษา
5. กรอบแนวคิดการวิจัย รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น

## 1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

### 1.1 ความหมายและแนวคิดของประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิผลองค์กร หรือประสิทธิผลโรงเรียน (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด โรงเรียนถือเป็นองค์การในระดับสังคม ในที่นี้จะกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในความหมายเดียวกับประสิทธิผลองค์กร นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่างๆ กัน มุมมอง ทักษะของนักวิชาการแต่ละสาขา จึงแตกต่างกันออกไปแต่ส่วนใหญ่จะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ความหมายของประสิทธิผลที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

วาร์โร เฟ็งส์วัสดี (2549, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึงโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

พงษ์สวัสดิ์ สีลาน (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึงผลสำเร็จของโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานด้านต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบไปด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจัดให้เกิดประโยชน์

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 204) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 56) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 27) สรุปรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน และครู ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งครอบคลุมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

รัตนาภรณ์ พิณจันท์ (2554, หน้า 17) ได้สรุปรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในให้โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้ผู้รับบริการพอใจและยอมรับ

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 26) กล่าวสรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 23) ได้สรุปรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับความพอใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

บุญเหลือ ทาไชย (2557, หน้า 17) สรุปรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ไข

ปัญหาภายในโรงเรียนได้ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

Sammons et al. (1995, p. 7) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Glickman and others (2001, p. 89) ได้ให้คำอธิบายถึงประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์การแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีด้วยตนเองตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

Hoy and Miskel (2001, p. 173) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Scheerens (2004, p. 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง สิ่งบอกระดับความสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

## 1.2 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 204)

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร

การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารงาน การปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจิตร โภชาแสง, 2548, หน้า 45) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

(Hoy and Miskel, 2001, pp. 293–297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System – Resource Model of Effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกันอาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การที่สนใจผลขององค์การ สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

โดยสรุป จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถกระทำได้หลายแนวทาง แต่แนวทางที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การประเมินโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เพราะสามารถวัดได้ครอบคลุมมากกว่า

## 2. องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

สำหรับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 62) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร

6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของควมมีประสิทธิผล ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 38) ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 33) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้ กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยผลจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 33) ศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะโดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในงานบุคลากร 4) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 64) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 3 กำหนดตัวบ่งชี้ของควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงนงครู

สมใจ ปิติโส (2556, หน้า 116) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลย เขต 1 กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 กำหนดคุณลักษณะที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในงนงครู 4) การสอนของครู

อติราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 9) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้มีการกำหนดองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงนงครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) คุณลักษณะของผู้เรียน 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) การสอนของครู

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง 4) ความพึงพอใจของครู

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 23) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 3 ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Hoy & Miskel (2008, p. 398) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity)



ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน (Positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Solving problem)

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	วาโร เฟิงส์วูล์ (2549)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พัฒนาะ สีทาน (2553)	โสมิน ม่วงทอง (2553)	ปกริชาติ โนนตุลภา (2555)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	สมใจ ปิติโส (2556)	ดวงใจ บุญทูล (2556)	อศิราภรณ์ วรารัตน์ (2556)	อภิเดช พลเยี่ยม (2556)	บุญเหลือ ทาโสง (2557)	Hoy & Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	√			√			√				√	√	5	41.67
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	√			√			√			√	√	√	6	50
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	√		√	√			√				√	√	6	50
ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	√	√	√		√	√		√	√	√			8	66.67
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน		√	√		√			√	√				5	41.67
การสอนของครู								√	√				2	16.67
พัฒนาบุคลากร	√								√				2	16.67
การพัฒนาวิชาชีพครู									√				1	8.33
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					√								1	8.33
องค์การแห่งการเรียนรู้		√											1	8.33

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	วาริ เฟิงส์วอลล์ (2549)	สัมฤทธิ์ กางเฟิง (2551)	พัฒนาะ สีทาน (2553)	โสธิน ม่วงทอง (2553)	ปาริชาติ โนนตสุภา (2555)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	สมใจ ปิติโส (2556)	ดวงใจ บุญหล้า (2556)	อติราภรณ์ วรราชรัตน์ (2556)	อภิเดช พลเยี่ยม (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	Hoy & Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ
การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง										√				8.33
ความสามัคคี	√												1	8.33
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	√												1	8.33

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ พบว่ามี 14 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ปัจจัยที่มุ่งศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย กล่าวคือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความถี่เท่ากับ 12 คิดเป็นร้อยละ 100 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 66.67 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50 ตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นกรอบแนวคิดในการวัดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้จะนำไปเป็นตัวแปรสังเกตได้ในร่างรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัยให้ชัดเจน ดังต่อไปนี้

## 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

รัตนภรณ์ พิณจนิก (2554, หน้า 25) สรุปความหมายของ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริการ การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถในด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงขึ้นไป โดยพิจารณาจากการมีพัฒนาการทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้นและมีความคิดสร้างสรรค์

Good (1973, p. 66) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นการกระทำที่สำเร็จในด้านความรู้หรือการพัฒนาทักษะในการเรียน พิจารณาได้จากคะแนนสอบหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องค้นคว้าหาความรู้เพื่อตอบปัญหาทางความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนและพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปช่วยเหลือปรับปรุงหรือป้องกันปัญหาที่มีผลกระทบต่อการศึกษาทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโอกาสต่อไป

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก มีการพัฒนาความรู้

ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

## 2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

นักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

วารี เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 12) ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่อยากทำงานในโรงเรียน มีความสุขกับรายได้สวัสดิการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูนั้นอาจมองได้สองลักษณะคือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมและอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครู ทั้งในด้านบวกหรือด้านลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่แต่ละคนมีต่องานของตนเอง เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) ความพึงพอใจโครงสร้างในโรงเรียน 3) การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ 4) การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ 6) ความมั่นคงในงานที่ทำ 7) ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 8) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้แสดงความสามารถและการริเริ่ม 9) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 10) เพื่อนร่วมงานของส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ 11) ได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 60) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้นอาจมองได้สองลักษณะคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมและอารมณ์ที่มีปฏิกริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 68) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง การได้รับรางวัลและยกย่องชมเชยในผลงาน การได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาหรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับ การเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานด้วยความเอาใจใส่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนดและการมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

Hoy and Miskel (2008, p. 302) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์เกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ งานที่อิสระ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ความท้าทายและความหลากหลาย นอกจากนี้ยังรวมถึง อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ความสามารถและการมีความสุขในการทำงานของคนงานในองค์การด้วย

Hoy and Miskel (2001, p. 297) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รายได้ สภาพการทำงาน นโยบายและโอกาส ความก้าวหน้า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่อยากทำงานในโรงเรียน มีความสุขกับงานที่ตนเองปฏิบัติ รายได้ สวัสดิการ เกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานในโรงเรียน

### 2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

นักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน

การปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ปัญญา บัวใหญ่รักษา (2554, หน้า 57) ได้สรุปความหมายของ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

รัตนภรณ์ พิณจนิก (2554, หน้า 25) สรุปความหมายของ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครู ที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 52-53) สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ร่วมมือกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่างๆ ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตร นำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและครูยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนจัดทำ

Mott (1972, p. 231) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ

Parson (อ้างอิงใน นิศารัตน์ งามประเสริฐ, 2552, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (Adoption) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่วัดได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความเจริญเติบโต (Growth) และ 4) การพัฒนา (Development)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ การจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนไป

#### 2.4 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

นักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 56) สรุปว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการด้านการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนไม่ลาออกกลางคัน มีความต้องการที่จะศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 13) ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีมีความสุขกับการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย มีความขยันอดทน รอบคอบรู้จักพัฒนาตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัยนักเรียน สามารถทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 31) สรุปว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการดำเนินงานจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมี

พฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับจนผู้ปกครองพึงพอใจ

บุญเหลือ ทาไธสง (2557, หน้า 11) สรุปความหมายของ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีความสุขกับการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัยนักเรียน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

Mott (1972, p.231) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักตัวเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย มีความขยันอดทน รอบคอบ รู้จักพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มีความสุขกับการเรียน

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี เพื่อการวิจัยที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลมากยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) ปัจจัยสมรรถนะของคณาจารย์ 2) ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ



โสภิตน ม่วงทอง (2553, หน้า 12) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน การสื่อสาร บรรยากาศ ความผูกพัน และวัฒนธรรม

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 9) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 4) สมรรถนะองค์การ

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 9) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 12) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ 3) ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน

กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 7-9) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างของโรงเรียน และทรัพยากรและเทคโนโลยี 2) ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศของโรงเรียน และ วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน 4) ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ และหลักสูตร

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 160) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทุกตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

ประสิทธิผลการสอนของครู การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
โรงเรียน

บุญเหลือ ทาไธสง (2557, หน้า 10) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบว่าประกอบด้วย  
วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียนและความผูกพัน  
องค์การ

สิรินาถ แววงง่า (2557, หน้า 34) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร  
ไว้ดังนี้ 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) วัฒนธรรม  
สถานศึกษา 4) ความเป็นผู้นำของครู

อภิญา ใจมิภักดิ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1  
ผลการศึกษาพบว่ามี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม  
ของชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมที่ระดับ .05

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

องค์ประกอบ	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	โกลิน ม่วงทอง (2553)	พัฒนาะ สีหามุ (2553)	รังสรรค์ อำนวยจิตร (2554)	ปาริชาติ โนนตสุภา (2555)	กษมาพร ทองเคื้อ (2555)	สมใจ ปิตุโส (2556)	บุญเหลือ ทาโหงง (2557)	สิรินภา แกวสง่า (2557)	อภิญา ใจมิกัด (2558)	ความถี่	ร้อยละ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	✓		✓		✓	✓	✓			✓	6	60
การจัดกระบวนการเรียนรู้	✓		✓		✓		✓			✓	5	50
หลักสูตร						✓					1	10
คุณลักษณะของนักเรียน										✓	1	10
บรรยากาศโรงเรียน	✓	✓			✓	✓		✓		✓	6	60
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้			✓								1	10
การมีส่วนร่วมของชุมชน										✓	1	10
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร				✓				✓	✓		3	30
วัฒนธรรมองค์การ		✓		✓		✓		✓	✓		5	50
ความผูกพันองค์การ		✓		✓		✓		✓			4	40
แรงจูงใจในการทำงาน						✓					1	10
การทำงานเป็นทีม							✓				1	10
การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร									✓		1	10
ความเป็นผู้นำของครู									✓		1	10

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัมฤทธิ์ กางเพิง (2551)	โสรณ ม่วงทอง (2553)	พัฒนา สีหามุ (2553)	รังสรรค์ อภิวิจิตร (2554)	ปาริชาติ ไชตฤภา (2555)	เกษมาพร ทองเอื้อ (2555)	สมใจ ปิติโส (2556)	บุญเหลือ ทาโธสง (2557)	สิรินาถ แวงสง่า (2557)	อภิญา ใจภักดิ์ (2558)	ความถี่	ร้อยละ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		√									1	10
สมรรถนะขององค์การ	√		√		√						3	30
ทรัพยากร						√					1	10
พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ		√									1	10
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		√									1	10
โครงสร้างของโรงเรียน						√					1	10

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการข้างต้น พบว่ามี 20 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ปัจจัยที่มุ่งศึกษาจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) บรรยากาศโรงเรียน มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 3) การจัดการเรียนการสอน มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 และ 4) วัฒนธรรมองค์การ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการวัดองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำความรู้ที่ได้มา กำหนดตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้ครอบคลุมกับปัจจัยแต่ละด้าน โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

### 3.1. ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย ความสำคัญขององค์ประกอบและความมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้กล่าวถึงบรรยากาศของโรงเรียนไว้ ดังนี้

#### 3.1.1 ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายบรรยากาศของโรงเรียนไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้สึกของบุคคลในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การซึ่งเป็นลักษณะภายในองค์การที่ทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ โดยวัดจากการสอนตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน

ทศพร จันทนราช (2554, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกของผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนตามภารกิจ และความรับผิดชอบของโรงเรียนซึ่งสามารถตอบสนองทางด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการณ์ที่ครูตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูงอย่างสมเหตุสมผล นักเรียนตอบสนองต่อความท้าทายของเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองในทางบวก และผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรและใช้ความพยายามในการผลักดันให้เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนประสบความสำเร็จ

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 167) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปตามลักษณะหรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

บุญเหลือ ทาไธสง (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนทางวิชาการ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางวิชาการ สำหรับนักเรียนในระดับที่สูงแต่สามารถประสบความสำเร็จได้ และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้

Goddard, Sweetland และ Hoy (2004, p. 686) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมตามปกติของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับด้านวิชาการเป็นการเสริมแรงแก่ตนเอง เมื่อการกระทำของครูและนักเรียนแต่ละคนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ปกติของกลุ่ม กลุ่มก็จะปฏิบัติในลักษณะที่ลงโทษต่อการกระทำนั้นๆ บรรยากาศที่เน้นวิชาการนั้นมีพลังผลักดันเพื่อให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและทำให้ครูทุกคนมีความพยายามที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

### 3.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 138) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นหรือปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 167) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Poole (1985, p. 58) ได้สรุปถึงลักษณะที่สำคัญของบรรยากาศว่า บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์การโดยกว้าง บรรยากาศองค์การเป็นคำอธิบายสภาพองค์การมากกว่าจะเป็นการประเมินหรือมีปฏิริยาแบบสอดแทรกอารมณ์ บรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามปกติขององค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกในองค์การและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

Thapa, A. et al. (2012, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนโดยเฉพาะบรรยากาศเชิงบวกว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านผลผลิต กระบวนการผลิต และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ ช่วยกระตุ้นทัศนคติที่ดีและความพอใจของบุคลากรต่อองค์การและผลสำเร็จของงาน

### 3.1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน

การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนนั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 125) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความคาดหวังสูง 2) บรรยากาศเชิงบวก 3) การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน และ 5) การจัดระบบการจูงใจ

ศิริพร งามสาย (2552, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน แบ่งเป็น 4 แบบ คือ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบผูกพัน 3) บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน 4) บรรยากาศแบบปิด

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 20) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศของโรงเรียนหมายถึง ความเข้าใจหรือการรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในองค์การ ที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ โดยวัดได้จากการสอบถามทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาจากมิติที่สร้างบรรยากาศที่ดีต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 1) มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าพยายามที่จะกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงาน ทำงานโดยมิได้ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการโดยตรงแต่จะใช้วิธีการทำงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่าง que ผู้อื่นถือปฏิบัติได้ 2) มิติกรุณาปราณี (Consideration) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 3) มิติขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่าทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มและได้รับความสำเร็จในงานสูง 4) มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า ทำงานโดยแสดงออกถึง

สนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนม ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 65-72) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝันในด้านองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มี 3 ด้าน คือ 1) บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู 2) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึก เป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความอบอุ่นมิตรภาพที่ดี ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ส่วนบุคลากรก็ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้ความก้าวหน้าครูมีอิสระในการทำงาน และ 3) บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล คือการรับรู้ของครูที่เกี่ยวกับการยอมรับต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น มีการปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดสร้างความรู้สึกลดภัยในการปฏิบัติงานในบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการกระทบกระทั่งอันต่อความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนบุคลากร

ปาริชาติ โนนตสุภา (2555, หน้า 167) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน ได้ปัจจัยที่ต้องการศึกษา จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความคาดหวังสูง 2) บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน 3) การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ 4) การเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ 5) การจัดระบบการจูงใจ



กษมาพร ทองเชื้อ (2555, หน้า 57-58) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ 3 ด้าน คือ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคคลากรในโรงเรียน 3) มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จของงานสูง

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 79) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ได้สังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนได้องค์ประกอบในการศึกษาบรรยากาศโรงเรียน 3 องค์ประกอบคือ 1)บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ 3) การสนับสนุน

Phillips (1997 อ้างถึงใน อภิญา ใจมิกดิ์, 2558, หน้า 74) กล่าวว่า ตัวแปรทุกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศแบบเอื้ออาทรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับการเพิ่มขึ้นของคะแนนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำที่สุด

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน

องค์ประกอบ	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ศิริพร งามสาย (2552)	โสภิน ม่วงทอง (2553)	บุญจันทร์ สีสันต์ (2554)	ปาริชาติ โนนสุภา (2555)	กษมาพร ทองเชื้อ (2555)	บุญเหลือ ทาโธสง (2557)	Phillips (1997)	ความถี่	ร้อยละ
ความคาดหวังสูง/ บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ / บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล	√			√	√	√	√	√	6	75
บรรยากาศเชิงบวก	√				√				2	25
การจัดระบบการจูงใจ	√				√				2	25

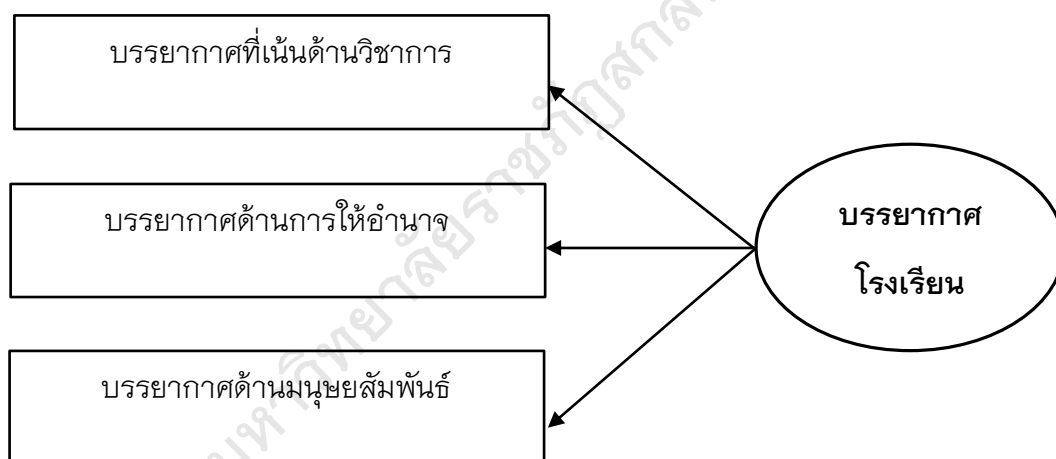
ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ศิริพร ใจนสาย (2552)	โสภิน ม่วงทอง (2553)	บุญจันทร์ สีสันต์ (2554)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กษมาพร ทองเชื้อ (2555)	บุญเหลือ ทาโสดง (2557)	Phillips (1997)	ความถี่	ร้อยละ
บรรยากาศแบบเปิด		√				√			2	25
บรรยากาศแบบผูกพัน		√							1	12.50
บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน		√							1	12.50
บรรยากาศแบบปิด		√							1	12.50
มิติเป็นแบบอย่าง			√						1	12.50
มิติกรุณาปราณี			√						1	12.50
มิติขวิญ			√						1	12.50
บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ/ บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคคลากรในโรงเรียน/ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม	√			√	√	√	√		5	62.50
การสนับสนุน							√		1	12.50
บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์/ มิติมิตรสัมพันธ์/ บรรยากาศแบบเอื้ออาทร/ การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจกัน	√		√	√	√			√	5	62.50

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย ของนักวิชาการ พบว่ามี 20 องค์ประกอบ เนื่องจากบางหัวข้อมีชื่อแตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำหัวข้อที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมาหลวมรวมเข้าด้วยกันจัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

- 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ ประกอบด้วย บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ,

บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล และความคาดหวังสูง 2) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์, มิติมิตรสัมพันธ์, บรรยากาศแบบเชื้ออาหาร และการให้ความเป็นกันเองไว้วางใจกัน 3) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ ประกอบด้วยบรรยากาศด้านการให้อำนาจ, บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน และการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม พบว่ามี 13 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ 1)บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75 2) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.50 3) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.50 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน ที่ได้สังเคราะห์ตามทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ 3) บรรยากาศที่เน้นมนุษยสัมพันธ์

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายขององค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียนไว้ ดังนี้

### 3.1.3.1 บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของบรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 123) กล่าวว่า ความคาดหวังสูงเป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้นผลสำเร็จที่เป้าหมายของงาน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหาย การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับโรงเรียน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

ทศพร จันทนราช (2554, หน้า 53) สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ หมายถึง สภาพการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกของผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียนซึ่งสามารถตอบสนองทางด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการณ์ที่ครูตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูงอย่างสมเหตุสมผล นักเรียนตอบสนองต่อความท้าทายของเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองในทางบวก และผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรและใช้ความพยายามในการผลักดันให้เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนประสบความสำเร็จ

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการยอมรับต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติมีผลงานดีเด่น สร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ปาริชาติ โนนตสุภา (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ ความคาดหวังสูง หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหาย การมุ่งความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ

บุญเหลือ ทาไธสง (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางวิชาการ สำหรับนักเรียนในระดับที่สูงแต่สามารถประสบความสำเร็จได้ การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีความเป็นระเบียบ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบความสำเร็จได้และนักเรียนมีความขยันในการเรียน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลสำเร็จด้านวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ ได้แก่ ครูตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูง นักเรียนตอบสนองต่อความท้าทายของเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรและผลักดันให้เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและทำให้ครูทุกคนมีความพยายามที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ส่งผลทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ

### 3.1.3.2 บรรยากาศด้านการให้อำนาจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของบรรยากาศด้านการให้อำนาจ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 123) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมเป็นบรรยากาศของความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน การให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมประเมินผลงานและการให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมปรับปรุงงาน

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศด้านการให้อำนาจ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลจากครู

ปาริชาติ โนนสุภา (2555, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ การเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจจึงเป็นบรรยากาศของความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การให้ผู้มีส่วนได้

เสียร่วมคิดร่วมวางแผน การให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมปฏิบัติงาน การให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมประเมินผลงานและการให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมปรับปรุงงาน

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ หมายถึง ครูรับรู้โครงสร้างการบริหารขอบข่ายงานและหน้าที่รับผิดชอบครูมีอิสระในการปฏิบัติ แบ่งงานชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนของครูที่รับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงาน แบ่งงานชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจ

### 3.1.3.3 บรรยากาศที่เน้นมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของบรรยากาศที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 124) กล่าวว่า การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นบรรยากาศของความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 16) กล่าวว่า มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า ทำงานโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความอบอุ่นมิตรภาพที่ดี ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ปาริชาติ โนนตุภา (2555, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของว่า ความเป็นกันเองและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นบรรยากาศของความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคคล และการเน้นการเป็นเพื่อร่วมงาน ไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ว่ามีความสัมพันธ์เป็นมิตรอันดีต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงาน มีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือครู สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### 3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และความมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

#### 3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้  
 วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเอาความรู้ วิธีการ แนวความคิด เทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษามาใช้ เช่น การวางแผนและการนำแผนมาปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน การนิเทศการศึกษาและการส่งเสริมวิชาการ

ถาวร เล็งเอียด (2550, หน้า 150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวมพลัง และประสาน

สัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรุณี ราชพัฒน์ (2554, หน้า 73) สรุปว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่จะ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

ปาริชาติ ไนตสุภา (2555, หน้า 126) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการว่าเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับจิต ลักษณะ พฤติกรรม และกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 51) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถทาง วิชาการในการนำความรู้ เทคนิคและทักษะการบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้อย่างดี เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธ์ (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการว่า หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wildy & Dimmock (1993, p. 97) ได้กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสืบเสาะแสวงหาแนวทางที่ดีและ เหมาะสมที่สุด สำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลักต้อง สามารถทำวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมถึงการกระทำภาระงานของผู้บริหารเอง หรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของ โรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศ การสอนครู เป็นกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากร



Glickman (1985 cited in Blasé and Blasé, 2000, p. 131) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือการบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

Girvin ( 2001, p. 1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหาร ถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

McEwan (2003, p. 6) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการ ในการนำความรู้ วิธีการ แนวคิด เทคนิคและทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 69) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร โดยผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการในด้านการส่งเสริม สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมีการวางแผนนโยบาย ยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางการสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 26) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจะส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพงานวิชาการและนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 52) สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิมและเน้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน

Carter & Klotz (1990, p. 201) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการสอน

Murphy (1999, p. 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารควรจะให้ให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษา เมอร์ฟี ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่มอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

Hughes and Curphy (2009, p. 6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่ต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้ศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น งานด้านวิชาการและครูหลักสูตร ด้านการส่งเสริม สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

### 3.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

นพวงา วิภักดิ์ (2551, หน้า 9) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานนักเรียน 3) ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 206) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) การนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วม 2) การกำกับติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลจากการศึกษา พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .70

นวกัทร อุทัยรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

วิรัตน์ ปานแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านเอกสารวิชาการอยู่ในระดับมาก

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับบ่อยครั้ง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $X=3.95$ ) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ( $X=3.67$ ) และด้านการบริหารงานวิชาการ ( $X=3.52$ ) ตามลำดับ

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 240-241) ได้สรุปปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การนิยามและการสื่อเป้าหมายร่วม 2) การกำกับติดตามและประเมินผลกระบวนการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านบรรยากาศของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรรเสริญ เมืองวง (2555, หน้า 149) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่และ 11 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีการส่งผลปานกลาง มีค่าเท่ากับ .648 หรือร้อยละ 42.0 เมื่อทดสอบแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ค่า ประกอบด้วย การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 12-13 ) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของบริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

Blasé & Blasé (2004, p. 121) ได้สรุปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ 1) การจัดการรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียน 2) การสื่อเป้าหมายของโรงเรียน 3) การให้คำปรึกษาและประเมินการเรียนการสอน 4) การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร 5) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การใช้เวลาในการเรียนการสอน 7) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 8) การบำรุงรักษา 9) การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน 10) การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ 11) การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

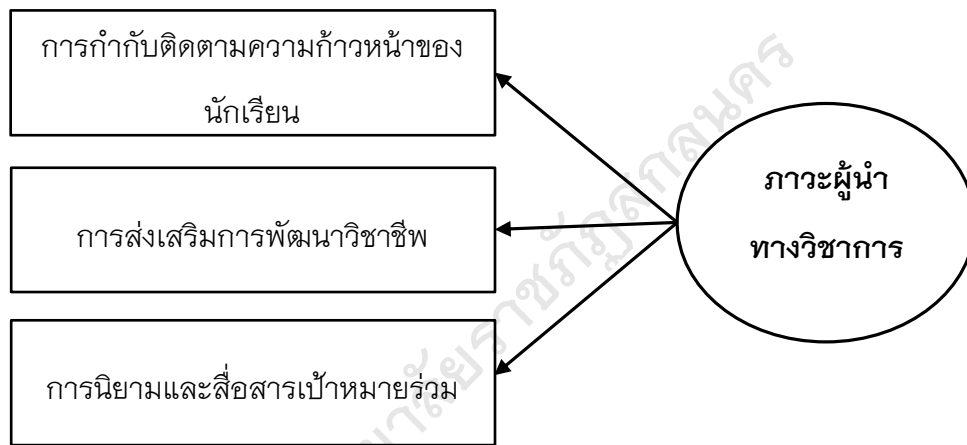
องค์ประกอบ	นพwana วิภักดิ์ (2551)	สังฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	นวกัทร อุทัยรัตน์ (2551)	วิรัตน์ ปานแก้ว (2552)	ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553)	ปาริชาติ โนนสุภา (2555)	สรรเสริญ เมื่องวงษ์ (2555)	สมใจ ปิตุโส (2556)	Hallinger & Murphy (1985)	Blasé & Blasé (2004)	ความถี่	ร้อยละ
การกำหนดพันธกิจ								✓	✓		2	20
การบริหารหลักสูตรและการสอน				✓				✓			2	20
การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	✓		✓				✓	✓			4	40
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓	✓				✓	✓		✓	6	60
การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน							✓	✓			2	20
การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม		✓	✓			✓	✓			✓	5	50
การกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้						✓					1	10

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นพwana วิภักดิ์ (2551)	สังฤทธิ กางเพ็ง (2551)	นวกัทร อุทัยรัตน์ (2551)	วิรัตน์ ปานแก้ว (2552)	ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553)	ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)	สรรเสริญ เมื่องวงษ์ (2555)	สมใจ ปิติโต (2556)	Hallinger & Murphy (1985)	Blasé & Blasé (2004)	คามฤดี	ร้อยละ
การส่งเสริมการพัฒนาริชาชีพ	✓	✓	✓			✓	✓			✓	6	60
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓				✓					2	20
กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน							✓			✓	2	20
การจัดการเรียนการสอน			✓	✓	✓				✓		4	40
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ					✓				✓		2	20
การบริหารวิชาการ				✓	✓						2	20
ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร	✓										1	10
ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	✓										1	10
การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร			✓				✓			✓	3	30
การควบคุมการใช้เวลาในการสอน			✓				✓			✓	3	30
การดูแลและเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด			✓				✓				1	10
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู			✓				✓			✓	3	30
การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ			✓				✓				2	20
การให้คำปรึกษาและประเมินการเรียนการสอน										✓	1	10
การบำรุงรักษา										✓	1	10
การควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ										✓	1	10
การจัดตั้งสิ่งจูงใจให้นักเรียน										✓	1	10

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ พบว่ามี 25 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60
- 2) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60
- 3) การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้สังเคราะห์ตามทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 3) การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้ เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายและนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้



### 3.2.3.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

สุชาติษณ์ เหลียงแฉล้ม (2554, หน้า 27) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า 28) สรุปว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะๆ และนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน มีการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นและนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

Hallinger and Murphy (1985, pp. 222-223) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีง่ายๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุปและรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน  
5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มี  
ประสิทธิภาพของครู และ 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของ  
นักเรียน

กล่าวโดยสรุป การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง  
การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทดสอบเพื่อติดตามและตรวจสอบคุณภาพ  
ความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่องเป็นระยะๆ และนำผลคะแนน  
ทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน มีการสรุป  
รายงานผลที่เกิดขึ้นและนำมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนา  
คุณภาพผู้เรียนต่อไป

### 3.2.3.2 การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของการนิยามและสื่อสารเป้าหมาย  
ร่วม จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

ปาริชาติ ไนตสุภา (2555, หน้า 13) ให้ความหมายการนิยามและการสื่อ  
เป้าหมายร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการร่วมกับครูโดย  
กำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของนักเรียนไว้สูง ตั้งมาตรฐานความสำเร็จไว้สูงและมี  
ความเป็นไปได้ การตั้งเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสำหรับผู้เรียนทุกคน และ  
รวมทั้งความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานในการบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่าง  
ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับนักเรียน ผู้ปกครอง และครู  
ให้ความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ  
ของโรงเรียน ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการเรียนการ  
สอน สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน การสื่อ  
เป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบทำงานร่วมกับครูเพื่อจัดกิจกรรมการเรียน  
การสอน ประเมินผลและแปลความหมายข้อมูลตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายของโรงเรียน  
เป็นหลัก

สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า 25) สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมาย  
ของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่  
เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู  
นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สุรชาติ กำลังฤทธิ์ (2558, หน้า 71) ให้ความสำคัญความหมายการนิยามและการสื่อเป้าหมายร่วม หมายถึง การให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบเป้าหมายในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน 2) มีการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน 3) พัฒนาเป้าหมายทางวิชาการร่วมกับครูโดยกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของนักเรียนไว้อย่างเหมาะสม 4) ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 5) ตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นหลัก

Hoy and Miskel (1982, อ้างถึงใน สรรเสริญ เมืองวงษ์, 2555, หน้า 25) ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

กล่าวโดยสรุป การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม คือ การที่ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการโดยกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของนักเรียนไว้อย่างเหมาะสม ให้ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมรับทราบเป้าหมายในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจกรรมด้านต่างๆ ของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องทราบ และตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นหลัก

### 3.2.3.3 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

นพwana วิภักดิ์ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ คือ การส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ มีความสามารถและปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ นำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

ปาริชาติ โนนตสุภา (2555, หน้า 13) ให้ความสำคัญการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมโอกาสการ

พัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ/การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ดีที่สุดในห้องเรียน  
วางแผนพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู สนับสนุนส่งเสริมให้ครู  
วางแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง วางแผนให้บริการพัฒนาวิชาชีพครูแก่ครู จัดหาวัสดุ  
อุปกรณ์และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพให้แก่ครู จัดให้มีกิจกรรมความร่วมมือ  
ระหว่างครู

สรรเสริญ เมืองวงษ์ (2555, หน้า 32) สรุปว่า การส่งเสริมให้มีการ  
พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของ  
ครูในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและ  
การศึกษาเอกสารต่างๆ

สุรชาติ กำลังฤทธิ์ (2558, หน้า 72) ให้ความหมายการส่งเสริมการ  
พัฒนาวิชาชีพ คือ การดำเนินงานพัฒนาครูในด้านต่างๆ คือ 1) จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ  
ครูภายในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2) ส่งเสริมครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ารับการ  
อบรมวิชาที่สอนหรือรับผิดชอบ 3) เสนอแนะให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูของตนเอง  
ในแต่ละ 5 ปี 4) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนการ  
พัฒนาวิชาชีพ

Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการ  
พัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการ  
ฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ  
ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การสนับสนุน  
ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูใน  
การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการ  
ฝึกอบรม การสัมมนาและการศึกษาเอกสารต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูวางแผนพัฒนา  
วิชาชีพของตนเอง จัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพให้แก่ครู

### 3.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้

#### 3.3.1 ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมาก  
โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ มากมาย ได้มีผู้ให้  
ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ทศนา แหมมณี (2545, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า คำว่า “การเรียนรู้”(Learning) มีขอบเขตที่ครอบคลุมความหมาย 2 ประการ คือ การเรียนรู้ในความหมายของ “กระบวนการเรียนรู้” (Learning process) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ ในความหมายของ “ผลการเรียนรู้” Learning outcome) ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในสาระต่างๆ ความสามารถในการกระทำการใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้ง ความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้ กล่าวหนึ่งได้ว่า การเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมายปลายทาง (Ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (Means) ซึ่งลักษณะทั้งสองเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน และส่งผลตกระทบต่อกัน หากบุคคลมีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจในสาระหรือ กระบวนการต่างๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้สึกหรือเจตคติไปในทางที่ เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึง ประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 19) กระบวนการ เรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดผลประเมินผล ที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็ม ตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

ศุภาวดี ดีอินทร์ (2552, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่นำครู นักเรียนและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งเป็นวัตถุดิบมาผ่านกระบวนการ แล้วได้ผลผลิต คือ ผู้เรียนที่เป็นคนดี คนเก่งและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำ วิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

ปาริชาติ โนนสุภา (2555, หน้า 155) ได้สรุปว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ว่าการจัดการกระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม

### 3.3.2 ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้

อภิญา ใจมีภักดี (2558, หน้า 32) สรุปว่าครูมีหน้าที่ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอน ถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่สามารถสร้างกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ครูต้องปรับสภาพให้ทันต่อสถานการณ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ครูต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาพัฒนานักเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถ และความต้องของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยที่ครูต้องสามารถใช้ชีวิตและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการสอน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และจนเป็นประโยชน์ให้เกิดกับการจัดการเรียนการสอนของครูนั่นเอง

การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกันหากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน ดังนี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
- 2) เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
- 3) เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
- 4) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
- 5) สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

อนึ่ง การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

### 3.3.3 องค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้

ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (learner centered) ของการเรียนรู้ หรือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระบบใด ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ ดังสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

- 1) จัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน
- 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 24 กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จะต้องดำเนินการแนวทาง  
6 ประการ หรือเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และ  
ลักษณะของวิชา

และจากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาหรือปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตาม  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดย  
ทศนา แคมมณี (2545) มีข้อค้นพบ ดังนี้

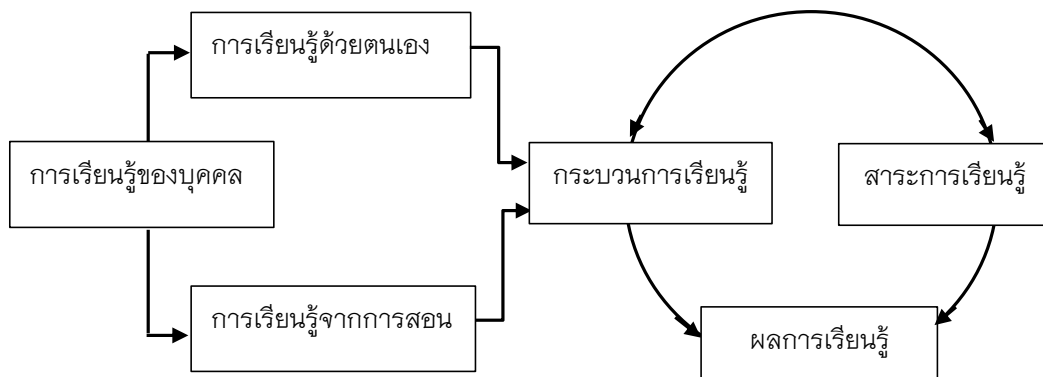
- 1) การบูรณาการสาระ
- 2) ปลุกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม
- 3) ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยเฉพาะนิสัยรักการอ่านและ  
การใฝ่รู้
- 4) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 5) ฝึกให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์
- 6) ฝึกให้ผู้เรียนลงมือกระทำ ปฏิบัติจริง
- 7) ฝึกทักษะกระบวนการคิดให้นักเรียน
- 8) ฝึกทักษะกระบวนการจัดการเรียนให้แก่ผู้เรียน
- 9) ฝึกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้
- 10) ฝึกให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้
- 11) จัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการและสร้างบรรยากาศ  
ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 12) ประเมินผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลหลายด้าน
- 13) ประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อช่วยกันพัฒนาผู้เรียน
- 14) ช่วยสถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัด

กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของบุคคลนั้นเกิดจากการเรียนรู้ด้วย  
ตนเองและการเรียนรู้จากการสอนของผู้อื่น บุคคลจะใช้กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการ  
เรียนรู้ต่างๆ ที่อาจได้มาจากความคิดหรือความชอบของตนเองหรือจากผู้สอนในการเรียนรู้  
เนื้อหาสาระต่างๆ การเรียนรู้เนื้อหาสาระใดด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่ดีเหมาะสมกับ  
สื่อนั้นย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี กล่าวคือ การเรียนรู้ในเนื้อหาสาระนั้นๆ



อย่างกระจ่างและเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย แสดง  
ภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้

ที่มา : ทิศนา แคมมณี, 2545, หน้า 144

ถ้าพิจารณามาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งถือเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกล่าวคือมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานที่ 2 แนวทางการจัดการศึกษาซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการ บริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย ตามความต้องการ มีความสุขในการเรียนรู้ ครู ศึกษานิเทศก์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ จัดหา/พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่าง เป็นระบบและสร้างสรรค์ สำหรับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- 1) มีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(มาตรฐานที่ 14)

- 2) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

(มาตรฐานที่ 15)

3) มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตาม  
 ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (มาตรฐานที่ 16)

4) มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 (มาตรฐานที่ 17)

5) มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันวิชาการ และ  
 องค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน (มาตรฐานที่ 18)

มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน (2549) คือ

1) มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
 (มาตรฐานที่ 12)

2) มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่  
 เชื่อมต่อการเรียนรู้ (มาตรฐานที่ 13)

3) ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา  
 การศึกษา (มาตรฐานที่ 14)

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับนงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2544)  
 ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะเป็น  
 จริงได้เมื่อครูจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้จะ  
 เกิดขึ้นได้หากครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้  
 ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้  
 ผู้เรียนสนใจติดตามศึกษา มีบรรยากาศการเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ใช้วิธีการเรียนการ  
 สอนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนเหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของ  
 ผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้และได้รับประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับผล  
 การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติ  
 องค์ประกอบเชิงระบบ อารุง จันทวานิช (2545) พบว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยด้าน  
 กระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่  
 เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และ 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ  
 ผู้เรียน

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555, หน้า 149) ศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาตัวแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดปัจจัยการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้ 5 ปัจจัยย่อย ประกอบด้วย 1) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย 3) การเน้นกระบวนการคิด 4) การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อภิญา ใจมีภักดี (2558, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ของครู ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ที่มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยึดหลักความถนัดและความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งครูต้องจัดบรรยากาศสภาพห้องเรียน และมีสื่อการเรียนการสอนเพื่อเอื้อต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและครูต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อผลที่ได้จะสามารถทราบได้ถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อนำมาประเมินมาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้

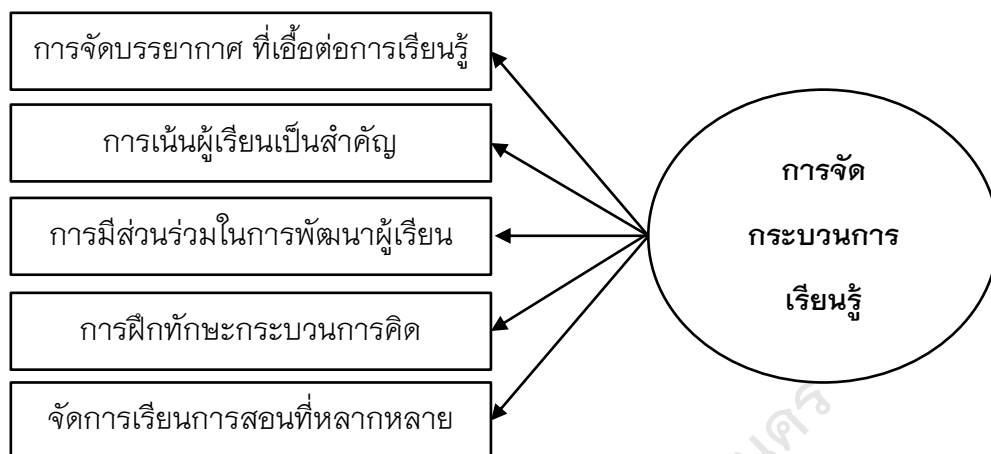
องค์ประกอบ	คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สนง.รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2549)	ทีटना แชมมณี (2545)	อำรุง จันทวานิช (2545)	ปาริชาติ โฉมสุภา (2555)	อภิญา ไฉมภักดิ์ (2558)	ความถี่	ร้อยละ
ฝึกทักษะกระบวนการคิด	√		√		√		3	50
จัดบรรยากาศ/แหล่งเรียนรู้/สื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้	√	√	√	√	√	√	6	100
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	√	√	√		√		4	66.67
จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย			√		√	√	3	50
การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		√	√	√	√	√	5	83.33
ประเมินผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย			√			√	2	33.33
จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัด	√					√	2	33.33
จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	√		√				2	33.33
จัดกิจกรรมการสอนโดยผสมผสานสาระต่างๆ	√		√				2	33.33
การเรียนรู้ด้วยตนเอง			√				1	16.67
การเรียนรู้ของบุคคล			√				1	16.67
การเรียนรู้จากการสอน			√				1	16.67

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สนง. รัฐบาลมาตุลาการและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2549)	ทีटना แชมมณี (2545)	อำนาจ จันทร์พานิช (2545)	ปาริชาติ โม้ตสุภา (2555)	อภิญา ไฉมภักดี (2558)	ความถี่	ร้อยละ
กระบวนการเรียนรู้			√				1	16.67
สาระการเรียนรู้			√				1	16.67
ผลการเรียนรู้			√				1	16.67
ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม			√				1	16.67
ฝึกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้			√				1	16.67
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู						√	1	16.67

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 17 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 100 2) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 83.33 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67 4) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.66 5) การฝึกทักษะ

กระบวนการคิด มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบการจัดการกระบวนการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 5 แสดงองค์ประกอบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่ได้สังเคราะห์ตามทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าองค์ประกอบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน 4) การฝึกทักษะกระบวนการ 5) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้ เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายและนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

### 3.3.1 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (humanism) ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการและมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้เสนอหลักการจัดการศึกษา/การสอนไว้สอดคล้องกัน เช่น Maslow (1962) ให้ทัศนะว่า การช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานของตนอย่างเพียงพอ การให้อิสระภาพและเสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง ในทำนองเดียวกัน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้อบอุ่น ปลอดภัยไม่น่าหวาดกลัว และน่าไว้วางใจจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี (Roger, 1969) สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานที่16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตกายภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2549)

- 1) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
- 2) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 3) มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 4) มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

5) มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อาคารสถานที่มั่นคงปลอดภัย สื่อวัสดุอุปกรณ์และบรรยากาศในชั้นเรียนเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดอาคารเรียนอยู่ในสภาพมั่นคงและปลอดภัย การมีห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การมีเพื่อนร่วมชั้นเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการที่ครูมีความเป็นกันเองกับนักเรียน

### 3.3.2 การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“ผู้เรียนสำคัญที่สุด” เป็นคำสำคัญซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้คือการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกกันว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (ประเวศ วะสี, 2544) ดังที่ ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 143) ให้ทัศนะว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active participation) ทั้งด้านร่างกาย ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก (อารมณ์) และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (สังคม)

ในกระบวนการเรียนรู้และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 78) ได้นิยามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นการกำหนดจุดหมาย สารระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของผู้เรียน

ในขณะที่ Brandes & Ginnis (1992, p 25) ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า การที่ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งแต่การวางแผน การจัดระบบระเบียบ การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล (learning process) เป็นการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เรียนหาความรู้ได้จากเอกสาร เพื่อน แหล่งความรู้ อาจารย์ และสิ่งแวดล้อมโดยมีปฏิสัมพันธ์กันมีกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีหลักวิชาการรองรับ สร้างองค์ความรู้และประมวลความรู้โดยผู้สอนเป็นผู้แนะนำ ชี้แนะ ให้แหล่งข้อมูลร่วมกัน กำหนดการเรียนรู้ และการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 78) โดยคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ว่าเป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสม เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 18) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน คือ การมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง การประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและวิธีการที่หลากหลาย การนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 14 ที่กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 7 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2) มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
- 3) มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่



ตอบสนองต่อความถนัดและความสามารถของผู้เรียน 4) มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ และอุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน 6) มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไป ปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ และ 7) มีการนำแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการเรียนการสอนและสอดคล้องกับ สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2547, หน้า 70) ที่ได้สรุป มโนทัศน์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญว่า เป็นการดำเนินงานของทุกส่วน ที่ยึดเอาผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นจุดรวมของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำ นโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้โดยตรง และได้กำหนดตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดไว้ ดังนี้ คือ 1) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียนร่วมกับชุมชน 2) ครูทุกคนจัดทำแผนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม 4) โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 5) ผู้บริหาร โรงเรียนใช้กระบวนการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐานโดยมีนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก 6) ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และ 7) ดำเนินการประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและ ความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความสุขและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

### 3.3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน

กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้เมื่อพ่อแม่ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐาน ที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และมาตรฐาน ที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันวิชาการ และ องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2549)

1) มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

2) สนับสนุนให้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำหลักสูตรสถานศึกษา

3) การเป็นแหล่งวิทยาการในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน

4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่าในการจัดกระบวนการเรียนรู้ นั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งครู พ่อ แม่ ผู้ปกครองและชุมชน ในการวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรม มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 3.3.4 การฝึกทักษะกระบวนการคิด

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสมอง การกระทำและประสบการณ์ โดยเกี่ยวข้องกับความจำ ความเข้าใจ การนึกคิด การรับรู้ การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การเรียนรู้ในเรื่องใดสามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยคือ การกระทำที่มีกระบวนการทางความคิดมาเกี่ยวข้องพร้อมกับการปฏิบัติเพื่อเกิดข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำได้ (สุพัตรา ซาติปัญญาชัย, 2548) ดังนั้นการคิดจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดของผู้เรียนหลากหลายแนวทาง (ทีศนา แคมมณี, 2548) ดังนี้

1) การส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองเช่น การได้รับสารอาหาร น้ำ การหายใจที่เหมาะสม การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอและการบริหารสมอง

2) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี โดยให้ผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด

3) การใช้โปรแกรม/หลักสูตร/สื่อสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นเพื่อฝึกทักษะการคิดเฉพาะทักษะโดยตรง

4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยอาศัยทฤษฎี หลักการต่างๆ ที่ส่งเสริมการคิด เช่น ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการคิด อาทิ หลักโยนิโสมนสิการ เป็นต้น

5) การสอนและฝึกทักษะการคิดโดยใช้วิธีการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ที่เน้นการพัฒนาการคิด เช่น กระบวนการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์ การเรียนการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ โดย สุมน อมรวิวัฒน์ และการเรียนการสอนชิปปา (CIPPA) โดย ทิศนา แชมมณี เป็นต้น

6) การบูรณาการการสอนและฝึกทักษะการคิดในการเรียนการสอนเนื้อหาสาระต่างๆ ที่ครูผู้สอนอยู่แล้ว

7) การใช้เทคนิคต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาการคิด เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการทำผังกราฟิก หรือเทคนิคการคิดหมวก 6 ใบ เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นฝึกทักษะกระบวนการคิด เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้สอนใช้วิธีการและเทคนิคการสอนต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการคิด พัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ ฝึกให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และประมวลความรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

### 3.3.5 จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

เนื่องจากศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนมีเขาวนปัญญาแต่ละด้านไม่เหมือนกัน ทฤษฎีพหุปัญญาจึงกลายเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบัน กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอนควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถส่งเสริมเขาวนปัญญาหลายๆ ด้าน มิใช่มุ่งพัฒนาแต่เพียงเขาวนปัญญาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ดังเช่นในอดีต เรามักจะมีการเน้นพัฒนาการด้านภาษาและด้านคณิตศาสตร์หรือด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะอันเป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสพัฒนาเขาวนปัญญาด้านอื่นๆ เท่าที่ควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่มีเขาวนปัญญาด้านอื่นสูงจะขาดโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านที่ตนมีความสามารถหรือความถนัดเป็นพิเศษ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาหลายๆ ด้านจะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพหรือความสามารถเฉพาะคนของผู้เรียนไปในตัวด้วย (ทิศนา แชมมณี, 2548) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานที่ 15

ที่กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายโดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2549)

- 1) มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
  - 2) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
  - 3) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
  - 4) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม
  - 5) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/นันทนาการ
  - 6) มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย
  - 7) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
- สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายนั้นเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาของผู้เรียนหลายๆ ด้าน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล ผูกทักษะให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ คิดเป็น มีทักษะกระบวนการจัดการ ประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และประเมินผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย

### 3.4 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและความมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

#### 3.4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 256) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์การให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิธีปฏิบัติ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 222) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนหรือวัฒนธรรมการทำงานภายในโรงเรียนเป็นแบบแผนที่สร้างขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่รับรู้และปฏิบัติร่วมกัน ถ้ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกใหม่ต่อไป เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละองค์การ ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 32) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อร่วมกันขององค์การ ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ทั้งในเรื่องการปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมและกระบวนการในการทำงานขององค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

#### 3.4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การได้หลายประการ ดังนี้ (วรนุช เนตรพิศาลวนิช, 2538 อ้างอิงใน บงกช คุณผล, 2552, หน้า 10)

3.4.2.1 วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันจะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ

3.4.2.2 วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

3.4.2.3 วัฒนธรรมองค์การช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การในฐานะเป็นระบบสังคมเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น

3.4.2.4 วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวปฏิบัติและพฤติกรรมขององค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อนให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุม

3.4.2.5 วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การแต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในทางลบแก่องค์การได้ถ้าวัฒนธรรมองค์การนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์การมีอยู่หรือวัฒนธรรมในทางลบ เช่น พฤติกรรมคนในองค์การที่มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หรือลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

### 3.4.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

ว่าที่ ร.ท. สาทร ภูริโสภิสฐ์ (2549, หน้า 8) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพินิจ เขต 3 ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะเฉื่อยชา 3) ลักษณะก้าวร้าว

ศิริพร ใจนสาย (2552, หน้า 5) ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้จำแนกบรรยากาศของโรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพัน บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน และบรรยากาศแบบปิด

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 185) ได้กล่าวว่าตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออก 8 ตัวแปรมีค่าเป็นบวกรมามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การยอมรับ ความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคคล ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร และความมุ่งหมายของโรงเรียนตามลำดับ

กรรณิกา อัครปทุม และเสาวณี ตริพัทธรรัตน์ (2554, หน้า 5) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนที่เป็นแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างสมจากบุคคลหลายฝ่าย ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ประการคือ ความเอื้ออาทร การยอมรับ เป้าหมายหน่วยงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความไว้วางใจ

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 67) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้เสนอวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมลักษณะเฉื่อยชา 3) วัฒนธรรมลักษณะก้าวร้าว

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมี 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์ สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 161-162) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพ 5) การยอมรับ 6) ความเอื้ออาทร 7) ความซื่อสัตย์สุจริต 8) ความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 155) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการเสริมพลัง ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคคล

สาคร ทะเยียม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มี 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) วัฒนธรรม

องค์การแบบปรับตัว โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.2 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Cameron and Quinn (1999, pp. 14-15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวการณ์นำภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

- 1) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture)
- 2) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture)
- 3) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture)
- 4) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ	ว่าที่ร.ท.สาทร ภูริโสภิษฐ์ (2549)	ศิริพร ینگสาย (2552)	โสภณ ม่วงทอง (2553)	กรรณิกา อัครปฐม และ เสาวณี ตริพัทธ์รัตน์ (2554)	รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)	กาญจนา เกสร (2555)	บุญเหลือ ทาโสง (2557)	ปัทมาพร ศรีกำพล (2557)	ศาสตราจารย์ (2557)	Cameron & Quinn (1999)	ความถี่	ร้อยละ
ลักษณะสร้างสรรค์	√				√						2	20
ลักษณะเฉื่อยชา	√				√						2	20
ลักษณะก้าวร้าว	√				√						2	20
แบบเปิด		√									1	10
แบบผูกพัน		√									1	10
แบบไม่ผูกพัน		√									1	10
แบบปิด		√									1	10
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน			√	√		√	√	√			5	50
การมอบอำนาจ			√	√		√	√				4	40



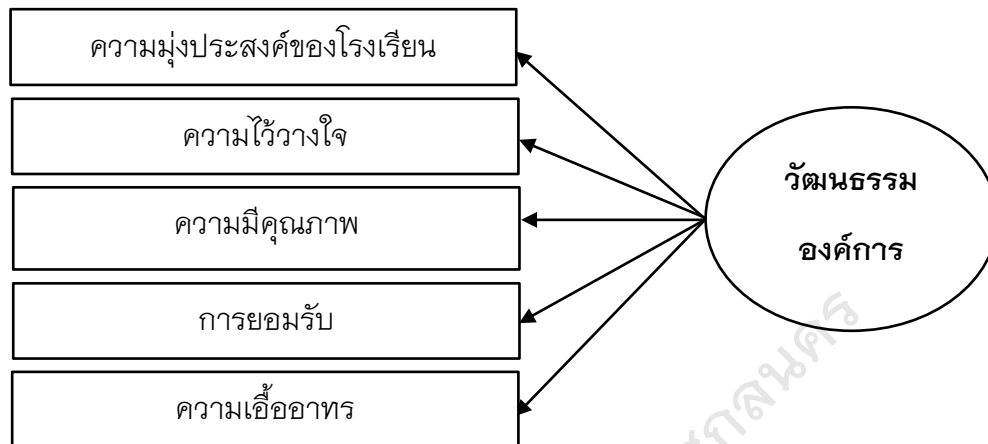
ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	วาทิต.ท.สาทร ฐิติโสภณ (2549)	ศิริพร โงนกลาง (2552)	ไฉน มิ่งทอง (2553)	กรรณิกา อัครปฐม และ เสานี่ ตริพิทธรรัตน์ (2554)	รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)	กาญจนา เกสร (2555)	บุญเหลือ ทาโสง (2557)	ปัทมาพร ศรีกำพล (2557)	สาคร ทะเยียม (2557)	Camero & Quim (1999)	ความถี่	ร้อยละ
ความไว้วางใจ			√	√		√	√	√			5	50
ความมีคุณภาพ			√	√		√	√	√			5	50
การยอมรับ			√	√		√	√	√			5	50
ความเอื้ออาทร			√	√		√	√	√			5	50
ความซื่อสัตย์			√			√	√	√			4	40
ความหลากหลายของบุคลากร			√			√	√	√			4	40
แบบราชการ									√	√	2	20
แบบมุ่งผลสำเร็จ									√		1	10
แบบปรับตัว									√		1	10
แบบเครือข่าย									√		1	10
การเสริมพลัง								√			1	10
การตัดสินใจ				√				√			2	20
ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน				√				√			2	20
มุ่งเน้นความสัมพันธ์										√	1	10
มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง										√	1	10
แบบการตลาด										√	1	10

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ พบว่ามี 25 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และสรุปเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การนั้น ประกอบด้วย

- 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50
- 2) ความไว้วางใจ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50
- 3) ความมีคุณภาพ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็น

ร้อยละ 50 4) การยอมรับ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 5) ความเอื้ออาทร มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสมาชิกในองค์การ ในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ความไว้วางใจ 3) ความมีคุณภาพ 4) การยอมรับ 5) ความเอื้ออาทร เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้ เพื่อให้การวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายและนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

### 3.4.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าประสงค์ของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การวางแผนงานหรือโครงการมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและสภาพปัญหาปัจจุบัน ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียนให้เข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าประสงค์ของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 14) ให้ความหมายความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำคัญที่ครูในโรงเรียนจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

### 3.4.2 ความไว้วางใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของความไว้วางใจ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานเพราะเชื่อว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และวางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูไว้วางใจให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นด้วยการให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีอิสระในการทำงาน เชื่อว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และวางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 14) ให้ความหมายความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ ของครูในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความเชื่อใจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานต่างๆ ของครูในโรงเรียน โดยการเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงาน เชื่อว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

### 3.4.3 ความมีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของความมีคุณภาพ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความมีคุณภาพ หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของควมมีคุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารคำนึงถึงคุณภาพของครูและนักเรียน ให้คุณค่ากับการนำมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมาเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยมีการ ประเมินผลการทำงานของครูว่ามีคุณภาพเป็นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งให้ ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของควมมี คุณภาพ หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนและบรรยากาศในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียน

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 14) ให้ความหมายควมมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและ มาตรฐาน เชื้อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป ควมมีคุณภาพ หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรใน โรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียน

#### 3.4.4 การยอมรับ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของการยอมรับ จากแนวคิดของนัก การศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากรใน โรงเรียน รวมทั้งยอมรับและยกย่องในความรู้ ความสามารถและความสำเร็จของผลงาน บุคลากรในโรงเรียน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวคิดที่ดีและยอมรับในแนวคิดใหม่ๆ ของ ครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและยอมรับ ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของครูและนักเรียนบุคลากรภายในโรงเรียนต่างยอมรับความคิดเห็น

และความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

บุญเหลือ ทาไชสง (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งยอมรับและยกย่องในความรู้ ความสามารถและความสำเร็จของผลงาน บุคลากรในโรงเรียน

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 15) ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้การยอมรับ เห็นคุณค่าในการคิดเห็นความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรและนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิด โอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งยอมรับและยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน

#### 3.4.5 ความเอื้ออาทร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของความเอื้ออาทร จากแนวคิดของ นักการศึกษาหลายๆ ท่าน ดังนี้

โสภิน ม่วงทอง (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานบุคลากรภายในโรงเรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดความผูกพันกัน และเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของงาน

บุญเหลือ ทาไชสง (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของความเอื้อ อาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความเอื้อ อาทร หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ครุในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของครุ ภายในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ความเชื่ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร

#### 4. ปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการ/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษา

จากปัจจัยที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญในการอธิบายลักษณะของปัจจัยแต่ละด้านจากแนวคิดของนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนต้น เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยและพฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการ/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษา

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. บรรยากาศโรงเรียน	1.1 บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ	สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลสำเร็จด้านวิชาการ มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ ได้แก่ ครูตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูง นักเรียนตอบสนองต่อความท้าทายของเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรและผลักดันให้เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและ	1) มีการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของนักเรียนที่ท้าทาย 2) ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ 3) ครูมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนของตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้านวิชาการได้ 4) นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน 5) ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. บรรยากาศโรงเรียน (ต่อ)	1.1 บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ (ต่อ)	ทำให้ครูทุกคนมีความพยายามที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ส่งผลทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ	งานวิชาการของโรงเรียน
	1.2 บรรยากาศด้านการให้อำนาจ	สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนของครูที่รับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงาน แบ่งงานชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจ	6) โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน 7) โรงเรียนยึดถือกฎระเบียบและขั้นตอนการบริหารงานให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ 8) มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูให้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงานและปรับปรุงผลงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกครั้ง 10) ผู้บริหารให้ความอิสระแก่ครูในเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
	1.3 บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์	สภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ว่ามีความสัมพันธ์เป็นมิตรอันดีต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงาน มีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือครู สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	11) บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนผู้ปกครองเป็นอย่างไร้กังวลใจ 12) เพื่อนร่วมงานยินดีร่วมมือช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน 13) ครูและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก 14) ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับโรงเรียน 15) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแก่บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน



ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติงาน	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้	2.1 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	พฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน โดยจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้การเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	1) อาคารเรียนอยู่ในสภาพมั่นคงและปลอดภัย 2) ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 3) เพื่อนร่วมชั้นเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) ครูมีความเป็นกันเองกับนักเรียน 5) มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนที่หลากหลาย
	2.2 การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน 7) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 8) จัดสภาพการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข 9) ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

## ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติงาน	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ (ต่อ)	2.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้ง ครู พ่อ แม่ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรม มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	10) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ 11) ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ซึ่งกันและกัน 12) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 13) องค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
	2.4 การฝึกทักษะกระบวนการคิด	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการคิด พัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ฝึกให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และประมวลความรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้	14) ส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองของผู้เรียน 15) ใช้รูปแบบการเรียนการสอนหรือกระบวนการที่เน้นพัฒนาทักษะการคิด 16) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 17) มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
	2.5 จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาของผู้เรียนหลายๆ ด้าน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล ฝึกทักษะให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ คิดเป็น มีทักษะกระบวนการจัดการประยุกต์ใช้ความรู้	18) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์ 19) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬา/นันทนาการ 20) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านความเป็นประชาธิปไตย 21) จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมไทย

## ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ (ต่อ)	2.5 จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (ต่อ)	รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และประเมินผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย	
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทดสอบเพื่อติดตามและตรวจสอบคุณภาพ ความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่องเป็นระยะๆ และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน มีการสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นและนำมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป	<p>1) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบนักเรียนเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยด้านการเรียนของผู้เรียน</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>5) มีข้อมูลสรุปรายงานผลการเรียนเพื่อดูความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน</p>
	3.2 การนิยามและสื่อสารเป้าหมาย	การที่ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการโดยกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของนักเรียนไว้ อย่างเหมาะสม ให้ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมรับทราบเป้าหมายในการดำเนินงานและมีส่วนร่วม	<p>6) ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการเรียนการสอน</p> <p>7) มีการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน</p> <p>8) พัฒนาเป้าหมายทางวิชาการร่วมกับครูโดยมาตรฐานและความคาดหวังของนักเรียนอย่างเหมาะสม</p> <p>9) ประชาสัมพันธ์เป้าหมายโรงเรียนให้</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)	3.2 การนิยามและสื่อสารเป้าหมาย (ต่อ)	ดำเนินการในกิจกรรมด้านต่างๆ ของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องทราบ และตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นหลัก	ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 10) ตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นหลัก
	3.3 การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ	การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการศึกษาเอกสารต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตนเอง จัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพให้แก่ครู	11) จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูภายในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 12) ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน 13) แจงข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบ ศึกษาอยู่เสมอ 14) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูของตนเองในแต่ละปี 15) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู
4. วัฒนธรรมองค์การ	4.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน 3) ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติงาน	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4. วัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)	4.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน (ต่อ)		4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเป้าหมายของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน 5) ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจปฏิบัติงานที่มีผลต่อความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน
	4.2 ความไว้วางใจ	การที่ผู้บริหารให้ความเชื่อใจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานต่างๆ ของครูในโรงเรียน โดยการเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงาน เชื่อว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	6) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู 7) ผู้บริหารไว้วางใจและให้โอกาสครูในโรงเรียนมีอิสระในการปฏิบัติงาน 8) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูในโรงเรียนสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ดีจนทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น 9) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู 10) ผู้บริหารเชื่อว่าครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดี 11) ผู้บริหารเชื่อว่าการให้โอกาสปฏิบัติหน้าที่จะทำให้ครูทำสิ่งที่ดีที่สุดโรงเรียน
	4.3 ความมีคุณภาพ	การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นที่ยกระดับมาตรฐานโรงเรียน	12) การส่งเสริมบุคลากรให้ยกระดับมาตรฐานการทำงาน 13) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน 14) การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติงาน	พฤติกรรมบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4. วัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)	4.4 การยอมรับ	การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งยอมรับและยกย่องชมเชยในความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน	15) ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร 16) ผู้บริหารให้การยอมรับหรือเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร 17) ผู้บริหารให้การยอมรับในความคิดใหม่ๆ ของบุคลากร 18) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อิสระแก่บุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์
	4.5 ความเอื้ออาทร	การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร	19) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 20) ผู้บริหารจัดสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง 21) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานวิชาชีพและมี ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 5. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

**5.1 บรรยากาศโรงเรียน** ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ 3) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์

**5.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร** ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) การนิยามและสื่อสารเป้าหมายร่วม 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

**5.3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้** ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน 4) การฝึกทักษะกระบวนการ 5) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

**5.4 วัฒนธรรมองค์การ** ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ความไว้วางใจ 3) ความมีคุณภาพ 4) การยอมรับ 5) ความเอื้ออาทร

**5.5 ประสิทธิภาพของโรงเรียน** ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เส้นอิทธิพลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

เส้นที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

ศิริพร โงนสาย (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อการเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยบรรยากาศแบบเปิดและแบบผูกพันอยู่ในระดับมาก  
บรรยากาศแบบไม่ผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศแบบปิดอยู่ในระดับน้อย

โสภิตน์ ม่วงทอง (2553, หน้า 12) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร คุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน การสื่อสาร บรรยากาศ ความผูกพัน และวัฒนธรรม โดยปัจจัยด้านบรรยากาศมี  
อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของ  
โรงเรียน

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 52) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงสร้าง  
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของ  
โรงเรียนในพื้นที่ พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์การ การทำงานเป็นทีม บรรยากาศ  
องค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาวะผู้นำองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อ  
กระบวนการจัดการความรู้และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ

ปาริชาติ ไน้ตสุภา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบ  
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มี 4 ปัจจัย คือ  
ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน  
และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์  
เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง  
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันขององค์การ

เส้นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผล  
โรงเรียน ได้แก่ ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

นริศ สวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนและ  
ศึกษาตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน



พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง โดยเจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 206) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลจากการศึกษา พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01

กมล ตราชู (2553, หน้า 7-10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ทศพร จันทนราช (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 52) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในพื้นที่ พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์การ การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาวะผู้นำองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการความรู้และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะองค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

เส้นที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระบวนการเรียนรู้และประสิทธิผล  
โรงเรียน ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบ  
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสมรรถนะ  
องค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการ

อภิญา ใจมิภักดิ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พะเยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำ  
ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยด้าน  
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้าน  
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1  
ในภาพรวมที่ระดับ .05

เส้นที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียน  
ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 12) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร คุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน การสื่อสาร บรรยากาศ ความผูกพัน และวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัย  
ด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ  
ปัจจัยความผูกพัน

บุญเหลือ ทาไชสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์  
เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์การ

สิรินาถ แววงง่า (2557, หน้า 166) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมสถานศึกษาโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู

เส้นที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 206) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01

กมล ตราชู (2553, หน้า 7-10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .97

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, หน้า 52) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการความรู้และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 240-241) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนรู้ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลที่ระดับ .01

เส้นที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 206) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลจากการศึกษา พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .70

กมล ตราชู (2553, หน้า 215) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางต่อบรรยากาศโรงเรียน

ทศพร จันทนราช (2554, หน้า 11) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน

เส้นที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

บุญเหลือ ทาไชสง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เส้นที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 195) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านปัจจัย กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70

ปาริชาติ ไนตสุภา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้

สำหรับการศึกษาและกำหนดเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่านที่ระบุความสัมพันธ์ของเส้นอิทธิพลระหว่าง ตัวแปรตั้งที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น นอกจากนี้ยังได้นำแนวความคิดการกำหนดปัจจัยที่ศึกษาให้เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) โดยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาใช้ ได้แก่

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 7-8) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ได้กำหนดตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ สมรรถนะขององค์กรและภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การบริหารจัดการเรียนรู้ และบรรยากาศของโรงเรียน รวมทั้งตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียน

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

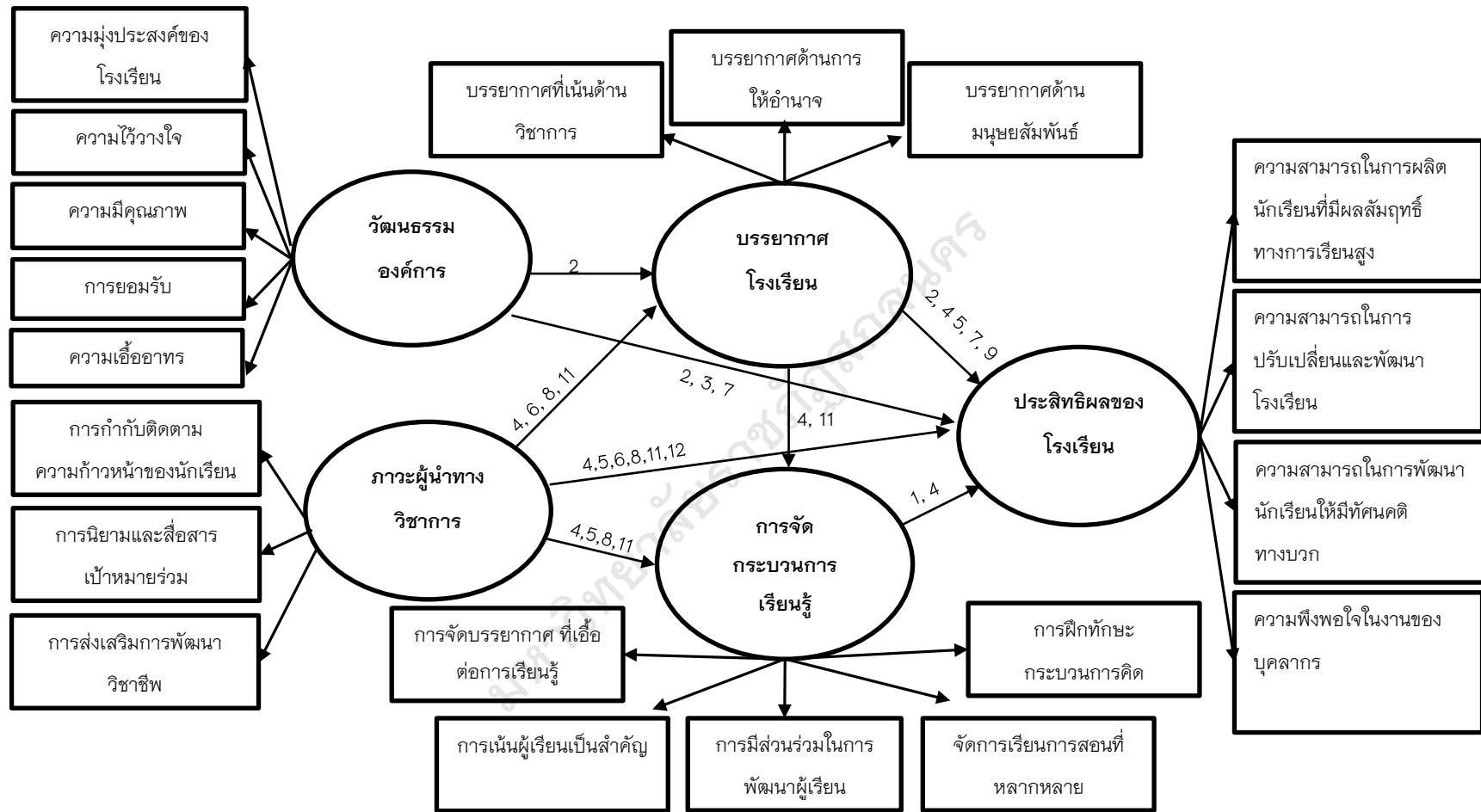
1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ สมรรถนะขององค์กร

ปาริชาติ ไนตสุภา (2555, หน้า 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้และกำหนด

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กร ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน และทั้งตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดตัวแปรแฝงทั้งสิ้น 5 ตัวแปร แบ่งออกได้ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน ความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

ซึ่งสามารถแสดงเป็นร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รำรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

หมายเหตุ ที่มาของร่างรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 22 จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หมายเลข 1 ผลงานวิจัยของ อภิญา ใจมีภักดี (2558)

หมายเลข 2 ผลงานวิจัยของ บุญเหลือ ทาไธสง (2557)

หมายเลข 3 ผลงานวิจัยของ สิรินาถ แววสง่า (2557)

หมายเลข 4 ผลงานวิจัยของ ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)

หมายเลข 5 ผลงานวิจัยของ บุญจันทร์ สีสันต์ (2554)

หมายเลข 6 ผลงานวิจัยของ ทศพร จันทนราช (2554)

หมายเลข 7 ผลงานวิจัยของ ไสริณ ม่วงทอง (2553)

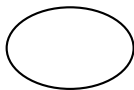
หมายเลข 8 ผลงานวิจัยของ กมล ตราชู (2553)

หมายเลข 9 ผลงานวิจัยของ ศิริพร ใจนสาย (2552)

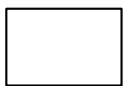
หมายเลข 11 ผลงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)

หมายเลข 12 ผลงานวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550)

หมายเหตุ สัญลักษณ์ของโมเดลลิสเรล



ตัวแปรแฝง (Latent Variables)



ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)

ปลาย→หัว ตัวแปรที่อยู่ทางปลายลูกศรมีผลโดยตรงต่อตัวแปรที่อยู่ทาง  
หัวลูกศร (ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ)



## 6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ประเภท แนวทางการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ รวมทั้งวิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นและสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 6.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้

เตื่อนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 37) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองของสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น

ทิตนา แคมมณี (2551, หน้า 1) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่งหรือ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 63) ได้กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง กระบวนการหรือสิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของสิ่งที่ต้องการศึกษา

พิไลลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2556, หน้า 61) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางวิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุงหรือ แลกเปลี่ยนปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญทำให้ง่ายต่อการเข้าใจใน โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของ ปรากฏการณ์นั้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กระบวนการหรือสิ่งที่แสดงโครงสร้างของ ความ เกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิง ความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์เรื่อง ใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่สามารถใช้ในการแสวงหาความรู้และ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานได้

## 6.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ Keeves (1988, pp. 561-565 อ้างถึงใน สุรชาติ กำลังฤทธิ, 2558, หน้า 120) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการ เปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมี องค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดลองด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการ หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถึงน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณ ที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้าย เข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวน นักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียน ในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามากมาย เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำมาใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบสัญลักษณ์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่สมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ระหว่างตัวแปรจากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Smith et.al, (1980, p. 461 อ้างถึงใน สุรชาติ กำลังฤทธิ์, 2558, หน้า 119) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กาตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินบังคับ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

## 2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อเช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

### 6.3 การพัฒนารูปแบบ

ทิตนา แคมมณี (2551, หน้า 20) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้ได้รู้อะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่างๆ แล้ว ในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตด้วย ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตด้วย ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วยเพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินงานขั้นต่างๆ จึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์ การสัมผัสตัวอย่าง และทำตามหลักวิชาอย่างเคร่งครัด
3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงประเด็นสำคัญต่อไปนี้

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างขึ้นหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรการทดลองใช้มีอยู่ 2 ลักษณะคือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้ว ก็ควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การและสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายในและภายนอกองค์การ

สุรชาติ กำลังฤทธิ์ (2558, หน้า 122) สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบของปัจจัยที่ต้องการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานตามกรอบแนวคิดการวิจัยและตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

Keeves (1998, p. 560 อ้างถึงใน พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 67) ได้กล่าวถึงหลักการกว้างๆ ในการกำกับเพื่อพัฒนารูปแบบที่ดีว่าควรมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของรูปแบบมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงทั่วไปก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะในการวิจัยช่วงแรกของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องการศึกษา ดังนั้นรูปแบบนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสามารถสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ได้ เป็นการขยายองค์ความรู้ในสิ่งที่กำลังศึกษาดังนี้

ในการพัฒนารูปแบบนั้นมีข้อควรระมัดระวังอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. การทำให้รูปแบบชัดเจนเกินไป เนื่องจากในการสร้างรูปแบบจะต้องทำให้สิ่งเป็นนามธรรมหรือสลับซับซ้อนมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องชัดเจน บางครั้งการพยายามทำให้รูปแบบชัดเจนหรือเข้าใจง่ายโดยการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและน้อยเข้ามาไว้ในรูปแบบ ทำให้รูปแบบสลับซับซ้อนเกินไป เพราะมีจำนวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากทำให้ไม่สะดวกต่อการทดสอบรูปแบบ

ดังนั้น การทำให้รูปแบบชัดเจน จึงต้องกำหนดขอบเขตความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบหรือตัวแปรที่เหมาะสม โดยกำหนดเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันจริงๆ เท่านั้นเข้าไว้ในรูปแบบ

2. การเน้นรูปแบบหรือสัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบมากเกินไปทำให้ละเลยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรที่ต้องนำไปทดสอบหรือตรวจสอบ อาจทำให้มองไม่เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงขององค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบ

#### 6.4 การตรวจสอบรูปแบบ

พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 68) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยทั่วไปแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบรูปแบบเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของรูปแบบจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปใช้ทดสอบรูปแบบ ผลของการทดสอบรูปแบบย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่

#### 6.5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสร้างรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลและตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) หรือโมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีชื่อเรียกอีกว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น และโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) และตัวแปรแฝง (Latent Variables) เป็นการพัฒนามาจากการวิเคราะห์เส้นทางซึ่งมีข้อจำกัดอยู่หลายประการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการที่สำคัญคือการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเชิงสาเหตุและการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล ถือว่าเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 7) การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล จึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อมๆกันได้ โดยมีหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามโปรแกรมลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรูปแบบลิสเรลนั้นต้องมีรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่เป็นสมมติฐานการวิจัยก่อนแล้วจึงดำเนินการเพื่อวิเคราะห์ซึ่งหลักการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้แก่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในรูปแบบโดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมตามหลักการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วยและในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นนั้น มีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25-28)

1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships)

2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) และความคลาดเคลื่อน (Error) ต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน (Error) มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์

3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนสามารถแยกได้ คือ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน แต่ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้

4) สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับผลกระทบจากช่วงเวลาเหลื่อม (Time Lag) ระหว่างการวัด

จากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทำให้เป็นข้อดีของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่เด่นชัด คือ ความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน (Error Term) ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีเดิมทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์นั้นมีจุดมุ่งหมาย 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อบรรยายลักษณะของรูปแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้รูปแบบที่ง่ายและประหยัด
2. เพื่อให้ได้รูปแบบใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม
3. เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิด ทฤษฎีเดิมนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของรูปแบบ เพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน
5. เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์
6. เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา



## 6.6 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 28) ได้อธิบายความหมายว่า การวิเคราะห์อิทธิพล เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ไม่ใช่การทดลอง โดยนักวิจัยจะต้องใช้วิธีการรวมตัวแปรสาเหตุ ทุกตัวที่คาด และมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาศึกษาในการวิจัย แล้วควบคุมตัวแปร โดยวิธีการจับคู่ (ถ้าสามารถทำได้) หรือควบคุมโดยการควบคุมทางสถิติ เพื่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเหตุนี้ การตั้งสมมุติฐาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานการสนับสนุนจึงมีความสำคัญมาก โดยนักวิจัยต้องศึกษาทฤษฎีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เป็นสาเหตุของตัวแปรทั้งหมด ถ้าในรูปแบบขาดตัวแปรที่เป็นสาเหตุสำคัญ จะทำให้การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่ถูกต้องสมบูรณ์โดยทั่วไป การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยมี 2 วิธี คือ การวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง ปัจจุบันนักวิจัยได้พัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของการวิจัยที่ เชิงทดลองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม คือ การวิเคราะห์รูปแบบลิสเรล วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์รูปแบบลิสเรล คือ การทดสอบทฤษฎี พื้นฐานในการสร้างรูปแบบลิสเรลและอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบที่เห็นว่า ตัวแปรตัวใดมีอิทธิพลแบบใดต่อตัวแปรตามและด้วยขนาดอิทธิพลเท่าใด การวิเคราะห์อิทธิพล เริ่มต้นจากการสร้างรูปแบบลิสเรลแสดงอิทธิพลจากพื้นฐานทางเป็นรูปแบบสมมุติฐาน ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดข้อมูลจำเพาะ การระบุความ คำเดียวของรูปแบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำมาประมาณค่าคอมพิวเตอร์และเพื่อวิเคราะห์หาค่าพารามิเตอร์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม หรือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตามลำดับ จากนั้น ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบลิสเรลนั้น ด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่เป็นสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนต่อไป

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งใช้ค่าสถิติหลายค่าเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการวัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามระเบียบวิธีการวิจัยด้านการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ดังนี้

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลเรสิเดิลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาควบคู่กับค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) ต้องมีค่าไม่เกิน 2
3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์
4. ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit index AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ค่าความน่าจะเป็น (P-value) ต้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป
6. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของเส้นอิทธิพล (T-Value)
7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean squared error of approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Cudeck & Browne (1983 อ้างถึงใน สุรชาติ กำลังฤทธิ์, 2558 หน้า 147) ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิทกัน (close fit) โดยมักพิจารณาควบคู่กับค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Error Residual: SRMR) โดยทั่วไปค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08
8. ค่าวิกฤตของจำนวนประชากร (Critical N.) ต้องมีค่ามากกว่า 200
9. ค่าความคาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง  $\pm 4$
10. ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (Regression Coefficient) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.40