



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF SELECTED FACTORS AFFECTING
EFFECTIVENESS OF PHRAPARIYATTIDHAMA SCHOOLS
IN THE GENERAL EDUCATION DIVISION
IN THE NORTHEASTERN REGION

BY

PHRA CHARATCHAI PAÑÑĀVAJIRO (VAJIRESPANNASAKULA)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

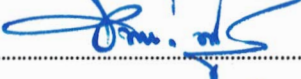

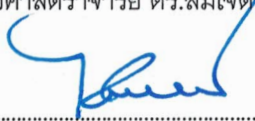




ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

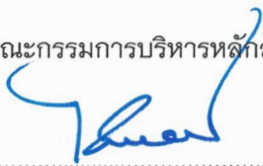
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พระจรัสชัย ปญญาวิชโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

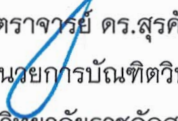
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ นุศรี)	ประธานกรรมการสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ	 (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ นุญโบ)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม		 กรรมการสอบ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 25 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พระครูพนมปริชากร, ดร. พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร. พระศุภลักษณ์ มหาสกลโก, ดร. พระพัฒนพล สิริสุวณฺโณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.วิระพงษ์ ปรองดอง นายสนใจ โกษาแสง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันองค์ประกอบ และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัย ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระครูพิพัฒนสิริคุณ (หลวงปู่คำไหล ปริสุทฺโธ) พระสุตเจตยานุการ พระครูพิพิธกิจจานุรักษ์ ที่ได้สนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนทั้งครูที่เป็นบรรพชิต และครูฆราวาส ทุกรูป/ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ นายเมธี นาอุดม ที่ได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย รวมทั้งนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 14 ทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และขอบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน และสนับสนุนผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

พระจรัสชัย ปญญาวิชโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเป็นการศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และขั้นที่ 2 การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ ครูพระ และครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 516 รูป/คน ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติขั้นสูง และจัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 137.86 องศาอิสระ เท่ากับ 117 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .09121 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 1.17 นั่นคือ โมเดลมีความกลมกลืนดี แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .94 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .92 และนำโมเดลไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน ยืนยัน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกรูป/คน ยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์
3. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทางตรง 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม นอกจากนี้มีการนำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ วัฒนธรรมองค์การไว้ด้วย

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม

TITLE	The Causal Relationship Model of Selected Factors Affecting Effectiveness of Phrapariyattidhama Schools in the General Education Division in the Northeastern Region
AUTHOR	Phra Charatchai Paññāvajiro (Vajirespannasakula)
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine selected factors affecting the effectiveness of Phrapariyattidhama Schools in the General Education Division in the northeastern region, 2) verify a causal relationship model of selected factors affecting the effectiveness of Phrapariyattidhama schools in the northeastern region with the empirical data, and 3) establish the guidelines for developing selected factors affecting the effectiveness of Phrapariyattidhama schools in the northeastern region. The research was divided into three phases: Phase I: Construction of a Hypothesis Model involved two steps: Step 1– document inquiries and analysis on principles, theories, concepts of factors affecting the school effectiveness, and Step 2 – examination of selected factors affecting the school effectiveness through nine experts. Phase II: Model Verification with the Empirical Data. The sample in this phase consisted of 516 participants, including a school administrator, monk teachers, and lay teachers from Phrapariyattidhama Schools in General Education Division in the northeastern region in the academic year 2022. Phase III: Establishment of Guidelines for improving selected factors affecting the effectiveness of Phrapariyattidhama schools in the General Education Division in the northeastern region. A structural equation model (SEM) and a linear model were both analyzed using the Chi-square Statistic. The quantitative data was evaluated through

the SPSS And LISREL programs. The interviews with ten experts were also conducted for data analysis.

The findings were as follows:

1. The constructed causal relationship model of selected factors affecting the effectiveness of Phrapariyattidhamma Schools in the General Education Division in the northeastern region consisted of the cause variables, including administrators' leadership, organizational culture, learning process management, and innovative organization.

2. The developed causal relationship model was consistent with the empirical data: Chi-square value (χ^2) of 137.86, degree of freedom (df) of 117, p-value of 0.09121, and relative chi-square value χ^2/df of 1.17. Thus, the null hypothesis of this model failed to be rejected. The developed causal relationship model was consistent with the empirical data and the results of statistical tests with goodness of fit (GFI) of .98, adjusted goodness of fit (AGFI) of .94, approaching 1, root mean square residual (RMR) of .00, approaching zero, and the predication coefficient of determination (R^2) of .92. Ten experts also verified the consistency of the model with the research results.

3. This research proposed the guidelines for improving the three selected factors that had a direct influence on the effectiveness of Phrapariyattidhamma schools in the General Education Division in the northeastern region comprising administrators' leadership, learning process management, and innovative organization, while organizational culture was identified as having both direct and indirect effects, and was also included in the guidelines.

Keywords: Causal Relationship Model, Effectiveness of Phrapariyattidhamma Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิด ทฤษฎีและตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผล	
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	18
ความหมายของประสิทธิผล	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน	22
ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม	27
การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม	35
ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม	40
ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม	
แผนกสามัญศึกษา และเส้นทางอิทธิพล	63
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	63
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	74
ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยคัดสรรที่ส่งผล	
ต่อประสิทธิผลโรงเรียน	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)	188
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)	189
ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง	194
ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง	195
ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง	196
กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐาน ของการวิจัย	206
3 วิธีดำเนินการวิจัย	213
ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน	213
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	215
ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	224
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	227
ผลการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	231
ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม	231
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล	233
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้	245
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	247

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์ แยกค่าอิทธิพล	250
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ ค่าอิทธิพล	260
การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ	270
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	275
ความมุ่งหมายของการวิจัย	275
สมมติฐานของการวิจัย	275
วิธีดำเนินการวิจัย	276
สรุปลผล	277
อภิปรายผล	280
ข้อเสนอแนะ	286
บรรณานุกรม	289
ภาคผนวก	309
ภาคผนวก ก สำเนาหนังสือราชการ	311
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	349
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	355
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	379
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย คัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	399
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย	415
ประวัติย่อของผู้วิจัย	421

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สั้งเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	45
2 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	61
3 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน	69
4 สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	72
5 สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านปัจจัยองค์การแห่งนวัตกรรม	73
6 การสรุปตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารตามกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี	89
7 นิยามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	110
8 ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ	117
9 นิยามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ	137
10 ตัวแปรสังเกตได้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้	144
11 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้	160
12 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์การแห่งนวัตกรรม	174
13 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรม	186
14 ค่าดัชนีนิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	202
15 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	215
16 จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)	218
17 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	224
18 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	232

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	233
20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	236
21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ	238
22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	241
23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านองค์การแห่งนวัตกรรม	243
24 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้	246
25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	248
26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	250
27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมองค์การด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	252

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดกระบวนการการเรียนรู้ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	254
29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์การแห่งนวัตกรรม ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	256
30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	258
31 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	260
32 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	262
33 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร	266
34 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของตัวแปรสังเกตได้	267
35 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถาม กับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ	381
36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบ	394

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด	37
3 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	48
4 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	78
5 แสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	85
6 ตัวแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร	90
7 ตัวแบบการวัดรูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การ	118
8 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของระบบการจัดกระบวนการเรียนรู้	140
9 รูปแบบการวัดการจัดกระบวนการเรียนรู้	145
10 รูปแบบการวัดองค์การแห่งนวัตกรรม	175
11 โมเดลสมการโครงสร้าง	191
12 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	211
13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	251
14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	253
15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	255
16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกองค์การแห่งนวัตกรรม ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	257
17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกองค์การแห่งนวัตกรรม ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	259
18 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	261
19 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	262
20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	263

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	270
22 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น	273
23 สัมภาษณ์ พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร.	417
24 สัมภาษณ์ พระพัฒน์พล สิริสุวณฺโณ	417
25 นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	418
26 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา	419

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สังคมมีหน้าที่และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และยังสามารถกำหนดไว้เกี่ยวกับการจัดการศึกษามีทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในขณะที่สังคมไทยมีวัดในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วัดสามารถจัดการศึกษาตามแนวสากลผสมผสานกับการศึกษาตามแบบดั้งเดิมในทางพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ดังเช่น การจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณร ซึ่งทั่วประเทศมีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามากกว่า 400 โรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่อบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรในด้านวิชาการทางโลกควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แม้ว่าจะดำเนินงานจนประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน แล้วแต่ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานอยู่มาก โรงเรียนถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาผู้เรียน และเป็นสถานที่ในการผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ การพัฒนาโรงเรียนให้ศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพนั้นย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลโดยกำหนดให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยจัดปัญหาวิกฤติทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ อาทิ คุณภาพสถานศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพของผู้เรียนที่มีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกัน ผู้เรียนขาดกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น จึงเป็นความมุ่งมั่นของกระทรวงศึกษาธิการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีความเสมอภาคทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่รากหญ้าของการจัดการศึกษา โดยลดความแตกต่างของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้กับนักเรียน คือ พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาวิชาการทางโลก ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ 1) วิชาภาษาไทย 2) วิชาคณิตศาสตร์ 3) วิชาวิทยาศาสตร์ 4) วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) วิชาสุขศึกษา 6) วิชาศิลปะ 7) วิชาการงานพื้นฐานอาชีพ และ 8) ภาษาต่างประเทศ และมีวิชาเฉพาะ คือ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วย วิชาพุทธประวัติ วิชาธรรมวินัย และวิชาศาสนปฏิบัติ (บุญยพงศ์ อุทาธร, 2561, หน้า 123-124) ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาหลักธรรมเพื่อประพடுத்தินให้เหมาะสมแก่สมณะก็ตาม แต่ก็ยังสภาพปัญหาบางประการของนักเรียนที่ต้องแก้ไข เช่น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ และจากการสังเกตของผู้วิจัยในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจำนวนหนึ่ง ติดเกมชนิดต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ทำให้นักเรียนขาดเรียนบ่อย หรือไม่มาเรียน ขณะเรียนก็นำโทรศัพท์ขึ้นมาเรียนหรือกระทำการอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ครูกำลังสอน ดังนั้น สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม จึงควรสนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงกระตุ้น ผลักดันให้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งพัฒนาด้านในการครองชีวิตที่ดี

ปัจจัยคัดสรรถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์การและสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์การ ที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จและการมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ 1) การตระหนักและให้ความสำคัญการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้ 2) การพิจารณาองค์การเชิงระบบที่เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม 3) เน้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเน้นความเข้าใจในบทบาทของพฤติกรรมของบุคคล ที่ส่งผลผลิตขององค์การ และความจำเป็นของความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล จอมไทรคุป (2563, หน้า 149) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไคว์ สแควร์ เท่ากับ 119.86 ความน่าจะเป็นเท่ากับ .00930 ค่าไค สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.39 นั่นคือ โมเดลมีความกลมกลืนดี แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .94 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0044 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .92 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาทิพย์ โอบุชงาม (2563, หน้า 120) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคว์ สแควร์ เท่ากับ 161 ความน่าจะเป็น เท่ากับ .01 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .94 โดยบรรยากาองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร รูปแบบการบริหาร ทรัพยากร และปัจจัยสนับสนุน และความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ และกำหนดรูปแบบและวิธีดำเนินการที่เหมาะสม อันจะทำให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนพิจารณาได้จากการใช้ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การบริหารจัดการ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังเพื่อให้เกิดความเสมอภาคของการศึกษา

ให้มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิตแก่เด็กไทยทุกคน ซึ่งหมายถึงคุณภาพของการบริการที่นักเรียนจะได้รับ โดยมีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (Grisay & Mahled, 1991, p. 48) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย มิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน และคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Input) ในทำนองเดียวกัน (Coombs, 1991, pp. 21-23) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษาไว้ว่า อาจมีความหมาย รวมถึงเนื้อหา วิธีการสอน การจัดกระบวนการทางการศึกษา ความพยายามต่าง ๆ ที่จะปรับการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวง และแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม (กคป.) เป็นผู้กำหนดนโยบายแผนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานการศึกษาพระปริยัติธรรม และเป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการ และสนับสนุนงานวิชาการเลขานุการของคณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่คณะกรรมการ รวมทั้งมีหน้าที่กฎหมาย บัญญัติ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 20 จังหวัด แบ่งเป็น 5 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 9 ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร เขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และนครพนม เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ ทั้งนี้ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ยังมีบทบาทสำคัญอย่างมาก

ต่อการพัฒนาให้มนุษย์เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม ซึ่งจะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าเท่าทันสถานการณ์โลก และจากการศึกษาเอกสารยังพบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สามารถพัฒนาคุณธรรมให้แก่นักเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจและสามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือไม่อย่างไร
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรปัจจัยคัตสรรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์จากหลายแหล่ง ซึ่งมีความการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูล ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารทางการศึกษา หรือครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 เพื่อทราบถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1.2 นำไปใช้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 นำไปใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

- 2.2 นำไปใช้ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และกลวิธี อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนเพื่อดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนให้มีมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 207 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน มีจำนวน 3 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 รูป พระครู 1 รูป และครูฆราวาส 1 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่าตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening Latent Variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรม LISREL กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

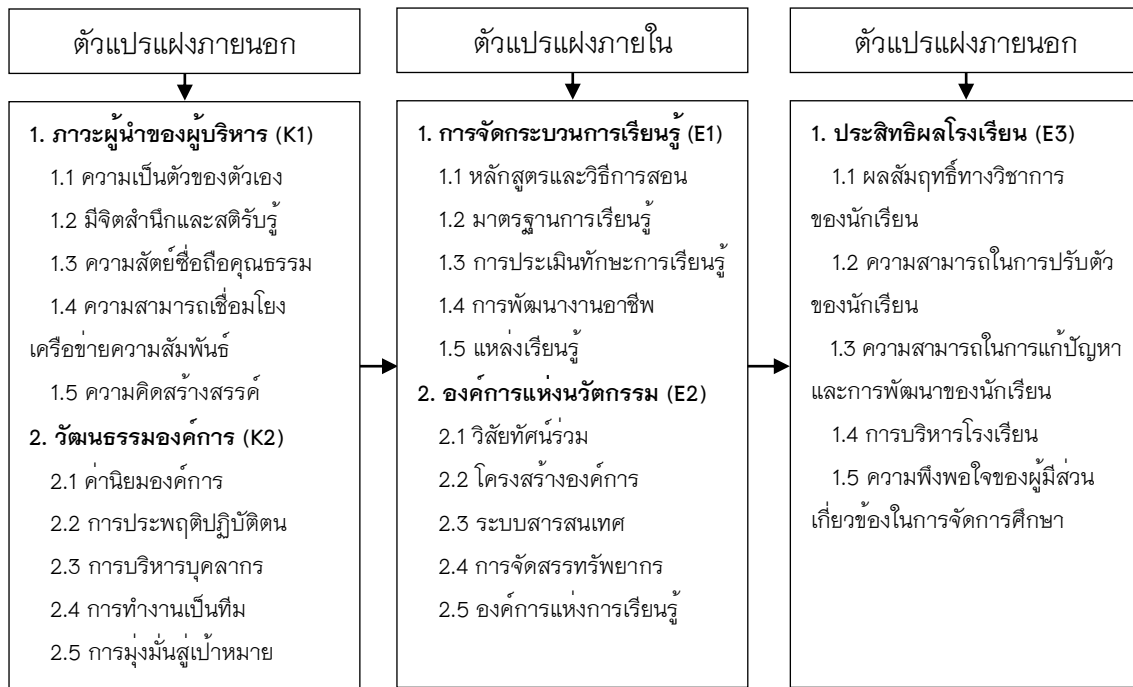
2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) วัฒนธรรมองค์การ

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้
2) องค์ประกอบแห่งนวัตกรรม และ 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยค้ำคูณที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัย

หรือโมเดลสมมติฐานโดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐาน ที่ประกอบด้วย โมเดลการวัดและ โมเดลสมการโครงสร้างดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางวิจัยทางสถิติ เพื่อตอบคำถาม การวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนนั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ผลที่ได้คือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โดยสร้างเชิงเส้น

2. ปัจจัยคัดสรร หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แล้วเลือกตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน โดยการวิจัยครั้งนี้วัดตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน โดยได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำไปสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการครูพระ และครูฆราวาสในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศรในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพล ตัวแปรเหล่านี้ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหาร การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง 2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ 3) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม 4) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์ ดังรายละเอียด

1) ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถในการแสดงอัตลักษณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจนและเข้าใจถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อน ค่านิยม ความเชื่อ ความเป็นตัวตนที่แท้จริง โดยทำตามนโยบายที่ตนเองตั้งไว้

2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่แสดงถึงความเป็นผู้มีจริยธรรม และการเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สามารถนำไปสู่การครองตน ครองคน และครองงาน

3) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรง และมีเจตนาบริสุทธิ์ปฏิบัติต่อตนเองผู้อื่น ทำตนให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่น่านับถือ และสะท้อนออกเป็นค่านิยมที่ดีขององค์การ

4) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ หรือแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน และสร้างความผูกพันภายใน สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์การของสมาชิก สร้างความไว้วางใจ และบริหารเครือข่าย สร้างพันธมิตรและสร้างความร่วมมืออย่างกว้างขวาง มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างรูปแบบ ความคิดใหม่

2.1.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด ที่สมาชิกทุกคนในองค์การรับรู้ร่วมกัน โดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความร่วมมือ การติดต่อประสานความสัมพันธ์และการมีเป้าหมายร่วมกัน ในความสำเร็จขององค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงาน เป็นทีม 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ดังรายละเอียด

1) ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังขององค์การ เปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์การและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ ชี้นำการตัดสินใจของบุคลากร ว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

2) การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง วิธีการที่องค์การทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจ การปฏิบัติการและการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามมโนธรรม และหลักการขององค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ทั้งหมดขององค์การ รวมทั้งพื้นฐานสำหรับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะตัดสิน ความถูกต้อง หรือความผิดของการกระทำใด ๆ ของผู้บริหาร หรือบุคลากรขององค์การ ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม

3) การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดการบุคลากร ให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงาน หรือองค์การ ตลอดจนส่งเสริม หรือสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงาน

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ของกลุ่ม มีการทำงานร่วมกันแบบมีประสิทธิภาพ จดจ่อ และตั้งใจทำในสิ่งที่ทำอย่างไม่ลดละ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น จนกว่าจะบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้น ตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

2.2.1 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปซึ่งการเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป พฤติกรรม นั้น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และแนวคิด สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปร สังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) หลักสูตรและวิธีการสอน 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) การประเมิน ทักษะการเรียนรู้ 4) การพัฒนางานอาชีพ 5) แหล่งเรียนรู้ ดังรายละเอียด

1) หลักสูตรและวิธีการสอน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ หรือผ่านการร่างอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย รายละเอียดของหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม แนวทาง หรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผล

2) มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง ข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) การประเมินทักษะการเรียนรู้ หมายถึง การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการแปลความหมายของทักษะการเรียนรู้

4) การพัฒนางานอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์

5) แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ ด้วยตนเองตามอัธยาศัย

2.2.2 องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีขีดความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าและรายได้เปรียบเทียบ ในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบ สารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังรายละเอียด

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองภาพอนาคตขององค์การร่วมกัน และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน มีจุดมุ่งหมายปลายทางที่จะต้องการแบบชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

2) โครงสร้างองค์การ หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และ อำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อทำงาน ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ระบบคอมพิวเตอร์ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย ฐานข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา ทุกองค์ประกอบนี้ทำงานร่วมกัน เพื่อกำหนด รวบรวม จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างสารสนเทศ และส่งผลลัพธ์ หรือสารสนเทศที่ได้ให้ผู้ใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน การตัดสินใจ การวางแผน การบริหาร การควบคุม การวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงานขององค์การ

4) การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดแบ่งทรัพยากรทางกายภาพ ให้บุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์การ

5) องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับรู้ความรู้จากภายนอก

2.2.3 ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยคัตสรร ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน 4) การบริหารโรงเรียน 5) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังรายละเอียด

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการจัดการศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นักเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถในสาระหลักไปบูรณาการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

2) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน หมายถึง ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และองค์การสามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง

3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน หมายถึง การจำแนกแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาทางแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง

4) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการบริหารงานของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศและด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจในด้านคุณภาพการศึกษา

5) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วแสดงออกมาเป็นผลของของทัศนคติทางบวกเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีความสุขสมหวังกับการที่ได้รับการบริการหรือการตอบสนองที่ดี

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยตัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนที่กำหนดขึ้นจากทฤษฎีและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การจัดการบวณการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม
4. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมของตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ ครูพระ และครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยตัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
5. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog and Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยตัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง
6. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ค่าไค สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = มีค่าเข้าใกล้ 1
7. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งขึ้นในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนาเพื่อการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
8. ผู้อำนวยการ หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าของสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
9. ครู หมายถึง เจ้าหน้าที่การศึกษาพระปริยัติธรรม (จศป.) ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้ ดังนี้

9.1 ครูพระ หมายถึง ผู้สอนที่ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9.2 ครูฆราวาส คือ ผู้สอนที่เป็นบุคคลฆราวาสซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

10. แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลทางตรง ส่งผลทางอ้อม และส่งผลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปจัดกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนิมนต์/เชิญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน ร่วมทำกระบวนการสนทนากลุ่มทางออนไลน์ เพื่อนำเสนอวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้อยู่ในสภาพที่ดีและมีความพร้อมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสาร วารสาร บทความ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

- 1.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
- 1.3 ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 1.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 1.5 ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2. ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเส้นทางอิทธิพล

- 2.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.3 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน

3. โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

3.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

- 3.2 ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง
- 3.3 ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง
- 3.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

4. กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประสิทธิผลโรงเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุด ประการศึกษ ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ให้ความหมาย ซึ่งมุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขา จึงแตกต่างกันออกไปแต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองว่าประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะทรัพยากรและแนวทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้บริการเกิดความพึงพอใจ และสมาชิกขององค์การ สามารถปรับตัวและพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่ต่อไป

จारी เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารจัดการโรงเรียนได้ โดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายความสามารถในการบูรณาการผสมผสาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

นันทา เทพิน (2556, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล โรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทัศนคติของผู้เรียน ความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

สมหมาย เทียนสนใจ (2556, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างคุ้มค่าและองค์การสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ปริญญา จันทะพันธ์ (2556, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล การบริหารงาน ไว้ว่า การบริหารงาน หมายถึง ระดับผลของความสำเร็จจากการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการน้อยที่สุด

รัชนิย์ บุญเกิด (2556, หน้า 43) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นลักษณะการที่บุคคล กลุ่ม องค์การ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 413) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้น

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557, หน้า 67) ได้ให้ความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผลไว้ว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ ภารกิจขององค์การ

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 61) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุก ๆ ฝ่าย โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา คือ ประสิทธิผลในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ประสิทธิผลในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และประสิทธิผลในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไรทันเวลาปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

Yuchman, E. and Seashor; S.E. (1967, p. 154) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การในแง่ของตำแหน่งการต่อรองขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม อีกนัยหนึ่งก็คือความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อมอีกนัยหนึ่งก็คือการประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร

Bertrom M. Gross (1972, pp. 302–310) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัวและการรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลในรูปบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การลงทุนในองค์การ
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองต่อความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคล

Mott (1972, p. 380) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี และมีความสามารถในการยืดหยุ่น

Steers (1977, p. 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

Reid and Others (1988, p. 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้สมาชิก

Hall (1991, p. 249) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

Campbell (1997, pp. 93–98) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง แนวทางที่เกิดจากการพัฒนาและบูรณาการจากแนวทางที่ถือว่าองค์การมีหน้าที่การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) และองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบ (System) เป็นพื้นฐานทำให้มีแนวทางประเมินผลขององค์การที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขององค์การ และยอมรับว่าประสิทธิผลมีลักษณะเป็นภาวะสันนิษฐาน (As a Construct) เป็นพหุเกณฑ์ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลได้ในเกณฑ์ที่แตกต่างกัน

Hoy & Miskel (2005, pp. 373–398) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับ

ความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2555, หน้า 16-17) กล่าวถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนไว้ว่า เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากที่กล่าวมา ประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถพิจารณาได้จากปัจจัยบ่งชี้ ดังนี้

1. สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เป็นการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดทัศนคติทางบวก เป็นการจัดการ

การศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย ให้นักเรียนพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาหรือสร้างความร่วมมือของบุคลากรของโรงเรียน

ร่วมกันทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นของโรงเรียน สามารถร่วมกัน

แก้ปัญหาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณา ภูมะลี (2556, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างไร การบริหารองค์การและโรงเรียนถือว่าเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคม ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงมีความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์การ

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนเป็นความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียน

ให้มีเจตคติทางบวก 3) โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 4) โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้

วชิรวัชร งามละม่อน (2559, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่า ประสิทธิภาพนั้น คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว ตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้น ๆ ให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจกรรมงานเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้น คือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราตั้งไว้นั้น คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินโครงการหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcome) หรือผลผลิต (Output) ณ ระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Input) มากหรือน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการ หรืองานใต้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน ในทางตรงกันข้าม โครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้ามามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวรงค์ศุภทัต (2559, หน้า 63) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์การที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและมีคุณค่า รวมทั้งหนทางหรือวิธีการที่มีซึ่งประสิทธิผลขององค์การมุ่งพิจารณาถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงตอบสนองต่อกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เชื่อมโยงไปถึงสังคมเพื่อให้เกิดผลสูงสุด การปฏิบัติงานขององค์การตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยมีผลนั้น บรรลุทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่ความอยู่รอดขององค์การ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จในตัวผู้เรียน คือ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เกิดความสำเร็จแก่บุคลากร คือ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัว เรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

Yuchman, E. and Seashor; S.E. (1967, อ้างถึงใน กรุณา ภูมะณี, 2556, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่า เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Bennis (1986, pp. 68–69) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสามารถผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจบรรยากาสความขัดแย้งการสื่อสารความหมาย

Steers (1977, p. 55) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 2 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่างการปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Zammuto (1982, อ้างถึงใน ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิธีดำเนินการทรัพยากร องค์การสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความพอใจของกลุ่มได้

Moskel and Others (1983, อ้างถึงใน อภรณ์ อนุวงศ์, 2559)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถประเมินได้ 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละ ของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร และการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มี คุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อ การศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนา โรงเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียน การสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991, pp. 373–398) กล่าวว่า วิทยาลัย โรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

Gibson & Others (2000, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุ (Cause) และผล (Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่า มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีประสิทธิภาพ และมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสร้าง

ความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติทางบวกสมาชิกในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี เป็นต้น

3. ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม

3.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์

การศึกษาของคณะสงฆ์ ในสมัยพุทธกาล บุคคลที่จะเข้ามาบวช ในพระพุทธศาสนา มักจะได้รับการศึกษามาเป็นอย่างดีแล้ว ตามลัทธิของศาสนาในสมัยนั้น เป็นต้นว่า เรียนจบไตรเพท หรือความรู้ 3 อย่าง ตามลัทธิดั้งเดิมของศาสนาพราหมณ์ ได้แก่ ฤคเวท ยชุรเวท สามเวท ซึ่งต่อมาได้เพิ่มอาถรรพเวทอีกอย่างหนึ่ง เป็นต้น การศึกษาของคณะสงฆ์ในสมัยที่พระพุทธองค์ทรงมีพระชนม์อยู่นั้น มี 2 ประการ คือ คันถุระ เป็นการศึกษาพระธรรมวินัย อันเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า และวิปัสสนาธุระ เป็นการศึกษาพระกรรมฐานอันเป็นอุบายฝึกหัดจิตใจให้สะอาดผ่องแผ้วปราศจากกิเลสทั้งหมด

พระพุทธศาสนามีองค์ประกอบทางด้านการศึกษา 3 ประการ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ซึ่งการศึกษาพระปริยัติธรรมนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานของการศึกษาเล่าเรียนพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการเรียนทั้งภาษาบาลี และคัมภีร์พระไตรปิฎก ซึ่งเรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ซึ่งทั้งสองแผนก คือ พระปริยัติธรรมแผนกบาลี และพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนั้น ในอดีตยังไม่ได้จัดเป็นรูปแบบการศึกษาในโรงเรียน แต่อย่างหนึ่งที่จะต้องเล่าเรียน คือ พระธรรมวินัย ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และมีการทดสอบความรู้ว่าพระภิกษุสามเณร มีความรู้ในพระธรรมวินัยมากน้อยเพียงใด จนถึงปี พ.ศ. 2484 ได้มีการออกระเบียบว่าด้วยการจัดศาสนศึกษา และระเบียบนี้ ได้มีการปรับปรุงหลายครั้ง โดยปัจจุบันใช้ระเบียบฉบับปี พ.ศ. 2494 จำแนกได้ ดังนี้

1) หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แบ่งออกเป็นหลักสูตรสำหรับพระภิกษุสามเณร มี 3 ระดับ ได้แก่ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก โดยให้ ก.พ. เทียบวิทยฐานะนักธรรมชั้นตรี (น.ธ.ตรี) เท่ากับประถมศึกษาปีที่ 4 นักธรรมชั้นโท (น.ธ.โท) เท่ากับประถมศึกษาปีที่ 5 และนักธรรมชั้นเอก (น.ธ.เอก) เท่ากับประถมศึกษาปีที่ 6 และหลักสูตรสำหรับฆราวาส มี 3 ระดับ ได้แก่ ธรรมศึกษาชั้นตรี (ธศ.ตรี) ธรรมศึกษาชั้นโท (ธศ.โท) และธรรมศึกษาชั้นเอก (ธศ.เอก)

2) หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มี 8 ระดับ ได้แก่

- 2.1) ประโยค 1-2 (ป. 1-2)
- 2.2) เปรียญธรรม 3 ประโยค (ป.ธ. 3)
- 2.3) เปรียญธรรม 4 ประโยค (ป.ธ. 4)
- 2.4) เปรียญธรรม 5 ประโยค (ป.ธ. 5)
- 2.5) เปรียญธรรม 6 ประโยค (ป.ธ. 6)
- 2.6) เปรียญธรรม 7 ประโยค (ป.ธ. 7)
- 2.7) เปรียญธรรม 8 ประโยค (ป.ธ. 8)
- 2.8) เปรียญธรรม 9 ประโยค (ป.ธ. 9)

กระทรวงศึกษาธิการเทียบความรู้ให้ตามประกาศ ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2526 ให้เปรียญธรรม 3 ประโยค (ป.ธ. 3) เทียบเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และเปรียญธรรม 5 ประโยค (ป.ธ. 9) ที่สอนวิชาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกธรรม หรือแผนกบาลี หรือโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีเวลาสอน ไม่น้อยกว่า 300 ชั่วโมง เทียบเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนเปรียญธรรม 9 ประโยค (ป.ธ. 9) มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี

3) หลักสูตรปริญญาตรี ได้แก่ พุทธศาสตรบัณฑิต ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และศาสนศาสตรบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้นิสิตทุกรูป ทุกคน ทุกคณะต้องศึกษาวิชาแกนพระพุทธศาสนา จำนวน 50 หน่วยกิต ประกอบด้วย วิชาภาษาบาลี พระไตรปิฎก พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก ธรรมประยุกต์ ธรรมปฏิบัติ และศาสนปฏิบัติ โดยหลังจากจบการศึกษาแล้วต้องปฏิบัติ ศาสนกิจ เพื่อสนองงานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 ปี จึงจะได้รับปริญญาบัตร

4) หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้เรียนวิชาทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศาสนปฏิบัติ ภาษาบาลี และธรรมวินัย เป็นวิชาบังคับ (กรมการศาสนา, 2542, อ้างถึงใน พระราชบัญญัติ หนุมาน, 2556, หน้า 38-40)

3.2 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

ศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของพระสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือ หลังจากทีการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2432 และปี พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้นมา ซึ่งเรียกโรงเรียนนี้ว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้เรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยมศึกษา โดยเปิดรับผู้สำเร็จประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง ทำให้มีพระภิกษุและสามเณรได้มาเรียนกันเป็นจำนวนมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษา จึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติดคณะสังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้ว ก็ยังได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวม และบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลีเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาในทางโลกอยู่ (พระราชวรมุณี, 2521, อ้างถึงใน พระจรัสชัย ปญญาวิชโร (ทองปิว), 2563, หน้า 49-50)

ดังนั้น พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟั่น ชุตินฺธโร) แม่กองธรรมสนามหลวงในสมัยนั้น จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาภาษาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีใหม่ ซึ่งโรงเรียนใหม่นี้ยังมีผู้เรียนน้อย เพราะพระภิกษุและสามเณรส่วนใหญ่อยังไม่พอใจที่จะเรียน โดยได้รับ

ประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้น โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก

ในขณะเดียวกันก็มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นประโยคให้แก่พระภิกษุและสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรจะตั้งโรงเรียนประเภทหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุและสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยปรารภของ สมเด็จพระพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถร) ว่า “...การศึกษาทางโลกได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป...”

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการก็ได้ประกาศใช้ระเบียบของกระทรวงว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535-2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ เข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่สภาวะของศาสนทายาท สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและถ้าหากพระภิกษุ หรือสามเณรนั้นลาสิกขาไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือจะเข้ารับราชการเพื่อสร้างประโยชน์ให้เจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป

การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นหน้าที่ของวัดที่จะจัดตั้งขึ้น และจะต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว

กรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต เมื่อจะเปิดทำการสอนในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน ได้สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553, หน้า 18-19)

ในปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2565) มีสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 14 เขต (กองพุทธศาสนศึกษา, 2563, หน้า 3-7) โดยแยกได้ ดังนี้

1. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 1
รับผิดชอบในเขต 3 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดปทุมธานี
2. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 2
รับผิดชอบในเขต 9 จังหวัด คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดชุมพร จังหวัดสงขลา จังหวัดตรัง จังหวัดระนอง และจังหวัดกระบี่
3. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 3
รับผิดชอบในเขต 10 จังหวัด คือ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท และจังหวัดอุทัยธานี
4. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4
รับผิดชอบในเขต 8 จังหวัด คือ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์
5. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5
รับผิดชอบในเขต 3 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดลำพูน
6. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 6
รับผิดชอบในเขต 5 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ และจังหวัดลำปาง
7. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7
รับผิดชอบในเขต 3 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู

8. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8
 รับผิดชอบในเขต 4 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย จังหวัดสกลนคร
 และจังหวัดบึงกาฬ

9. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 9
 รับผิดชอบในเขต 4 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร
 และจังหวัดมุกดาหาร

10. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 10
 รับผิดชอบในเขต 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม
 และจังหวัดร้อยเอ็ด

11. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 11
 รับผิดชอบในเขต 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์
 จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ

12. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 12
 รับผิดชอบในเขต 7 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครนายก
 จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว

13. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 13
 (โรงเรียนในคณะสงฆ์จีนนิกายแห่งประเทศไทย) รับผิดชอบในเขต 3 จังหวัด คือ
 กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดอุดรธานี

14. เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 14
 (โรงเรียนในคณะสงฆ์จีนนิกายแห่งประเทศไทย) รับผิดชอบในเขต 3 จังหวัด คือ
 กรุงเทพมหานคร จังหวัดสงขลา จังหวัดอุดรธานี

3.3 หลักสูตรการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาให้กับ
 พระภิกษุสามเณรที่ต้องการความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรมควบคู่กันไป โดยจัดหลักสูตร
 แบ่งออกเป็น 2 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และ 2) หลักสูตรมัธยมศึกษา
 ตอนปลาย

1. โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นมี ดังนี้

- 1.1 วิชาบังคับ มีจำนวน 78 หน่วยกิต ได้แก่ วิชาบังคับแกน
จำนวน 72 หน่วยกิต ดังนี้
 - 1.1.1 วิชาภาษาไทย จำนวน 12 หน่วยกิต
 - 1.1.2 วิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 9 หน่วยกิต
 - 1.1.3 วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 6 หน่วยกิต
 - 1.1.4 วิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 6 หน่วยกิต
 - 1.1.5 วิชาสุขศึกษา จำนวน 3 หน่วยกิต
 - 1.1.6 วิชาศาสนปฏิบัติ จำนวน 12 หน่วยกิต
- 1.2 วิชาบังคับเลือก จำนวน 6 หน่วยกิต ให้เลือกจากรายวิชา
บังคับ เลือกสังคมศึกษา
 - 1.3 วิชาบังคับเลือกเสรี จำนวน 18 หน่วยกิต ให้เลือกจาก
รายวิชาในกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.3.1 กลุ่มวิชาภาษา คือ
 - 1.3.1.1 วิชาภาษาไทย
 - 1.3.1.2 วิชาภาษาต่างประเทศ
 - 1.3.2 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์
 - 1.3.2.1 วิชาวิทยาศาสตร์
 - 1.3.2.2 วิชาคณิตศาสตร์
 - 1.3.3 กลุ่มวิชาสังคม
 - 1.3.4 กลุ่มพัฒนาบุคลิกภาพ
 - 1.3.4.1 สุขศึกษา
 - 1.3.4.2 ศาสนปฏิบัติ
 - 1.3.5 กลุ่มวิชาพระปริยัติธรรม
 - 1.3.5.1 ภาษาบาลี
 - 1.3.5.2 ธรรมวินัย
- 1.4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมต่อไปนี้
 - 1.4.1 กิจกรรมแนะแนวหรือกิจกรรมแก้ปัญหา จำนวน 1 คาบ
 - 1.4.2 กิจกรรมอิสระ จำนวน 2 คาบ

1.4.3 กิจของสงฆ์ ได้แก่ กิจที่พระภิกษุสามเณรปฏิบัติ
เป็นประจำอยู่ในวัด

2. โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย มีดังต่อไปนี้

2.1 วิชาบังคับแกน จำนวน 42 หน่วยกิต

2.1.1 ภาษาไทย จำนวน 6 หน่วยกิต

2.1.2 สังคมศาสตร์ จำนวน 6 หน่วยกิต

2.1.3 สุขศึกษา จำนวน 3 หน่วยกิต

2.1.4 ภาษาบาลี จำนวน 12 หน่วยกิต

2.1.5 ธรรมวินัย จำนวน 6 หน่วยกิต

2.2 วิชาบังคับเลือก จำนวน 6 หน่วยกิต

2.3 วิชาเลือกเสรี เลือกเรียนอย่างน้อย 39 หน่วยกิต ให้เลือก

จากรายวิชาในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 กลุ่มวิชาภาษา

2.3.1.1 ภาษาไทย

2.3.1.2 ภาษาต่างประเทศ

2.3.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์

2.3.2.1 วิชาวิทยาศาสตร์

2.3.2.2 วิชาคณิตศาสตร์

2.3.3 กลุ่มวิชาสังคมศึกษา

2.3.4 กลุ่มพัฒนาบุคลิกภาพ

2.3.4.1 สุขศึกษา

2.3.4.2 ศาสนปฏิบัติ

2.3.5 กลุ่มวิชาพระปริยัติธรรม

2.3.5.1 ภาษาบาลี

2.3.5.2 ธรรมวินัย

2.3.5.3 ศาสนศิลป์

2.3.6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

2.3.6.1 กิจกรรมแนะแนวหรือกิจกรรมแก้ปัญหา

จำนวน 2 คาบ/สัปดาห์

2.3.6.2 กิจของสงฆ์ ได้แก่ กิจที่พระภิกษุสามเณร

ปฏิบัติเป็นประจำอยู่ในวัด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง เป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้และมีความรู้ มีทักษะในวิชาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมณะ และมีความคิดสร้างสรรค์

2. โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นวิชาบังคับเลือก วิชาเลือกเสรี คือ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ สุขศึกษา และศาสนปฏิบัติ

3. โครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นวิชาบังคับเลือก วิชาเลือกเสรี คือ ภาษาไทย สังคมศาสตร์ สุขศึกษา ภาษาบาลี และธรรมวินัย

4. การสังเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม

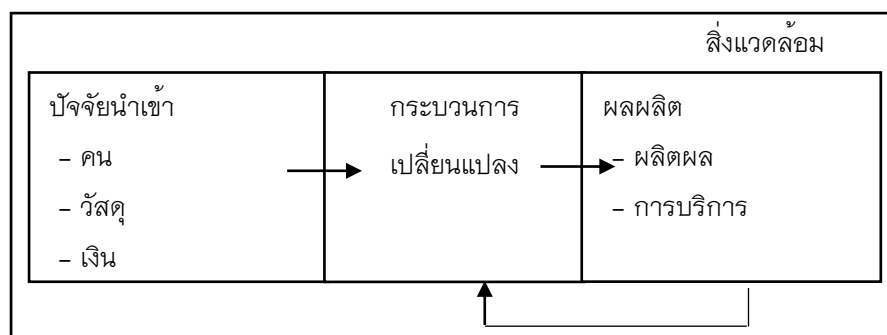
การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลัก ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ หรือที่นิยมเรียกกันว่า 4M นอกจากนี้ รุจิรุ สุวาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 7-8) ยังได้เพิ่มการจูงใจเป็นปัจจัยที่ 5 อีกด้วย แม้ว่าจะมีปัจจัยดังกล่าวแล้วการบริหารโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหาร ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ ประชากร ทรัพยากร ลักษณะนิสัย และความสามารถของคน ความเชื่อและความศรัทธา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของสังคม การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ เหล่านี้ ให้ถ่องแท้เสียก่อนการวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ องค์การเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การจะคงอยู่หรือจะล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มีความเป็นเหตุเป็นผลและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารองค์การอาจจะเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 169-181) ซึ่งมีแนวทางในการประเมิน 2 แนวคิด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การตามแนวกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน หรือองค์การเพื่อการกุศล ทั้งนี้ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไก ดังนี้ 1) มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง 2) มีการกำหนดแผนงานและภาระงาน 3) มีการกำหนดทรัพยากรการบริหาร 4) มีอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ 5) มีการดำเนินงาน และ 6) มีการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น จะเป็นการประเมินภาพรวมขององค์การ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมตามข้อ 6 นั้นเป็นเพียงส่วนสนับสนุนปล้ำก้อยของผลที่คาดหวังให้เกิดขององค์การเท่านั้น เช่น ความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลต้องดูที่ผลสำเร็จ คือ นักเรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วมีคุณภาพในสังคมได้อย่างไรเหมาะสมมากน้อยเพียงไร สำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเหมือนในองค์การเอกชน เช่น องค์การทางการเงิน องค์การทางอุตสาหกรรม เพราะถ้าหากองค์การเหล่านั้นไม่มีประสิทธิผลแล้ว ก็อยู่ไม่ได้ต้องขาดทุน และล้มเลิกกิจการไป ตรงกันข้ามกับองค์การของรัฐ เช่น โรงเรียนของรัฐ ซึ่งรัฐจะเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการลงทุน การบริการผลตอบแทนกลับคืนจึงไม่มีความชัดเจนเช่นในองค์การเอกชน วิธีการวิเคราะห์องค์การตามแนวคิดการใช้กลไกควบคุม วิธีการคือให้พิจารณาว่าตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นการประเมินผลงาน คือ ความสำเร็จของงาน เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานว่างานที่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพียงไร ตัวแปรสังเกตได้ทรัพยากร เปรียบเทียบกับภาระงานว่าใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับงานที่ได้รับจากภาระงานดังกล่าวหรือไม่

4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) การวิเคราะห์ประสิทธิผลแนวนี้ อาศัยทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์การได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ การศึกษา

เป็นระบบการทำงานระบบหนึ่ง เช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือมีสิ่งป้อน มีกระบวนการและมีผลผลิตไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียนหรือระดับกระทรวงการที่มองว่า การศึกษาเป็นระบบการทำงาน ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิต ลดความสิ้นเปลือง และความสูญเปล่า นั่นคือเป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั่นเอง สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนนั้น สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียนและองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปในประเด็นมุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด Hoy and Miskel (2005, pp. 18-19) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้คล้ายคลึงกัน โดยสรุปได้ว่า มุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิดเป็นการมองที่ปฏิบัติกิจกรรมระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การ โดยไม่เชื่อว่าองค์การจะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยว โดยปราศจากการรับอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกได้ อิทธิพลที่มากกระทบต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบเปิด ได้แก่ การแข่งขันแย่งชิงทรัพยากร และแรงกดดันจากนโยบายและการเมือง รูปแบบขององค์การในระบบเปิดนั้น ไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นอย่างแนบแน่น องค์การนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแปรเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นออกมาเป็นผลผลิต ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด

จากภาพประกอบอธิบายได้ว่า ระบบของโรงเรียนนั้น มี 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process/Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) ในโรงเรียนมีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมาย แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้าง แต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ออกไปตามหน้าที่เฉพาะทาง (Specialization) และการมีลำดับชั้นตอนที่ลดหลั่น (Hierarchy)

ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ มีระบบแทรกแซงหรือบดทอนโทษ และให้รางวัล องค์การทางการทุกองค์การเป็นระบบสังคมแต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 84-86)

วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้เชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยว่า มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำเข้าหรือสิ่งป้อน ประกอบด้วย นักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ ทุนระเบียบ เงิน ชุมชน และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ 2) ตัวแปรสังเกตได้กระบวนการ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การวางนโยบายการบริหาร การเรียนการสอน กิจกรรมพิเศษ การวัดผล การค้นคว้าวิจัย และการสนับสนุน ฯลฯ 3) ตัวแปรสังเกตได้ ผลงานหรือผลผลิตในระบบราชการ เรามักจะเรียกว่า ผลงาน ขณะที่วงการธุรกิจจะเรียกว่า ผลผลิต อย่างไรก็ตามทั้งสองคำก็มีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ตามสภาพลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน โดยปกติผลงานในระบบราชการจะมี 2 ประเภท คือ ผลงานด้านการบริการและด้านผลผลิตที่สามารถนับได้ หรืออาจแบ่งผลผลิตเป็นผลที่รัฐต้องการ ผลที่ประชาชนต้องการและผลที่ระบบต้องการ ผลผลิตของระบบงานการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและสิ่งป้อนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าในฐานะใด แม้แต่ตัวนักเรียนเองก็ควรปฏิบัติเนื้องานโดยคำนึงถึงหน้าที่ของตน เพื่อช่วยกันสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ดีเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ อย่างไรก็ตามในฐานะที่ระบบโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบอื่น ๆ ในสังคม ย่อมต้องได้รับผลกระทบจากระบบอื่น ๆ จึงกลายเป็นแรงกดดันที่สำคัญ มี 2 ประการ คือ 1) แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังจะเห็นได้จากการที่ประชาชนในสังคมมีมุมมองทางเศรษฐกิจว่าการศึกษาในปัจจุบัน คือ การลงทุน การศึกษาในปัจจุบันจะต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ มีผลทำให้มีการเรียกร้องในการปฏิรูปที่ต้องจัดให้นักเรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ มีผลทำให้มีการเรียกร้องในการปฏิรูปที่ต้องจัดให้นักเรียนมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบในผลของการจัดการศึกษา 2) แรงกดดันทางการเมือง สิ่งนี้เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญในปัจจุบันเพราะว่าเมื่อมุมมองการบริหารจัดการของประเทศเปลี่ยนแปลงไป การบริหารการศึกษาก็เปลี่ยนแปลงตาม ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามการปฏิรูปทางการเมืองการปกครอง

มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปสู่สถานศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ด้านนี้ จะมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้งในระดับหน่วยงานบังคับบัญชา และโรงเรียนเป็นอย่างมาก เช่น ด้านนโยบาย การทุ่มเทงบประมาณ การให้เงินเดือนสวัสดิการ และความก้าวหน้า ส่วนในระดับโรงเรียน การเมืองในระดับท้องถิ่นก็มีส่วนโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น การให้การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ความร่วมมือของผู้นำท้องถิ่นทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน นักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงประสิทธิผลและคุณภาพขององค์การ ว่าเป็นความคิดหลักของการศึกษาองค์การ ตามทฤษฎีของระบบเปิดในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงศตวรรษที่ 20 ประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นสิ่งที่มีความโดดเด่นในการศึกษา ทฤษฎีองค์การดังจะเห็นได้จาก คาเมรอน และเวทเทิน (Hoy and Miskel, 2005, pp. 287–288; citing Cameron; and Whetten, 1996, pp. 159–203) ได้เขียนไว้ในรายงานชิ้นหนึ่งโดยสรุปว่า ประสิทธิผล เป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพาโรงเรียนไปสู่คุณภาพแม้ว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไม่ใช่เรื่องเดียวกัน แต่ทั้งสองต่างมุ่งเน้นและอธิบายผลการปฏิบัติของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี และเสนอว่าระบบสังคมแบบเปิดเป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญ การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิด ในระบบสังคมนั้น (Hoy & Miskel, 2005, pp. 22–23) ให้แนวคิด ดังนี้ 1) ระบบสังคมเป็นระบบเปิดโรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคมและทรัพยากรในชุมชนการเมืองและประวัติศาสตร์ของชุมชน 2) ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของตน แต่อยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตน 3) ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์กันและกันทั้งหมดทั้งคุณลักษณะและกิจกรรมเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้เรียนวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนาน ๆ ด้วย 4) ระบบสังคมนั้นเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมายเช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลัก คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม 5) ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยงานของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากร ระบบโรงเรียนเป็นระบบราชการ มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ เน้นความชำนาญทางเฉพาะ เช่น ครูผู้สอน

มักแนะนำให้คำปรึกษา นักบริหารมีการลำดับขั้นตอน เช่น คีแกนเทค ผู้อำนวยความสะดวก รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน 6) ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ การที่เป็นทางการและมีแบบแผนพฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ 7) ระบบสังคมมีระบบแทรกแซง หรือบทลงโทษ และให้รางวัล กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รางวัล ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับกลไกของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุด การทำงาน การให้พ้นวาระและการเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตร และการเย้ยหยัน 8) ระบบสังคมมีระบบการเมือง ระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม 9) ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตน กล่าวคือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม 10) ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าวคือ ระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไปที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ในหน่วยสังคมนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่ หรือหน่วยเล็ก เช่น ระบบห้องเรียน เราสามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคม ถ้าดูวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่พิจารณาโรงเรียน หรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง แต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป และ 11) ทุกองค์การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคม แต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

5. ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม

นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนมีรายละเอียด ดังนี้

พระภุชงค์สุร หนูมาก (2556, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา

สุชาติ เอกปรัชชา (2557, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรสังเกตได้และปัจจัยการจัดการโรงเรียนตีประจำตำบล ในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาตัวแปรสังเกตได้เชิงยืนยันปัจจัยการจัดการโรงเรียนตีประจำ ตำบลในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง ที่มีประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนตีประจำตำบลในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผล การจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มิติด้านนักเรียน (ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน, ความสามารถในการปรับตัว, ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนา, คุณลักษณะที่ดีของนักเรียนและนักเรียนมีเจตคติทางบวก) มิติด้านครูและบุคลากร (ความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครอง) มิติด้านโรงเรียน (การบริหารโรงเรียน) และมิติด้านใช้ทรัพยากร (บริหารข้อมูล และบูรณาการ)

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 124) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการและปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผล ของสถานศึกษามีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถ ในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2559, หน้า 147) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน และเพื่อพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถนักเรียน 2) ด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน

3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา 4) ด้านความสามารถในการใช้งบประมาณและทรัพยากร และ 5) ด้านความสามารถในการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ (2559, หน้า 40) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมครู ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร และปัจจัยสภาพแวดล้อม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จากเป้าหมายความสำคัญของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านการบริหารโรงเรียน และ 6) ด้านปัจจัยพื้นฐาน

อมรา ไชยคำ (2559, หน้า 217-218) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 พบว่า ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่

1. ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา พัฒนาตนเองตั้งแต่เรื่องบุคลิกภาพ จนถึงด้านวิชาการเพื่อให้เก่งให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังของนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกาย ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา มีการนิเทศภายใน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ มีการตั้งชมรมครูเก่าเพื่อเป็น

แบบอย่างในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกภาคเรียน

4. ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบรางวัลครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง รักใคร่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขอให้โอกาสในการสอนพิเศษในโรงเรียน เพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัว

5. ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบาย

ของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน เลือกรหัสในการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม

กับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข โดยกำหนดวิธีการดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับ และดำเนินการตามโครงการที่แต่ละฝ่ายเสนอ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ในการกล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นผลักดันให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

7. ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน

เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร มีส่วนในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน อบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และจัดทำแผนการสอน

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนา

ปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรภายในที่เป็นผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 5 ตัว คือ

1) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4) การบริหารโรงเรียน และ 5) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

Hoy & Miskel (2005, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินผลขององค์การโดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับตัว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองและความสนใจในชีวิต

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีทั้งการอธิบายอย่างเป็นระบบ และไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสภาวะแวดล้อม ปัจจัยกระบวนการผลิตและการมองแบบองค์รวม (holistic) ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งข้อมูล								ความถี่	ร้อยละ
	พระภิกษุณัฐสร ทุมมาก (2556)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ประเทืองทิพย์ สุกมลจันทร์ (2559)	ภูมิลิขัฐ์ สุคนธ์วงศ์ (2559)	อมรา ไชยดำ (2559)	รัชพล จอมไตรคุป (2563)	Hoy & Miskel (2005)		
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	75.00
2. ความสามารถในการปรับตัว		✓	✓			✓	✓	✓	5	62.50
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนา		✓	✓	✓		✓	✓		5	62.50
4. การบริหารโรงเรียน		✓		✓	✓	✓	✓		5	62.50
5. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา		✓				✓	✓	✓	4	50.00
6. การจัดการศึกษา	✓			✓	✓				3	37.50
7. นักเรียนมีเจตคติทางบวก		✓	✓						2	25.00
8. หลักสูตร					✓	✓			2	25.00

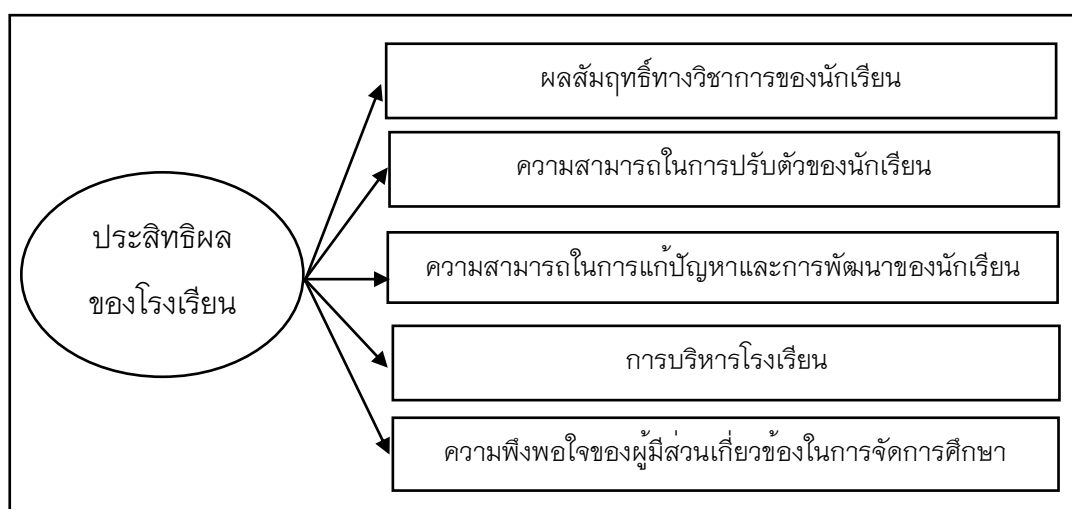
ตาราง 1 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งข้อมูล									
	พระปัญญาพิรุณาภิรม (2556)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ประทีปพงษ์พิชญ์ สุภูมิรัตน์ (2559)	ภูมิวิมล สุคนธ์วงศ์ (2559)	อมรา ไชยดำ (2559)	รัชพล จอมไตรคุณ (2563)	Hoy & Miskel (2005)	ความถี่	ร้อยละ
9. การบูรณาการ		✓							1	12.50
10. คุณลักษณะที่ดีของนักเรียน		✓				✓			2	25.00
11. บริหารข้อมูล		✓							1	12.50
12. ความสนใจในชีวิต								✓	1	12.50
13. บรรยากาศของโรงเรียน						✓			1	25.00
14. มาตรฐานสากล				✓					1	12.50
15. บุคลากร					✓				1	12.50

ตาราง 1 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งข้อมูล									
	พระภิกษุวิสุตฺต ทุมมาก (2556)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ประทีปพงษ์พิทย สุกุมลจันทร์ (2559)	ภูมิลิขิตฺต สุกุมลวงศ์ (2559)	อมรา ไชยดำ (2559)	รัชพล จอมไตรคุป (2563)	Hoy & Miskel (2005)	ความถี่	ร้อยละ
16. ปัจจัยพื้นฐาน					✓				1	12.50
20. นโยบาย	✓								1	12.50
รวม	2	9	4	5	6	7	5	4	43	

จากผลการศึกษาวិเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ตลอดจนงานการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ให้ทัศนะต่อประสิทธิผลโรงเรียน (School effectiveness) ได้อย่างหลากหลายเพราะเป็นแนวคิดจากคนต่างวัฒนธรรม/สังคม ซึ่งการวิเคราะห์ด้วบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีด้วบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 12 ตัวแปรสังเกตได้ แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ด้วบ่งชี้มากกว่าด้วบ่งชี้ด้านการบริหารโรงเรียน (ความถี่มากกว่าร้อยละ 50) จึงกำหนดด้วบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลโรงเรียนไว้ 5 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาและการพัฒนา 4) การบริหารโรงเรียน และ 5) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

จากภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการทั้ง 5 ตัวแปร สามารถสรุปความความหมาย นิยาม และด้วบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากระบบการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น มีความความหมายคล้ายกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพร เชื้อพันธ์ (2547, หน้า 53) สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถ ความสำเร็จและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2548, หน้า 125) กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากระบบการเรียนการสอน ปราณี กองจินดา (2549, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถ หรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

อรทัย จันใด (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ หรือทักษะซึ่งเกิดจากการกระทำที่ประสานกัน ต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา และองค์ประกอบที่ใช้สติปัญญา แสดงออกในรูปของความสำเร็จ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

ชนิดา ยอดสาลี และกาญจนา บุญสง (2559, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่ต้องใช้สติปัญญา และสมรรถภาพทางสมองที่ได้รับมาจากการสั่งสอน แสดงออกมาในรูปแบบความสำเร็จ ความสามารถ วัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย และใช้แบบทดสอบความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เรียน

ธัชพล ทิธี (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์วิชาการ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำของบุคคลเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน สามารถประเมินหรือวัดประมาณได้จากการทดสอบ หรือการสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

Good (1973, p. 7) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ว่าหมายถึง ความสำเร็จ (Accomplishment) ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ ในการใช้ทักษะ หรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูผู้สอน หรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้ โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2. ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน

วรารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545, อ้างถึงใน ชนัดดา เพ็ชรประยูร, 2554, หน้า 158) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว (Self-adjustment Ability) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหา ความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2554, หน้า 158-159) ได้กล่าวถึงประเภทของการปรับตัวไว้ 3 ประเภท คือ 1) การปรับตัวด้านการเรียน หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจฟังอาจารย์อธิบายตลอดชั่วโมง รู้จักซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัยไม่เข้าใจ รู้จักสรุปใจความสำคัญและบันทึกย่อ มีเอกสารในการเรียนพร้อม ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่เรียน ศึกษาวิชาเรียนมาล่วงหน้า หรือค้นคว้าเพิ่มเติมจากห้องสมุด มีความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและส่งงานตรงตามกำหนดเวลา สามารถนำความรู้จากการเรียนมาใช้ในห้องปฏิบัติการได้ รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรียนและการทำงาน มีความพอใจในสาขาที่เรียน และมีความมุ่งมั่นจะเรียนให้สำเร็จ 2) การปรับตัวด้านสังคม หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติได้ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถาบันที่กำลังศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งการทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ รวมทั้งการทำความรู้จักเห็นอกเห็นใจ

เคารพในสิทธิผู้อื่น วางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) การปรับตัวด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รู้จักควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เป็นคนมองโลกในแง่ดี ยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง รู้จักข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง มีการนับถือตนเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

รัน ธีรวิญญ์ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ไม่ใช่ความสามารถในการเปลี่ยนใจ หรือมีทางเลือกมากแต่ไม่ลงมือทำ ความสามารถในการปรับตัวจะเกิดขึ้นเมื่อลองทำดูก่อน ถ้าไม่สำเร็จก็ถอยออกมามองมุมใหม่ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ในความคลุมเครือ หรือคำร้องขอที่วกวนไปมา สามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเค และนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อการบรรลุในเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตนเอง จะรู้สึกท้อแท้เมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้นอาจหมายถึงมีบางสิ่งเกิดขึ้นใหม่ หรือบางสิ่งหยุดชะงักหายไปทันที เขาจะยังดำรงตนด้วยใจที่โล่งโปร่งเบาแบบสบาย ๆ บนความไม่แน่นอนที่เผชิญพบเจอ นั่นได้

Bernard (1961, p. 12) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

Arkoff (1968, p. 4) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและทำตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี จนทำให้บุคคลก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยปราศจากความขัดแย้งทั้งต่อตนเองสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ และการที่บุคคลสามารถปรับสภาวะความสัมพันธ์ให้กลมกลืนกันได้ระหว่างร่างกาย ความต้องการทางอารมณ์กับสังคมนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Coleman and Hammen (1981, p. 109) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนกระทั่งบุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวได้ บุคคลนั้นก็จะอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

Allen (1990, p. 24) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การปรับตัว คือ ความเข้าใจ พฤติกรรมความคิด ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นอย่างถ่องแท้ จนสามารถที่จะพัฒนา กลยุทธ์ เพื่อจัดการกับความต้องการของตน และเหตุการณ์ที่ท้าทายในชีวิตประจำวันได้ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทั้งพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่บุคคล แสดงออกนั้น ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุซ่อนอยู่มากมาย

Savickas (1997, p. 20) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความพร้อมของบุคคลในการจัดการกับภาระงานที่สามารถคิดเคาได้ ด้วยการเตรียม และการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงานนั้น ๆ และการจัดการกับภาระงานที่ไม่สามารถ คาคเคาได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในระยะต่อมา Savickas (2005) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง เจตคติ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่บุคคลที่ใช้ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนเองสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัว คือ สมรรถนะสำคัญของผู้นำ ที่ทำให้ความเชี่ยวชาญกลายเป็นประโยชน์ บนโลกที่มีความแปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การฝึกมองโลกในแง่ดี เห็นถึงความเป็นไปได้ในโอกาสต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดการพัฒนา ความสามารถในการปรับตัว

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน

ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) เป็นทักษะ พื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต การฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการสอดแทรกกระบวนการฝึกเข้าไปในเนื้อหา เน้นการฝึกทักษะกระบวนการมากกว่า เนื้อหาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนี้

วรรณทิพา จิตตะภาค (2548, อ้างถึงใน แคทรียา มุขมาลี (2557, หน้า 2596) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหา แล้วทบทวนความจำจากความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ จากนั้น เป็นการใช้ความคิดรวบรวมกฎเกณฑ์ วิธีการที่จะนำมาแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้พบวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา

อรชูลี สุวรรณพา (2554, หน้า 133) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถของนักเรียนในการจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือสถานการณ์ปัญหาที่สอดคล้อง

กับเรื่อง สมบัติของสารและการจำแนก ตามกระบวนการแก้ปัญหาของกิลฟอร์ด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นเตรียมการ (Preparation) หมายถึง ขั้นการตั้งปัญหาหรือค้นหาปัญหาที่แท้จริง ของเหตุการณ์นั้นคืออะไร
- 2) ขั้นวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) หมายถึง ขั้นในการพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นสาเหตุสำคัญของปัญหา หรือสิ่งใดบ้างที่ไม่ใช่เหตุสำคัญของปัญหา
- 3) ขั้นเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา (Production) หมายถึง การหาวิธีแก้ปัญหาให้ตรงสาเหตุของปัญหาแล้วออกมาในรูปของวิธีการ ผลสุดท้ายจะได้ผลลัพธ์ออกมา
- 4) ขั้นตรวจสอบ (Verification) หมายถึง ขั้นในการเสนอกฎเกณฑ์เพื่อการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการเสนอวิธีการแก้ปัญหา ถ้าพบว่า ผลลัพธ์นั้นไม่ได้ผลที่ถูกต้องก็ต้องมีการเสนอวิธีการแก้ปัญหานั้นให้มีจนกว่าจะได้วิธีการที่ดีที่สุดหรือถูกต้องที่สุด
- 5) ขั้นการนำไปประยุกต์ใช้ (Reapplication) หมายถึง การนำวิธีการที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบกับเหตุการณ์คล้ายคลึงกับปัญหาที่เคยพบเห็นมาแล้ว

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และคณะ (2555, หน้า 138) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นการนำเอาประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำหรับการแก้ปัญหาในสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การจัดกระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ และคณะ (2558, หน้า 123-124) ได้อธิบายความสามารถในการคิดแก้ปัญหาซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นระบุในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดการวัดประเมินผลของ PISA ซึ่งเป็นการประเมินผลการเรียนรู้จากการทดสอบระดับนานาชาติของ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) ทำให้เกิดทักษะการแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สำคัญของหลักสูตร

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2560, หน้า 105) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนจึงส่งผลให้ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดแก้ปัญหา โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อัญชลี แสงทอง (2562, หน้า 119-120) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการแก้ปัญหากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติจริงระหว่างการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา แล้วนำความรู้และประสบการณ์มาคิดหาวิธีการในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการแก้ปัญหาและปฏิบัติการแก้ปัญหา มีความหมาย ดังนี้

กระบวนการแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ปัญหามีขั้นตอน โดยการนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการลงมือ และการร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ คิดหาวิธีการในการแก้ปัญหามากมาย และเลือกวิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดความสามารถในการแก้ปัญหแบบเขียนตอบ กระบวนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นหาปัญหา เป็นขั้นของการนำเสนอปัญหา และหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยการสืบค้นข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

ขั้นที่ 2 การค้นหาวิธีการแก้ปัญหา เป็นขั้นของการศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และคิดหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ต่าง ๆ หลายวิธีโดยที่ยังไม่ตัดสินใจเลือกโดยทันที

ขั้นที่ 3 การเลือกแนวทางการแก้ปัญหา เป็นขั้นของการตัดสินใจเลือกแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดเหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การอธิบายการแก้ปัญหา เป็นขั้นการเขียนอธิบาย ขั้นตอนวิธีการแก้ปัญหากจากการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถด้านทักษะของผู้เรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อพัฒนากระบวนการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด การตัดสินใจในการพัฒนาความสามารถแก้ปัญหอย่างเป็นระบบมากขึ้น และปฏิบัติการ

แก้ปัญหาจากประสบการณ์ตรงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่รับผิดชอบต่อกันเอง ผู้เรียนสามารถต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกัน มีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ และให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ทักษะทางสังคมโดยตรง

4. การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคม และประเทศชาติ ทั้งนี้หากโรงเรียนมีความสามารถที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลได้ ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมาย และความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธงชัย ชิวปรีชา (2551, อ้างถึงใน ชีรพงศ์ แสนยศ, 2560, หน้า 51)

ได้ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐต่างประเทศ พบว่า โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนในลักษณะนี้ มีอำนาจในการบริหารวิชาการโดยเน้นการตอบสนองความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีหลักสูตรเป็นของตนเอง สามารถจัดโปรแกรมการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน สามารถจัดโปรแกรมการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ออกแบบร่วมกันระหว่างครูผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความอิสระจากกฎเกณฑ์และการควบคุมแบบโรงเรียนทั่วไป มีอิสระในการบริหารงานบุคคลที่โรงเรียนสามารถคัดเลือกครูและกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเป็นของตนเอง มีโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหาร สำหรับการบริหารโรงเรียนในกำกับของไทย พบที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) มีการออกกฎหมายและข้อบังคับในการบริหารของตนเองเป็นการเฉพาะ ในลักษณะขององค์การมหาชน จึงมีอิสระในการบริหารที่ชัดเจนในฐานะที่เป็นองค์การมหาชน ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพียงแต่การจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นสำคัญที่ ธงชัย ชิวปรีชา ได้เสนอไว้น่าสนใจ คือ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลไม่ได้อยู่ที่ว่าเป็นโรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นส่วนราชการ โรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐ โรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นองค์การมหาชน หรือโรงเรียนนิติบุคคลอื่น ๆ ที่อาจกำหนดขึ้นมาหากแต่อยู่ที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จพร้อมมูล คือ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถสูงในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถรอบรู้ทางการบริหารและงานวิชาการ มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหาร ครูมีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ของตน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ขณะที่ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553, อ้างถึงใน ชีรพงศ์ แส নয়ศ, 2560, หน้า 52) ได้เสนอระบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับ สุนัขภาวะคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการจัดการศึกษา

ดังนี้ ด้านแนวคิด การจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า คนทุกคนมีศักยภาพ ที่จะเรียนรู้ได้ เป็นการศึกษาระบบเปิดที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาการเป็นตัวตั้ง เป็นการเน้น คนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

โดยยึดหลักการการศึกษาเพื่อมวลชนเพื่อการศึกษา ที่ทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ การศึกษา การจัดการศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียว เป็นทุกส่วนร่วมกัน

รับผิดชอบ โดยเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันศาสนา สถาบันสังคม โรงเรียน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมาย

เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคมและสติปัญญา มีอิสระ

ทางความคิด การเรียน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทาง

การศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม คุณธรรม

จริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษาจะเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่ใช่เพียงรูปแบบเดียว

หรือติดกับระบบใดระบบหนึ่ง ที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่ว่าใครจะมีสิทธิ

ในการจัดการศึกษาที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐ นอกจากนี้

นคร ตั้งคะพิภาพ (2553, อ้างถึงใน ชีรพงศ์ แส নয়ศ, 2560, หน้า 52) ได้เสนอรูปแบบ

การบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามความพร้อม เพื่อการรับรองการกระจายอำนาจไว้

4 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 โรงเรียนที่มีอิสระในกำกับของรัฐ จัดรูปแบบพิเศษคล้ายองค์การ

มหาชน รูปแบบที่ 2 โรงเรียนที่มีความพร้อมรองรับการเป็นนิติบุคคลเต็มรูปแบบ จัดรูปแบบ

กระจายอำนาจ แบบ SBM (School-Based Management) เต็มที่ หรือเรียกว่า แบบการบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือฐานโรงเรียน มีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง รูปแบบที่ 3 โรงเรียน

ที่เร่งพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลที่เข้มแข็ง จัดรูปแบบขยายฐานกระจายอำนาจ 4 ด้าน

ให้เกิดสมดุลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียนเพียงพอที่จะทำให้โรงเรียน

เข้มแข็ง และรูปแบบที่ 4 โรงเรียนที่ต้องกำกับ สนับสนุนส่งเสริมเป็นพิเศษเพื่อให้พร้อมรับ

การกระจายอำนาจมากขึ้นต่อไป ซึ่งในขณะนี้ สำนักงานเขตเลขาธิการสภาการศึกษา

โดยพิณสุตา สิริธวัชศรี และคณะ (2555, อ้างถึงใน ชีรพงศ์ แส নয়ศ, 2560, หน้า 53)

ได้เสนอรูปแบบเพิ่มเติมจาก นคร ตั้งคะพิภาพ เป็นรูปแบบที่ 5 คือ รูปแบบโรงเรียนที่เป็น

ความร่วมมือระหว่างรัฐและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน หรือชุมชนแล้วแต่กรณี

ในลักษณะของสหการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการนิเทศ ติดตามและประเมินผล นอกจากนั้นในการบริหารแต่ละรูปแบบจำต้องคำนึงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทั้ง ภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่น ๆ รวมทั้งประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน ดำเนินงานเพื่อเด็กเยาวชน หรือผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา

Simon A. Herbert (1950, p. 84) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Barnard Chester (1962, p. 21) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงาน ของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Sergiovani (1992, p. 65) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Campbell (1972, p. 41) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและผู้ที่จัด ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา คือ ผู้บริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการบริหารและวิธีการ ที่โรงเรียนในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามค่านิยม หรือความเชื่อพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ ในทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐาน และคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

5. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกมาให้เห็น อาจจะเป็น กริยาท่าทางหรือการแสดงออกทางสีหน้า เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนอง อย่างที่ตนเองคาดหวังไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของ ความพึงพอใจไว้ ดังนี้

สุนทรี เตียงกุล (2559, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกและการนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับตามความคาดหวัง หรือมากกว่าที่คาดหวัง

สุเทพ เมฆ (2532, อ้างถึงใน สุนทรื เตียงกุล, 2559, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจบรรยากาศในการเรียนการสอน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความขงอกงาม มีความกระตือรือร้นเพื่อจะเรียนให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง

พิชิต พันธุ์พิทยาแพทย์ (2542, อ้างถึงใน สุนทรื เตียงกุล, 2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่เขาเห็นว่างานนั้นได้ตอบสนององความต้องการของเขา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, อ้างถึงใน สุนทรื เตียงกุล, 2559, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า 1) ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ 2) ความพึงพอใจเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ 3) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และสำเร็จจนเกิดเป็นความภาคภูมิใจและได้ผลตอบสนองในรูแบบต่าง ๆ ตามที่คาดหวังไว้

ราชบัณฑิตสถาน (2546, อ้างถึงใน สุนทรื เตียงกุล, 2559, หน้า 29) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความชอบใจ สมใจ จุใจ

Millet (1954, อ้างถึงใน สุนทรื เตียงกุล, 2559, หน้า 30) ได้อธิบายถึงความพึงพอใจในการบริการ หรือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ให้พิจารณาองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1) การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึง ความสามารถในการจัดบริการอย่างยุติธรรม ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน เป็นไปอย่างเสมอภาค และเสมอหน้า ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ

2) การให้บริการอย่างทันเวลา หมายถึง ความสามารถในการจัดบริการให้อย่างรวดเร็วทันเวลา ตามลักษณะของความจำเป็นรีบด่วนในการบริการและมีความตรงต่อเวลา

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ หมายถึง ความสามารถในการจัดบริการให้เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งจะต้องมีจำนวนบริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถในการจัดบริการให้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยไม่มีการหยุดชะงัก หรือติดขัดในการให้บริการนั้น ๆ และจะต้องยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาบริการที่จัดให้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามลักษณะของการให้บริการนั้น ๆ กล่าวคือ มีการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นแต่ใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

สุนทรี เตียงกุล (2559, หน้า 31-32) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนก็คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ตรงกับหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 8(2) โดยการจัดกระบวนการจัดการศึกษาให้มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน จากข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องเพิ่มการสนับสนุน และหาแนวทางให้ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วม และส่งเสริมการจัดการศึกษา และเนื่องจากมีงานวิจัยมากมายระบุตรงกันว่า เมื่อผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุตรในโรงเรียน จะเกิดผลลัพธ์ทางบวกหลายประการเป็นต้นว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยของเด็กนักเรียนเพิ่มขึ้น อัตราการขาดเรียนลดลง ทักษะติดต่อโรงเรียนและความประพฤติของเด็กนักเรียนในโรงเรียนดีขึ้น

Scott (1970, อ้างถึงใน สุนทรี เตียงกุล, 2559, หน้า 32) ได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลในเชิงปฏิบัติ มีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว และมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมึลักษณะ ดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

Wallerstein (1971, อ้างถึงใน สุนทรี เตียงกุล, 2559, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายและอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเหล่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

Good (1973, อ้างถึงใน สุนทรี เตียงกุล, 2559, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วแสดงออกมาเป็นผลของทัศนคติทางบวกเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีความสุขสมหวังกับการที่ได้รับการบริการหรือการตอบสนองที่ดี

สรุปนิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	นักเรียนได้ใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสั่งสมประสบการณ์กับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม 3. นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี การเข้าถึงสารสนเทศเพื่อเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการได้ 4. นักเรียนสามารถนำความรู้มาบูรณาการเพื่อการดำรงชีพ และการทำงาน 5. นักเรียนมีพัฒนาการจากผล การสอบวัดระดับชาติ 6. นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง
2. ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน	ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และองค์กร สามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนมีทักษะการรับรู้ทักษะสังคม และทักษะในการดำเนินชีวิต 2. นักเรียนสามารถกำหนดปัญหา กำหนดสมมติฐาน สร้างความรู้และสรุปความรู้และเชื่อมโยงความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม (Social interaction) ทำให้เกิดการ ทำงานกลุ่มมีการวางแผนการทำงานภายในกลุ่ม 4. นักเรียนสามารถปฏิบัติตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ 5. นักเรียนเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนาของนักเรียน	จำแนกแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาทางแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ 2. ผู้เรียนมีการจัดระเบียบความคิดใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิดสรุปความคิดจากเรื่องที่ศึกษา 3. ผู้เรียนสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของนักเรียน 4. ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ปัญหาได้ 5. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองได้
4. การบริหารโรงเรียน	การดำเนินการบริหารของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศและด้านสภาพแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดชัดเจน 2. โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานและการร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นตามมา 4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา 5. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
5. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	ความพึงพอใจของนักเรียน ครู และผู้ปกครองที่มาจากทัศนคติของบุคคลอื่นเนื่องมาจากสิ่งเร้า และแรงจูงใจ ซึ่งปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	1. นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา 2. ครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียน 4. นักเรียนและครูมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 5. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเส้นทางอิทธิพล

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

พัทรโรจน์ กมลโรจนสิริ (2557, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนทางการเงิน สิ่งของและสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะของครู (Beta = .530, .179, .121 และ .090 ตามลำดับ) สมรรถนะของครูและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู (Beta = .325 และ .117) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

สุชาติ เอกปัชชา (2557, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ได้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “ศึกษาตัวแปรสังเกตได้เชิงยืนยันของปัจจัยการจัดการโรงเรียนตีประจำตำบลในประเทศไทย” กับเกณฑ์น้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เชิงยืนยันแบบ Completely Standardized Solution ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป พบว่า 1) ภาวะผู้นำ มี 3 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และคุณภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น .82, .79 และ .78 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) นโยบายและโครงสร้าง มี 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น .86, .84, .84 และ .81 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) วัฒนธรรมองค์การ มี 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การมีส่วนร่วม 5 ร. คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน ร่วมชื่นชม หน้าที่ บทบาท และการสนับสนุนโดยมีน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น .96, .86, .83 และ .80 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 4) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 2 ตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญ คือ การใช้เครื่องมือการบริหารงานและการกระจายอำนาจโดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ เป็น .83 และ .82 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียน มี 2 ใน 4 ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสำคัญ คือ มิติด้านโรงเรียน และมิติด้านการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เป็น .84 และ .79 ตามลำดับ ส่วนมิติด้านนักเรียน และมิติด้านครูและบุคลากร ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ .70 ขึ้นไป จึงยังไม่เป็นตัวแปรสังเกตได้สำคัญของปัจจัยในด้านนี้ ผลลัพธ์ที่ได้การวิเคราะห์ปัจจัยนี้ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 123-125) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการและ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการและปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ธัญญพัฒน์ ฤาชา (2559, หน้า 195) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพโรงเรียนรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2559, หน้า 152) ได้ทำการศึกษา การพัฒนา รูปแบบประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน และเพื่อพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการ หนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านเทคโนโลยีน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำส่งผ่าน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

พัชราภรณ์ มาสุวัตร (2559, หน้า 221) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในฝันระดับมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน วิเคราะห์รูปแบบของปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ในฝัน ได้แก่ แหล่งการเรียนรู้ การส่งเสริมสุนทรีย์ ครู การบริหารจัดการ การพัฒนา ทักษะชีวิตและนักเรียน ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน คือ

บรรยากาของค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่า KMO ค่า Bartlett's Test ค่า Communalities และค่า Component Matrix ทุกตัวแปรสังเกตได้เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกปัจจัยมีความเหมาะสม การวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ ทุกปัจจัย มีอิทธิพลทางตรง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์การและวัฒนธรรม องค์การส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การทุกปัจจัยมีอิทธิพลรวมค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R²) คิดเป็นร้อยละ 85 และรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในพื้นที่ จากการสนทนากลุ่ม ได้รับการยืนยันความเป็นไปได้

พระมหาเกรียงไกร พงษ์ศาสตร์ (2563, หน้า 334) ได้ทำการศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ คุณลักษณะของครู วัฒนธรรมโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน บรรยากาโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ คุณลักษณะของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ (2559, หน้า 47) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพฤติกรรมครู ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยสภาพแวดล้อม 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา พบว่า การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรแฝง พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 69.166, P-value = .605, df = .73, Chi-square/df = .947, AGFI = .949, RMSEA = .000, RMR = .013, PCLOSE = 1.000) พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อม

ต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .90 และ .88 ตามลำดับ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .39 และ .22 ตามลำดับ

วิสันท์ พาหะมาก (2561, หน้า 222) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะและความคิดรวบยอดในเรื่องของหลักสูตร สามารถบูรณาการในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนรู้คละชั้นได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และมีวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาการเรียนการสอนได้ดี ครูมีความสามารถในการประยุกต์สื่อและอุปกรณ์ช่วยสอน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เกิดประโยชน์และที่สำคัญจะต้องคำนึงถึงแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก

Hoy & Miskel (2005, p. 274) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิผลโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งหมด

และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outcome) โดยได้วิเคราะห์ ตัวแปรสังเกตได้ของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับ ปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อม คือ วัฒนธรรมและบรรยากาศส่งผ่านการเรียน การสอน โดยถูกกำหนดโดยอำนาจโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอกส่วนผลผลิต ของโรงเรียนนั้น จะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ จากข้อมูลที่กำลังกล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เป็นสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยสามารถทำเป็นตารางความถี่ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน

ปัจจัยคัตสรร	แหล่งข้อมูล										รวม	ร้อยละ
	พัทธรโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ฉันทัญญพัฒน์ ภาษา (2559)	ประทีปอภัย สุกุมลจันทร์ (2559)	พัชรภรณ์ มาสุวัตร (2559)	พระมหาเกรียงไกร พงษ์ศาสตร์ (2563)	ภูมิสิทธิ์ สุนทรวงค์ (2559)	วิสันต์ พาหะมาก (2561)	Hoy & Miskel (2005)		
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	80.00
2. วัฒนธรรมองค์การ		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	7	70.00
3. บรรยากาศของโรงเรียน						✓	✓	✓		✓	4	40.00
4. การจัดการกระบวนการเรียนรู้	✓								✓	✓	3	30.00
5. สมรรถนะครู	✓			✓			✓	✓	✓		5	50.00
6. โครงสร้างองค์การ					✓	✓				✓	3	30.00
7. นโยบาย		✓								✓	2	20.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรร	แหล่งข้อมูล										รวม	ร้อยละ
	พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ฉันทัญญพัฒน์ ภาษา (2559)	ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2559)	พัชรภรณ์ มาสุวัตร (2559)	พระมหาเกรียงไกร พงษ์ศกสตร์ (2563)	ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์ (2559)	วิรัตน์ พาหะมาก (2561)	Hoy & Miskel (2005)		
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยี					✓	✓					2	20.00
9. สมรรถนะองค์การ		✓	✓								2	20.00
10. งบประมาณ	✓										1	10.00
11. แรงจูงใจของผู้บริหาร					✓						1	10.00
12. เจตคติของนักเรียน						✓					1	10.00
13. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง						✓					1	10.00
14. การสนับสนุนทางการเงิน		✓									1	10.00

ตาราง 3 (ต่อ)

	แหล่งข้อมูล										รวม	ร้อยละ
	พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ฉันทัญญพัฒน์ ฤชา (2559)	ประทีปอภัย สุกมลจันทร์ (2559)	พัชรภรณ์ มาสุวัตร (2559)	พระมหาเกรียงไกร พงษ์ศาสตร์ (2563)	ภูมิสิทธิ์ สุนทรวงค์ (2559)	วิไลจิต พาทะมาก (2561)	Hoy & Miskel (2005)		
15. การมีส่วนร่วมของชุมชน							✓				1	10.00
16. สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง		✓									1	10.00

จากการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความถี่เพิ่ม
จากเดิมความถี่ร้อยละ 78 เป็นความถี่ร้อยละ 89 (จากความถี่ 7 เป็น 8)

ตาราง 5 สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านปัจจัยองค์การแห่งนวัตกรรม

ปัจจัยคัดสรร	แหล่งข้อมูล								ความถี่	ร้อยละ
	พิทรโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557)	สุชาติ เอกปัทมา (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ธัญญพัฒน์ ภาษา (2559)	ประเทืองทิพย์ สุขมงคลจันทร์ (2559)	พัชราภรณ์ มาสุวัตร (2559)	ภูมิสิทธิ์ สุขคงวงศ์ (2559)	Hoy & Miskel (2005)		
1. บรรยายภาคของโรงเรียน						✓	✓	✓	3	37.50
2. สมรรถนะครู				✓			✓		2	25.00
3. โครงสร้างองค์การ					✓	✓		✓	3	37.50
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยี					✓	✓			2	25.00
5. สมรรถนะองค์การ		✓	✓						2	25.00
6. งบประมาณ	✓								1	12.50
รวม	1	1	1	1	2	3	2	2	13	

ผลจากการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านปัจจัยองค์การแห่งนวัตกรรม พบว่า มีความถี่เพิ่มขึ้น
จากเดิมความถี่ร้อยละ 30 เป็นความถี่ ร้อยละ 100

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ใช้การศึกษา ได้แก่

- ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ปัจจัยที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ
- ปัจจัยที่ 3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้
- ปัจจัยที่ 4 องค์การแห่งนวัตกรรม

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาของการศึกษาคณะสงฆ์ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มละ 3 รูป/คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของปัจจัยคัดสรรที่ได้มารวมทั้งเส้นอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. พระครูสิริเจตียนุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5. พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

6. ดร.ศตพล ใจสบาย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

7. พระครูพนมปรีชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

8. พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

9. พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์

ผลการสัมภาษณ์

1. ประเด็นความเหมาะสมของปัจจัยคัดสรร

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษาจะต้องบริหารงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการมีองค์การแห่งนวัตกรรมมีบทบาทต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียน รวมถึงการจัดการในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างชัดเจน จึงสรุปได้ว่าปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีปัจจัย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) องค์การแห่งนวัตกรรม 3) วัฒนธรรมองค์การ และ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ พัชรโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557, หน้า 115); สุชาติ เอกปัทมา (2557, หน้า 53); จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 123-125); ธัญญพัฒน์ ฤาชา (2559, หน้า 195); ประเทือง ทิพย์ สุขกุลจันทร์ (2559, หน้า 152); พัชราภรณ์ มาสุวัตร (2559, หน้า 221); ภูมิสิษฐ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 47) และ Hoy & Miskel (2005, p. 274) ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

“...การบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ ควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับยุคดิจิทัล ส่วนปัจจัยที่เลือกมาก็ถือว่ามี ความเหมาะสมดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2565)

“...องค์ประกอบ หรือตัวแปรสังเกตทั้ง 5 ตัวแปรมีความเหมาะสม กับประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยคัดสรรมีความเหมาะสม แต่ควรพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ หลาย ๆ ตัวมีความใกล้เคียงกัน ควรลองกลับไปดูว่ามีความซับซ้อนกันหรือไม่...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2565)

“...การสร้างวัฒนธรรมใหม่และการเกี่ยวพันต่าง ๆ ทุกคน ต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การเกิดองค์การแห่งนวัตกรรมย่อมทำให้เกิด การได้เปรียบทางการแข่งขันส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน...”

(พระครูสิริเจติยานุกิจ, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยที่เลือกมาีความสอดคล้องกันดีกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา ควรพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ว่าเหมาะสมกับยุคสมัยนี้หรือไม่...”

(พระมหาสนอง ปจฺใจปกาโร, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยคัดสรรที่เลือกมาีความเหมาะสมดีแล้ว และมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษาดีแล้ว...”

(ศตพล ใจสบาย, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยคัดสรรมีความเหมาะสมดี องค์การแห่งนวัตกรรมมีความน่าสนใจ...”

(พระครูพนมปริชากร, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยคัดสรรมีความเหมาะสมดีแล้ว มีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา...”

(พระมหาทิพย์ ธีรจิตฺโต, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2565)

“...ปัจจัยคัดสรรมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา ควรพิจารณาการวัดตัวแปรสังเกตได้ว่ามากเกินไปหรือไม่...”

(พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2565)

2. ประเด็นความเหมาะสมของเส้นอิทธิพล

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผล

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีดังนี้ อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2) องค์การแห่งนวัตกรรม
 - 3) วัฒนธรรมองค์การ และ
 - 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ อิทธิพลทางอ้อม มี 2 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การส่งผ่านปัจจัยองค์การแห่งนวัตกรรมและการจัดการกระบวนการเรียนรู้
- ได้อาศัยแนวคิดและผลงานของ พัทธโรจน์ กมลโรจนสิริ (2557, หน้า 115); สุชาติ เอกปัชชา (2557, หน้า 53); จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 123-125); ธัญญพัฒน์ ฤาชา (2559, หน้า 195); ประเทือง ทิพย์ สุขุมลจันทร์ (2559, หน้า 152); พัชราภรณ์ มาสุวัตร (2559, หน้า 221); ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 47) และ Hoy & Miskel (2005, p. 274) สามารถสรุปรวมได้ว่าอิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) องค์การแห่งนวัตกรรม 3) วัฒนธรรมองค์การ และ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“...ภาวะผู้นำถือว่ามียุทธวิธีทางตรงอย่างชัดเจนต่อประสิทธิผล
โรงเรียน ส่วนเส้นยุทธวิธีอื่น ๆ ก็ถือว่ามีความเหมาะสมดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2564)

“...มีความเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผลกัน ให้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้
ของแต่ละตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเยอะ ๆ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2564)

“...เส้นทางยุทธวิธีมีความเหมาะสมดีแล้ว...”

(วิวัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2564)

“...ในส่วนของเส้นทางยุทธวิธีมีความเหมาะสมดีแล้ว...”

(พระครูสิริเจตยานุกิจ, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2565)

“...เส้นทางยุทธวิธีมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมา
ศึกษาดี...”

(ศตพล ใจสบาย, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2564)

“...เส้นทางยุทธวิธีทางตรงและทางอ้อมมีความสอดคล้องกับ
เอกสารที่ได้นำมาศึกษาดี...”

(พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2564)

“...เส้นทางยุทธวิธีสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา...”

(พระครูพนมปริชากร, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2564)

“...เส้นทางยุทธวิธีสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษาดีแล้ว...”

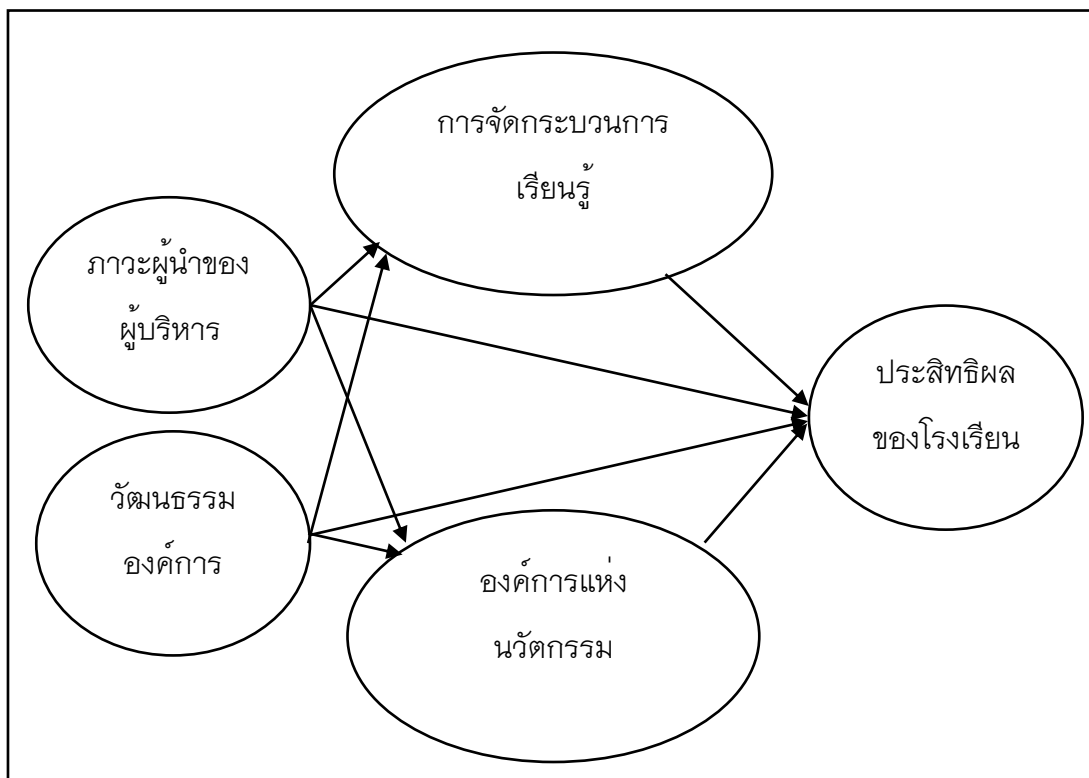
(พระมหาทิพย์ ธีรจิตฺโต, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2564)

“...เส้นทางยุทธวิธีทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความเหมาะสม
ดีแล้ว...”

(พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2564)

3. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยคัดสรรที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ทั้งหมด 9 รูป/คน เพื่อยืนยันปัจจัยคัดสรรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลโรงเรียนและเส้นทางยุทธวิธี สามารถสรุปเป็นแผนภาพซึ่งแสดงเป็นโมเดล
การวัด ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะผู้นำ (Trait Theory) กล่าวถึงการศึกษาลักษณะเฉพาะ (Trait) ที่ทำให้บุคคลเป็นผู้นำ ช่วยระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1930-1940 โดยแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ คุณลักษณะอันมีค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง และให้ความร่วมมืออย่างแท้จริงในอันแนะนำให้การปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความเชื่อว่า ผู้นำเกิดขึ้นจาก 2 ลักษณะ คือ

1) คุณลักษณะพิเศษที่ติดตัวมาแต่กำเนิดมากกว่าอื่น ๆ (Leader are born, Not Made) ได้แก่ เกิดจากบรรพบุรุษตระกูลนำ รูปร่างสูงใหญ่ เสียงมีพลัง ตาเป็นประกาย บุคลิกดี ฉลาดสติปัญญาดีไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้

2) ผู้นำไม่ได้มีคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้และประสบการณ์มีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition) มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Ambition) มีความซื่อสัตย์ คุณธรรม และยึดมั่นในหลักการ (Honesty and Integrity) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีสติปัญญา (Intelligence) มีความรอบรู้ในงาน (Job Relevant Knowledge) มีความสามารถสูง ในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring) (Van, 2003, อ้างถึงใน พิชัยภรณ์ วงศาโรจน์, 2557, หน้า 18)

ผู้นำในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) มีแรงขับเคลื่อนสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำ เป็นผู้มี ความพยายามสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น มีความพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- 2) มีแรงจูงใจ (Leadership Motivation) หมายถึง คุณลักษณะ ของความต้องการอำนาจที่สูงกว่าผู้อื่น ชอบที่จะนำมากกว่าตาม ความต้องการอำนาจ คือ ความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจ และทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์
- 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่กระทำตามที่พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญา ทำให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ (Credibility)
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าถ้าทำงานได้ สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วย ความมั่นใจในตนเอง
- 5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of The Business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้นำที่แสวงหา ความรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูงมีความเชี่ยวชาญ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

ส่วนสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ
ในการทำงาน ได้แก่ คุณสมบัติต่อไปนี้

- 1) มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจและ
มีความสามารถในการพูด
- 2) ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาดี และมีสุขภาพดี
- 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์
- 4) มีความมานะพยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ
- 5) มีทักษะทางสังคม มีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากัน
ได้ดีกับกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ

6) มีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี
คุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและ
มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คุณสมบัติเหล่านี้สามารถทำให้มีขึ้นได้ Leaders are made,
Not born มิได้มีมาแต่กำเนิด สามารถฝึกได้ ดังนั้น จึงทำให้เกิดมีโปรแกรมพัฒนาทักษะ
เหล่านี้เพื่อความเป็นผู้นำ (เนตส์พัฒนา ยาวีราช, 2546, อ้างถึงใน พิจักษณา วงศาโรจน์,
2557, หน้า 8-9) ซึ่ง Stogdill (1974, อ้างถึงใน พิจักษณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 9)
ได้ทำการจำแนกคุณลักษณะของความเป็นผู้นำไว้ 6 ประเภท คือ

- 1) คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) คือ
คุณลักษณะภายนอกต่าง ๆ ที่เราสามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ ลักษณะท่าทาง น้ำหนัก
ส่วนสูง เป็นต้น
- 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) หมายถึง
ภูมิหลังต่าง ๆ ของผู้นำ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม เป็นต้น
- 3) สติปัญญา ความรู้ความสามารถ (Intelligence) ที่ผู้นำมีอยู่
- 4) บุคลิกภาพ (Personality) เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
- 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics)
เช่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ
- 6) ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) คือ
เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับผู้อื่นได้งาน รวมถึงการเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
อย่างกระตือรือร้น

แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไม่สามารถถูกกำหนดได้ตามลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวไปเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้นำที่ดีอาจจะมีคุณลักษณะที่ดีที่แตกต่างกันเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นไปตามคุณลักษณะที่ Ralph M. Stogdill ได้กล่าวไว้ทั้งหมดก็เป็นได้

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะต่าง ๆ ทำให้บุคคล ๆ หนึ่งมีความเป็นผู้นำ ซึ่งคนที่เป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป โดยลักษณะต่าง ๆ นั้น อาจมีมาตั้งแต่กำเนิด หรืออาจเกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นไปได้ ซึ่งการสรุปดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร (Trait) กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) ได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะโดยเด่นทางด้านความเป็นผู้นำจะส่งผลโดยตรงให้เกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารได้

3.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหาร (Attitude)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, อ้างถึงใน พิจักษณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 9-12) ทฤษฎีทัศนคติ (Attitudes) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) องค์ประกอบทางด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่แสดงถึงความถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อ (Beliefs) ที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบแรก ซึ่งก็คือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับจากการผสมกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล ความรู้และผลกระทบต่อกรรับรู้นี้จะกำหนดความเชื่อถือหมายถึง สภาพด้านจิตใจที่สะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคลและมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2) ทัศนคติเชิงลบหรือทัศนคติที่ไม่ดี คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในการเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวง สงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์การ สถาบันการดำเนินงานขององค์การและอื่น ๆ

3) ทักษะที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใด ปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคลหน่วยงาน สถาบัน องค์การอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

Wehrich & Koontz (1993, อ้างถึงใน พิชัยภณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 10) ซึ่งได้ศึกษาทางด้านการจัดการ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุด คือ การศึกษาและทำความเข้าใจในด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Human Behavior in Organization) ในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านทัศนคติ (Attitude) การรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในระดับตัวบุคคลอันมีผลต่อการบริหารจัดการในองค์การ ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ประโยชน์ในด้านการสื่อสาร (Communication) การจูงใจ (Motivation) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) กลุ่มในองค์การ (Informal Group) และการใช้ภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาในเรื่องทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ ความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคลและแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์การทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาแตกต่างกัน ทัศนคติของบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ (Wehrich & Koontz, 1993 และพิชญภณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 11-12) คือ

1) การรับรู้และเข้าใจ (Cognitive) หมายถึง การรู้ในเรื่องต่าง ๆ ความเชื่อในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล เช่น มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน รู้ปัญหา เข้าใจปัญหา

2) ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในสิ่งสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกพอใจไม่พอใจผู้บริหารหรือความรู้สึกพอใจเพื่อนร่วมงาน

3) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความตั้งใจ ความปรารถนาที่จะแสดงออกในวิถีทางของแต่ละคนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พฤติกรรมในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบทัศนคติต่องานของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และแนวโน้มการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ (สิริอร วิชชาวุธ, 2549, อ้างถึงใน พิชัยภณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 11) ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) ของบุคคลที่มีต่องานเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ บุคคลได้รับความรู้ความเชื่อและค่านิยมมาจาก 2 ทาง คือ ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตนเอง เช่น นายเก็บกต เสนอความคิดเห็นครั้งใดหัวหน้่ามักตำหนิทุกครั้ง ทำให้นายเก็บกตรู้ว่า การเสนอความคิดเห็นจะถูกตำหนิ ทำให้นายเก็บกตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น ส่วนประสบการณ์ทางอ้อม เช่น โดยบุคคลรับรู้ความเชื่อและค่านิยมจากคำบอกเล่า หรือได้เห็นจากตัวอย่าง ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงาน หรือต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

3) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่องานไปในทิศทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขาเอง โดยการยอมรับหรือปฏิเสธและในการวัดทัศนคติสามารถทำนายว่าบุคคลมีพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใด ช่วยสะท้อนสาเหตุและผลของทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

ความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคคลจะมีลักษณะเป็นทัศนคติได้ก็ต่อเมื่อความคิดเห็นนั้นมีองค์ประกอบครบถ้วนในสิ่งเหล่านี้ (Lincoln & Kalleberg, 1990, อ้างถึงใน พิจักษณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 11-12) คือ

- 1) การรับรู้หรือหยั่งรู้ (Cognitive Component) เป็นการใช้ความคิด และทำความเข้าใจสิ่งเร้า
- 2) ความรู้สึก เป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า
- 3) แนวโน้มเชิงพฤติกรรม หรือการกระทำเป็นการแสดงออก หรือตอบสนองเมื่อสิ่งเร้านั้นมากระทบ

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็นที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงการตอบโต้ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้ทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อ

การทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ ความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคล ในการตอบสนองต่อองค์การทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยจะแสดงออกแตกต่างกันออกไป ตามสถานการณ์รอบข้าง ณ ตอนนั้น ทั้งนี้ผู้นำควรจะต้องมีทัศนคติที่โดดเด่นทางด้านความสามารถในการใช้ประโยชน์ทางด้านการสื่อสาร (Communication) การจูงใจ (Motivation) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work) กลุ่มในองค์การ (Informal Group) และการใช้ภาวะการณืเป็นผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการสรุปดังกล่าวนำไปสู่ สมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหาร (Attitude) กับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (Leadership) ได้ว่า ทัศนคติมีความสำคัญต่อภาวะในการเป็นผู้นำ ดังนั้น การที่ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้การทำงาน ประสบความสำเร็จและสามารถดูแลจัดการพนักงานใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)

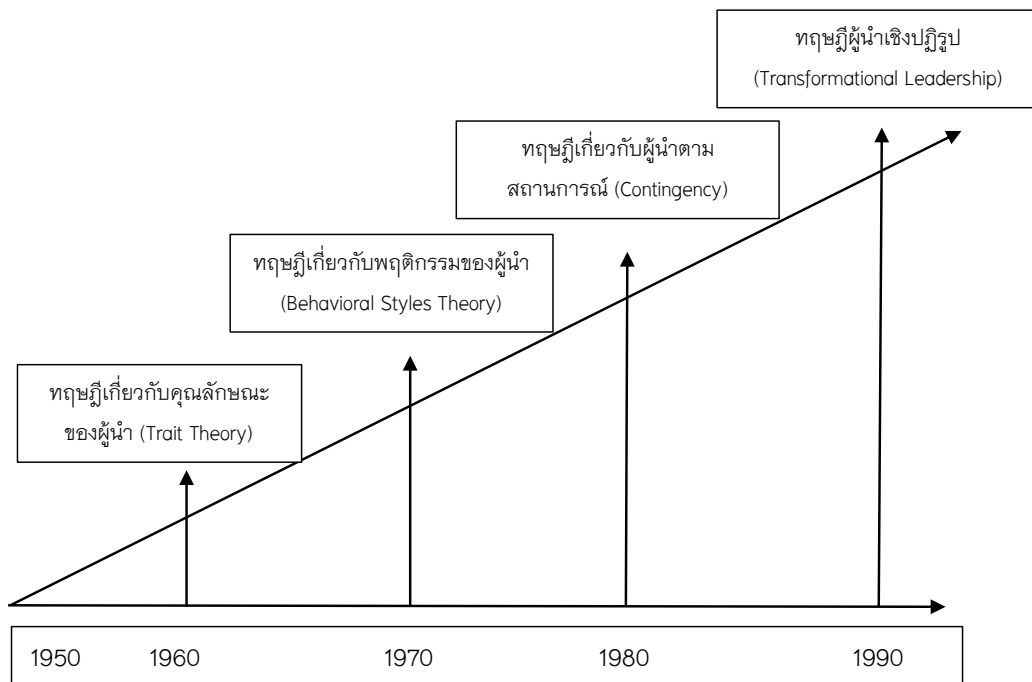
วิวัฒนาการของภาวะผู้นำ (The Evolution of Leadership)

ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายและหลักเกณฑ์ ที่ใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามคำนิยามของคำว่า “ภาวะผู้นำ” อย่างไรก็ตามภายใต้การเปลี่ยนแปลงบริบทอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย
- 2) การมีกระบวนการดำเนินการภายในองค์การที่ราบรื่น
- 3) การสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัว

ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้วว่า ภาวะการณืเป็นผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์การ ภาวะการณืเป็นผู้นำ ประกอบด้วย การศึกษาจากนักวิชาการ และนักวิจัยมาแล้วเป็นเวลานาน ทำการศึกษาหลายปี ภาวะการณืเป็นผู้นำมุ่งศึกษาถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ ซึ่งมุ่งศึกษาทางด้านพฤติกรรมของผู้นำ แต่ละชนิด มุ่งศึกษาทางด้านสถานการณ์ สามารถรวมเป็นทฤษฎีได้มากมาย แต่อย่างไร ก็ตาม ความเป็นผู้นำไม่ได้จำกัดเพียงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเท่านั้น การศึกษาทฤษฎีผู้นำ แบบต่าง ๆ ไม่ได้ให้คำตอบที่แน่นอนตายตัวว่าผู้นำที่ดีควรเป็นอย่างไร



ภาพประกอบ 5 แสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ที่มา : เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, อ้างถึงใน พิจักษณา วงศาโรจน์, 2557, หน้า 16)

ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้นำกำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ เช่น บริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้เป็นผู้บริหาร เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ คุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. Idealized Influence หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจพนักงานให้นำเอาวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ โดยผู้นำมีการให้รางวัลแก่ความสำเร็จที่พนักงานได้กระทำ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเรียนรู้จากการทำงาน และจะได้รับความก้าวหน้า

2. Inspiration หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเงินความคาดหวังโดยการปลุกกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายาม

3. Intellectual Simulation หมายถึง การปลุกเร้าให้พนักงานรับรู้ถึงปัญหาและหาทางแก้ไข มีการพิจารณาโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ของทางเลือกในการแก้ไขปัญหาจินตนาการถึงภายในปัญหา มีการแก้ปัญหาได้อย่างดีมีคุณภาพสูง และพนักงานมีความผูกพันสูง

4. Individual Consideration หมายถึง การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน การให้พนักงานมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมาก มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการพัฒนาพนักงาน โดยผู้นำจะปฏิบัติต่อพนักงานไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับพนักงานแต่ละคน

ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง เสริมจุดแข็งให้พนักงาน และช่วยลดจุดอ่อนพนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นกระบวนการใช้อิทธิพล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ต้องการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถชักจูงผู้อื่นให้มอบความไว้วางใจและความเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือในแนวความคิดและการกระทำ ทั้งนี้การเกิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ทศนคติที่ดี และทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.4 ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้หลักของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำข้อมูลในด้านทัศนะ แนวคิด ความหมาย และหลักการของตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีนักวิชาการและนักศึกษาได้กล่าวไว้ มาสังเคราะห์และกำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้หลัก ดังนี้

วชิระ ดวงมาตย์พล (2558, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

แบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 5 ตัวแปร สังเกตได้หลัก 16 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 101 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้หลัก ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 19 ตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 27 ตัวบ่งชี้ ด้านจริยธรรม มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 14 ตัวบ่งชี้ ด้านการให้บริการ มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 13 ตัวบ่งชี้ และด้านสมรรถนะของผู้นำ มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ย่อย และ 28 ตัวบ่งชี้

เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2560, ออนไลน์) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีใจความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Transcendental Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำมุ่งพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเอง จนในที่สุดผู้ตามก็แปรสภาพไปเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ ผู้นำลักษณะนี้จะยึดเอาจุดแข็งของ ผู้ตามเป็นสำคัญ เป็นผู้นำที่เข้าใจนำคนอื่นให้เขารู้จักนำตัวเอง คือ พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตาม ให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้รู้จักรับผิดชอบงานของตนเองให้มั่นใจในตนเอง ให้รู้จักการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ให้มองโลกเชิงบวก มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย และรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง เป็นต้น ผู้นำแบบนี้กับผู้ตามมีความสมดุล ด้านอำนาจระหว่างกันค่อนข้างดี ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแบบอื่นที่ยึดผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะแตกต่างจากผู้นำทั่วไป ซึ่งไม่ใช่ความฉลาดทางสติปัญญาหรือทักษะความรู้ หากแต่เป็นความฉลาดทางอารมณ์ คือ 1) การรู้จักตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้จักจุดแข็ง จุดด้อย แรงขับเคลื่อนและค่านิยมในตัวและผลที่จะกระทบต่อผู้อื่น 2) การควบคุมตัวเอง (Self-regulation) คือ การรู้จักควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์หรือแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดปัญหา 3) การมีแรงจูงใจ (Motivation) คือ การมีความปรารถนามุ่งมั่นความสำเร็จ 4) การมีความใส่ใจผู้อื่น (Empathy) คือ การเข้าใจในพื้นฐานอารมณ์ของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม (Social skill) คือ การผูกมิตรกับผู้อื่นเพื่อให้พวกเขาเดินไปในทิศทางที่ต้องการ

Strack and Fotler (2002, pp. 3-18) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในหน่วยงานด้านสุขภาพ พบว่า ผู้นำที่มีการพัฒนาทางด้านจิตใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะมีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล 5 ด้าน ได้แก่ 1) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานที่เคยชิน 2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมแก่ผู้ตาม 3) สร้างความสามารถในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตาม 4) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างต้นแบบแก่ผู้ตาม และ 5) สามารถปลุกเร้าให้กำลังใจแก่ผู้ตาม จึงส่งผลให้ประสิทธิผลต่อองค์การสูงยิ่งขึ้น

Sanders, Hopkins and Gerroy (2003, pp. 21–31) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้นำยึดมั่นด้านจิตใจและจิตวิญญาณสูงขึ้น ผู้นำจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในตนเป็นหลักมากกว่าการยึดสิ่งที่เป็นวัตถุ หรือปัจจัยภายนอกตน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงมีแนวโน้มของการมีคุณลักษณะด้านความเชื่อต่อความสามารถภายในตน (Internal Locus of Control) สูงขึ้น

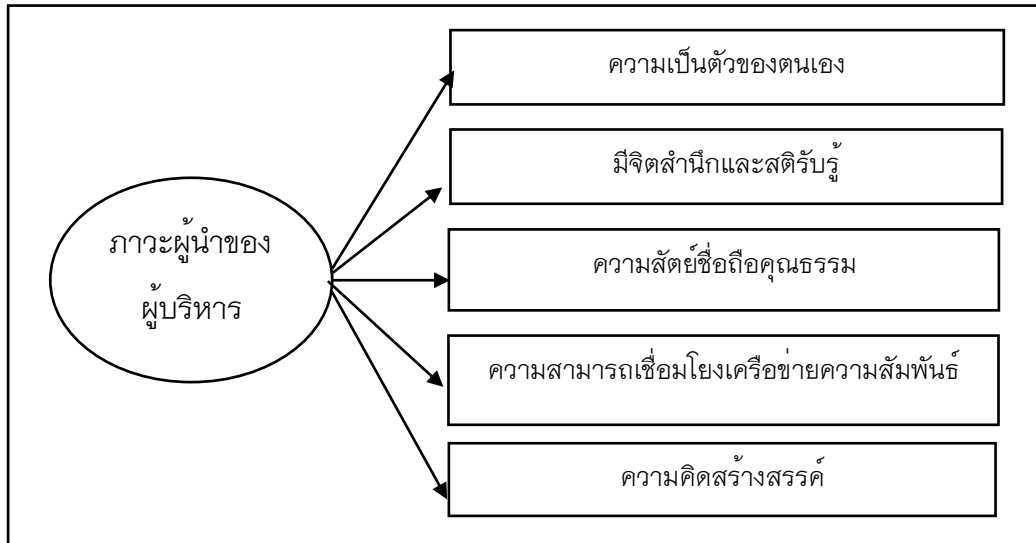
Liu (2007, pp. 126–135) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น โดยยึดมิติของการพัฒนาตามแถบต่อเนื่องของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความมีสติ ตระหนักรู้ (Consciousness) คุณลักษณะที่มีคุณธรรม (Moral Character) ความศรัทธาของผู้นำ (Faith) และความเชื่อต่อความสามารถภายในตน (Internal Locus of Control)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เป็นตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสรุปตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งข้อมูล					รวม	ร้อยละ
	วชิระ ดงมาตย์พล (2558)	เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2560)	Strack and Fottler (2002)	Sanders Hopkins and Gerroy (2003)	Liu (2007)		
1. ความเป็นตัวของตัวเอง	✓	✓		✓	✓	4	80.00
2. มีจิตสำนึกและสติรับรู้	✓	✓	✓		✓	4	80.00
3. ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม	✓	✓			✓	3	60.00
4. ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์		✓	✓			2	40.00
5. ความคิดสร้างสรรค์		✓	✓			2	40.00
6. มีความกล้า			✓			1	20.00
7. ใฝ่บริการ	✓					1	20.00
8. ปลุกเร้าให้กำลังใจ			✓			1	20.00
9. มีความศรัทธา					✓	1	20.00
รวม	4	5	5	1	4	19	

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษาพบว่า มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง 2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ 3) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม 4) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงเป็นรูปแบบการวัดดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ตัวแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถสรุปนิยาม และตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. ความเป็นตัวของตนเอง

ความเป็นตัวของตนเอง เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเอง เกี่ยวกับความมีคุณค่า ยอมรับตนเอง มองตนเองในทางบวก รวมถึงการรับรู้ว่าคุณค่าตนเอง มีความสามารถมีประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นุจิรา สารถ้อย (2547, อ้างถึงใน ดวงกมล ทองอยู่, 2557, หน้า 181) กล่าวว่า ความเป็นตัวของตนเอง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง มีดังต่อไปนี้ 1) มีใบหน้าที่ยิ้มแย้มและการเคลื่อนไหวแผ่วไหวด้วยความแจ่มใสรื่นรมย์มีชีวิตชีวา 2) สามารถพูดถึงความสำเร็จ หรือข้อบกพร่องของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และด้วยน้ำใจจริง 3) สามารถเป็นทั้งผู้ให้และรับการสรรเสริญการแสดงความออกด้วยความรักความซาบซึ้ง 4) สามารถเปิดใจรับคำตำหนิและไม่ทุกข์ร้อนเมื่อมีผู้กล่าวถึง ความผิดพลาดของตน 5) คำพูดและการเคลื่อนไหวมีลักษณะธรรมชาติไม่กังวาล 6) มีความกลมกลืนกันอย่างดีระหว่างคำพูด การกระทำ การแสดงออกและการเคลื่อนไหว 7) สามารถที่จะเห็นและสนุกสนานกับแง่ตลกขบขันของตัวเองและผู้อื่น 8) มีเจตคติที่เปิดเผยอยาก رؤ้อยากเห็นเกี่ยวกับชีวิตประสบการณ์ใหม่และโอกาสใหม่ ๆ ของชีวิต

9) มีเจตคติที่ยืดหยุ่นในการตอบสนองกับเหตุการณ์และสิ่งท้าทายมีวิญญานของความเป็นคนช่างคิดและไม่เอาจริงเอาจังกับชีวิตมากจนเกินไป 10) มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่เหมาะสม สามารถเป็นตัวของตัวเอง แม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเครียด

ดวงกมล ทองอยู่ (2557, หน้า 182) ได้แบ่งลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ประเภท คือ องค์ประกอบภายในตนเองและองค์ประกอบภายนอกตนเอง

1. องค์ประกอบภายในตนเอง เป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แบ่งเป็น

1.1 ลักษณะทางกาย (Physical Attributes) โดยบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดีนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะรูปร่างหน้าตาที่ดีสวยงาม มีความคล่องแคล่วว่องไว รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่า อย่างไรก็ตามลักษณะทางกายภาพจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

1.2 สมรรถภาพ ความสามารถและผลงาน (General Capacity, Ability And Performance) องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองโดยองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการกระทำว่าประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลว โดยอาจมีเรื่องสติปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเพิ่มระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะอารมณ์ (Affective States) เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสุขหรือความทุกข์ ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ หรือภาวะอารมณ์อื่น ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประเมินสิ่งที่ตนประสบและเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แล้วส่งผลต่อการประเมินตนเองในเวลาต่อมา บุคคลที่ประเมินตนเองในทางไม่ดี ไม่พอใจ ในชีวิตของตนเอง และอาจจะทำให้เกิดความรู้สึกหม่นหมองในอนาคต

1.4 ค่านิยมส่วนตัว (Self-values) บุคคลทั่วไปจะให้ความพอใจสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป โดยบุคคลจะมีแนวโน้มจะใช้ค่านิยมของสังคม เป็นสิ่งตัดสินการเห็นคุณค่าในตนเอง หากค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับแนวโน้มของค่านิยมทางสังคมนั้น ๆ จะทำให้บุคคลนั้นมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่านิยมของตนเองไม่สอดคล้องจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

1.5 ความปรารถนา (Aspiration) การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล เกิดจากการเปรียบเทียบผลงาน และความสามารถของตนเองกับเกณฑ์ความสำเร็จที่ตนเอง คาดหวังไว้ หากผลงานและความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนได้คาดหวังไว้ หรือทำได้ดีกว่า จะทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลงานและความสามารถ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนคาดหวังหรือทำได้ต่ำกว่า จะทำให้บุคคลคิดว่าตนเองนั้นเป็นบุคคล ที่ด้อยคุณค่า

1.6 เพศ (Gender) พบว่า ส่วนใหญ่ เพศชาติจะมีการเห็นคุณค่า ในตนเองสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับ เพศชาย หากเพศชายทำงานประสบความสำเร็จจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ แต่ถ้าเป็นเพศหญิงจะถูกมองว่าเป็นเพราะความพยายามหรือเป็นเพราะโชคดี แต่อย่างไร ตามทัศนคติต่อเพศหญิงและระดับการเห็นคุณค่าในตนเองยังมีความแตกต่างกันอยู่กับ วัฒนธรรมด้วย

1.7 ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (Problems And Pathology) ปัญหาสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป อาการทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Symptoms) กล่าวคือ ผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวมา จะเกิดความรู้สึกของการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และจะแสดงออกมาในรูปของความวิตกกังวล มีความทุกข์มากกว่าผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวน้อย

2. องค์ประกอบภายนอกตนเอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคล มีปฏิสัมพันธ์ด้วยองค์ประกอบภายนอกตนเองจะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว และพ่อแม่ ความสัมพันธ์ระหว่าง พ่อแม่และลูกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลมาก ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจาก ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นรากฐานที่สำคัญในชีวิตบุคคล เด็กที่ได้รับความรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้สิทธิเสรีภาพในการกระทำของเด็ก โดยกฎระเบียบ ที่พ่อแม่ใช้ในการปกครองลูกของตน และจัดการดูแลให้เด็กมีอิสระในขอบเขตที่กำหนด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้

2.2 โรงเรียนและสถาบันการศึกษา โรงเรียนมีหน้าที่ช่วยให้นักเรียน เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในทักษะความสามารถ และรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน โดยโรงเรียนเป็นสถานที่พัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากบ้าน การที่ครูเปิดโอกาส

ให้นักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระโดยไม่ขัดกับกฎระเบียบที่โรงเรียนกำหนดไว้ การฝึกให้นักเรียนรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคม เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น โดยพิจารณาจากอาชีพ ตำแหน่ง บทบาททางสังคม สถานะเศรษฐกิจ วงศ์ตระกูล ดังจะเห็นได้โดยทั่วไปว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมสูง จะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เขารู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมระดับปานกลาง หรือต่ำ อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่า สถานการณ์ทางสังคมในระดับต่ำมีทั้งบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ ดังที่ Coopersmith ศึกษาพบว่า ยิวเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับต่ำ แต่การเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าไปแตสแตนท์ และคาทอลิก ซึ่งเป็นพวกที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับสูง

K. Young (1940, p. 65) กล่าวว่า ความเป็นตัวของตนเอง คือ จิตสำนึก (Consciousness) ต่อการกระทำและต่อความคิดของตนเองและที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่ เค ยัง (K. Young) เน้นเรื่องจิตสำนึกนั้น หมายความว่า トラบิตที่บุคคลยังสำนึกรู้ ตัวตนอยู่ トラบิตนั้นตัวตนก็ยังคงอยู่ ตัวตนนั้นไม่ใช่โครงสร้างหรือองค์ประกอบเดียว จะมีหลายองค์ประกอบซึ่งจะทำหน้าที่สัมพันธ์กัน ทำให้ตัวตนดำรงอยู่ได้ ตัวตนจะมีการพัฒนาตามสภาพครอบครัว สังคม และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม

Coopersmith (1981, อ้างถึงใน ดวงกมล ทองอยู่, 2557, หน้า 181-182) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของความเป็นตัวของตนเอง ซึ่งบุคคลใช้เป็นเครื่องตัดสินว่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ (Competence) เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเผชิญอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ปรับตัวได้ดี และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ (Significance) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสมรู้สึกว่าคุณเป็นที่รักของบุคคลอื่น มีประโยชน์ และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม 3) การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ (Power) เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณมีอิทธิพลในการควบคุมชีวิตของตนเองและต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความเชื่อมั่นในอำนาจการกระทำของตนเองว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

4) การรับรู้ว่าคุณมีความดี (Virtue) เมื่อบุคคลมีการปฏิบัติตัวสอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณี มองโลกในแง่ดี พอใจในชีวิตที่มีอยู่ มีการแสดงออกของความคิดและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

Higgins, Markus & Weef (1987, p. 55) กล่าวว่า การเป็นตัวของตัวเอง คือ การรู้จักแยกแยะ หรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ในด้านภาพลักษณ์ จินตนาการ คุณสมบัติ รูปลักษณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การคิดเกี่ยวกับสังคม วิธีการคิด กระบวนการ เรียนรู้ข่าวสาร

Klein, Loftus & Button (1989, p. 88) กล่าวว่า เป็นการเน้นตัวตน ทางด้านแรงจูงใจ การปรับปรุงตนให้มีประสิทธิภาพ การมีสุขภาพจิตและอารมณ์ดี

สรุปได้ว่า ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การรู้จักตัวตนที่เป็นรูปและ กลุ่มที่เป็นความรู้สึก จดจำ ปรับแต่ง และความเข้าใจที่เป็นนาม มีสถานภาพ และมีบทบาท ประกอบกับทำให้เกิดเป็นสิ่งที่ชีวิต มีความรู้สึกนึกคิด มีการจดจำ การรับรู้

2. มีจิตสำนึกและสติรับรู้

ในปัจจุบัน ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา ได้กล่าวคำว่า ประชาชนไทยต้องมีจิตสำนึก และสติรับรู้ ในการทำงานอย่างนั้น อย่างนี้ เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความปลอดภัย และความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปรับ ใช้ในการดำเนินชีวิตในสภาพสังคมปัจจุบันต่อไปนี้

ยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร (2553, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า จิตสำนึก มาจาก คำว่า จิต และสำนึก ซึ่ง จิต แปลว่า ใจ และสำนึก แปลว่า ความรู้สึก หรือรู้สึกตัว ดังนั้น คำว่าจิตสำนึก จึงแปลว่า มีความรู้หรือความตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ในทางจิตเวชศาสตร์ มีการแบ่งจิตใจเป็นส่วนต่าง ๆ ตามระดับความรู้สึกตัว โดยอิงทฤษฎี จิตวิเคราะห์ ดังนั้น ส่วนของจิตที่เรารับรู้ได้ เรียกว่า จิตสำนึก (Conscious) ส่วนของจิต ที่เราไม่รับรู้ เรียกว่า จิตไร้สำนึก (Unconscious) ส่วนของจิตไร้สำนึกที่เกือบจะมาอยู่ใน จิตสำนึกแล้ว เรียกว่า จิตกึ่งสำนึก (Preconscious) แต่คำว่า จิตสำนึก โดยทั่วไป ภาวะที่ตื่น และมีความรู้สึกสามารถตอบสนองต่อสิ่งเราได้ ซึ่งมีการกล่าวกันมานานแล้วว่า ประเทศชาติ ของเราจะเจริญมากกว่านี้หลายเท่า หากประชาชนชาวไทยมีจิตสำนึกในหลายอย่างและ จะเห็นได้ว่าการที่มีปัญหามากมายในบ้านเมืองของเรา เกี่ยวข้องกับคนไทยที่ขาดจิตสำนึก หลาย ๆ เรื่อง ดังนี้

1. คำว่า จิตสำนึกและสติรับรู้ ยากที่จะอธิบาย หากจะกล่าวในทางการแพทย์ก็คงยากที่จะเข้าใจ หากจะกล่าวในทางนามธรรมก็ยากที่จะทำความเข้าใจสรุปว่า คนเราจะทำอะไรก็ได้ที่ไม่เดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่นก็เป็นการดี จะถือได้ว่าท่านมีจิตสำนึกและสติรับรู้แล้ว จิตสำนึก ถึงแม้จะไม่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก แต่หากบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีการศึกษา รู้ว่าสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร ก็สามารถสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับตนเองได้ คำว่า จิตสำนึกและสติรับรู้ ถึงแม้จะเกิดขึ้นในจิตใจ แต่หากไม่ปฏิบัติก็ไม่มีประโยชน์อะไร และไม่ถือว่าบุคคลนั้นมีจิตสำนึก

2. การที่คนจะมีจิตสำนึกที่ดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่รวมทั้งวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นประสบพบด้วย หากแต่บางคนอยากและปรารถนาที่จะทำดี แต่เห็นว่าคนอื่น ๆ ไม่ทำ หรือไม่เห็นจะปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ ก็ยังถือว่าคนบุคคลนั้นขาดจิตสำนึกในจิตใจอยู่ หากว่ามีจิตสำนึกแล้ว และได้ปฏิบัติแล้ว และยังสามารถส่งเสริมเผยแพร่ ให้ผู้อื่นได้รู้จักคำว่าจิตสำนึกเพิ่มขึ้นอีก ก็จะทำให้ประเทศชาติ สังคมก้าวหน้าทางด้านจิตใจได้ มิใช่เพียงแต่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว

จิตสำนึกและสติรับรู้ ในแง่ของการสั่นสะเทือนทางจิตสำนึก หมายถึง การที่ตัวคุณเกิดพฤติกรรมภายใน เป็นการนึกคิด และเกิดอารมณ์รู้สึก เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบจิตใจคุณจนนำไปสู่การแสดงออก หรือการกระทำทางกายหรือคำพูด เพื่อตอบสนองสิ่งเร้านั้นความคิดหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ จนเกิดอารมณ์ต่าง ๆ และเกิดข้อมูลที่คุณคิดขึ้นมาได้ในขณะนั้น ล้วนเกิดจากการสั่นสะเทือนในจิตใจและสมองของเรา ส่วนการแสดงออกเป็นภาษาท่าทาง หรือการกระทำทางกายซึ่งรวมทั้งภาษาพูดภาษาเขียนนั้น เกิดจากการสั่นสะเทือนทางร่างกายอันประกอบด้วยเซลล์ของอวัยวะต่าง ๆ ที่เราใช้แสดงออกหรือกระทำซึ่งมันจะเกิดขึ้นหลังกระบวนการแรก 10 วินาที เป็นอย่างช้า ถ้านำกระบวนการทั้งสองมารวมกัน เราอาจเรียกได้ว่า “การสั่นสะเทือนทางจิตสำนึก”

การสั่นสะเทือนทางจิตสำนึก หมายถึง การสั่นสะเทือนทางจิตใจและทางกายของมนุษย์ ในการแสดงออกและการกระทำใด ๆ รวมกัน กับประสบการณ์ของมนุษย์ ในการอยู่ท่ามกลางบุคคลอื่น ๆ จำนวนมาก และอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายทำให้มนุษย์เกิดความเคยชินในการใช้จิตสำนึกของตน แสดงพฤติกรรมแบบต่าง ๆ มากมายอย่างเป็นอัตโนมัติ มีทั้งพฤติกรรมที่เหมาะสมและพฤติกรรมแยกรวมทั้งการสร้างมิตรและศัตรูอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากแสดงออกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้าภายในของตนเอง และสิ่งเร้าภายนอก ที่คอยยั่วยุ โดยไม่หยุดยั้งคิดว่า พฤติกรรมนั้นถูกต้อง ผิด

ชอบ ชั่ว ดีเพียงใด ใช้ความเป็นธรรมชาติที่เคยชินของตัวเองมากเกินไป ซึ่งคุณจะค้นพบว่า บางครั้งเมื่อทำผิดพลาดไปแล้ว คิดผิดไปแล้วทำให้ต้องมาเสียใจภายหลังด้วยซ้ำไป กรณีเช่นนี้เรียกว่า “ใช้จิตสำนึกไม่เป็น”

ศูนย์ให้คำปรึกษาและการสะกิดจิตด้วยเทคนิค NLP (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง จิตใต้สำนึกและสติรับรู้ ตามแนวทางของ Sigmund Freud ว่า ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ ได้วิเคราะห์จิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. จิตสำนึก (Conscious) เป็นจิตระดับที่มนุษย์เราแสดงออก ยามเมื่อรู้ตัว มีสติตลอดเวลา รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร กำลังทำอะไร อยู่ที่ไหน รู้สึกอย่างไร เมื่อแสดงพฤติกรรมก็จะแสดงออกไปอย่างไม่รู้ตัว มีเหตุผล อยู่ในโลกของความเป็นจริง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ จิตสำนึกคือจิตระดับที่รู้ตัว และแสดงพฤติกรรมออกมาได้โดยตรงตามที่ตนเองรับรู้ขณะนั้น
2. จิตกึ่งสำนึก (Pre-Conscious) เป็นจิตที่แสดงออกมาในระดับที่ยังรู้ตัวอยู่เช่นกัน เพียงแต่ควบคุมไม่ให้แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อใดก็ตามที่ต้องการจะแสดงออกมาก็สามารถจะเปิดเผยได้โดยทันที เช่น แมรีเกลียดตนเอง แต่ไม่ต้องการให้พ่อแม่ว่าจู้จี้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นปกติ ซึ่งแมรีรับรู้จิตส่วนนี้อยู่ตลอดเวลาว่าตนมีความรู้สึกอย่างไรกับน้องสาวของตน ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่แมรีต้องการจะเปิดเผยความเกลียดที่มีอยู่ในใจของตนออกมาก็ยอมทำได้ทันที สรุปได้ว่าจิตกึ่งสำนึก คือ จิตระดับที่รู้ตัวแต่ไม่แสดงออกมา
3. จิตใต้สำนึก (Sub-Conscious) فروยด์เชื่อว่าจิตระดับนี้เป็นระดับที่เก็บสะสมสิ่งต่าง ๆ ไว้มากมาย เก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้มากมาย ทั้งสัญชาตญาณของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางเพศ ความก้าวร้าว ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับมาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม รวมถึงประสบการณ์ที่เป็นเรื่องที่เจ็บปวด ขมขื่น เศร้า หรือทุกข์ในอดีตที่บุคคลต้องการจะลืมไปจากความทรงจำ เช่น เกลียดพี่น้อง ออกหัก โดนเพื่อนแกล้ง เป็นต้น فروยด์เชื่อว่าความรู้สึกเป็นทุกข์เหล่านี้จะเกิดเป็นกระบวนการเก็บกดลงสู่จิตใต้สำนึก (Repression) ทำให้บุคคลไม่สามารถรับรู้หรือจำความรู้สึกความรู้สึกดังกล่าวได้ ซึ่งในความเป็นจริงประสบการณ์และความรู้สึกดังกล่าวนั้นยังคงมีตัวตนอยู่ในจิตใต้สำนึก ไม่ได้หายไปไหน ซึ่งจะถูกแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมติดตัวเมื่อใดขึ้น ซึ่งเจ้าตัวไม่สามารถที่จะอธิบายเหตุผลได้ فروยด์เชื่อว่าตัวตนของบุคคล ๆ หนึ่ง ซึ่งจะพึงมีและพึงเป็นได้นั้นขึ้นอยู่กับจิตใต้สำนึก เนื่องจาก

จิตใต้สำนึกเป็นคลังข้อมูลนับล้าน ๆ ดังนั้น มันจึงเป็นตัวกำหนดว่าคุณคนคนนั้นจะเป็นคน
เช่นไร เช่น ก้าวร้าว อ่อนโยน เข้มแข็ง อ่อนแอ กลัวหนู กลัวความสูง ชอบดอกไม้
เกลียดแมว เป็นต้น

ในขณะที่จิตสำนึกและจิตกึ่งสำนึกเป็นจิตที่ถูกแสดงออกมาเมื่อบุคคล
รู้ตัว จิตใต้สำนึกก็เป็นจิตที่ถูกแสดงออกมาเมื่อบุคคลนั้น ๆ ไม่รู้ตัว หรือไม่มีสติรับรู้ได้ เช่น
นอนหลับ นั้งสมาธิ หรือถูกสะกดจิต ในขณะที่การแสดงออกของจิตสำนึกและจิตกึ่งสำนึก
เป็นการแสดงออกเมื่อยามเรตื่น เช่น เดิน กิน เข้าประชุม หรือคุยโทรศัพท์ การแสดงออก
ของจิตใต้สำนึกจะฉายภาพออกมาในรูปแบบของความฝัน การละเมอ หรือเปลือยออกมา
โดยไม่ได้ตั้งใจ เป็นต้น

ฟรอยด์เปรียบเทียบจิตใจของมนุษย์ว่ามีลักษณะคล้ายกับภูเขาน้ำแข็ง
(iceberg) ที่ลอยอยู่กลางมหาสมุทร ซึ่งภูเขาน้ำแข็งนั้นจะมีส่วนที่ลอยโผล่พ้นผิวน้ำอยู่เพียง
น้อยนิด แต่ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำนั้นมีอยู่อีกมาก ณ ที่นี้ส่วนที่ลอยพ้นผิวน้ำมานั้นเปรียบเทียบกับ
ได้กับจิตสำนึก และส่วนที่อยู่ปริมน้ำหรือลงไปใต้น้ำเพียงไม่มากสามารถเปรียบได้กับ
จิตกึ่งสำนึก และน้ำแข็งส่วนสุดท้ายที่เป็นส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ลึกลงไปใต้พื้น
มหาสมุทรนั้น ก็คือ จิตใต้สำนึก เนื่องจากส่วนที่อยู่ใต้มหาสมุทรไปนั้น คือ ส่วนที่เราไม่มี
โอกาสได้เห็นหรือรับรู้ได้ถึงควมมีตัวตนอยู่ของมัน

สาเหตุที่ฟรอยด์เปรียบเทียบให้จิตสำนึกและจิตกึ่งสำนึกเป็นเพียงส่วน
น้อยนิดของภูเขาน้ำแข็งนั้นก็เพราะว่า โดยปกติแล้วมนุษย์เรานั้นจะใช้จิตส่วนที่เป็นจิตสำนึก
และจิตกึ่งสำนึกทำงานเพียงแค่ 8 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น ส่วนอีก 92 เปอร์เซ็นต์ ที่เหลือนั้น
ก็คือผลจากการทำงานของจิตใต้สำนึกทั้งหมด พลังของจิตใต้สำนึกมีอิทธิพลเหนือจิตสำนึก
กระตุ้นเตือนให้กระทำพฤติกรรมประจำวันทั่ว ๆ ไป เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม
อันไร้เหตุผลและผิดปกติในลักษณะต่าง ๆ

สรุปได้ว่า จิตใต้สำนึกที่ไม่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมออกมานั้น
มักจะกลายเป็นพฤติกรรมผิดปกติแบบใดแบบหนึ่งได้ เช่น รู้สึกกลัวและกังวลตลอดเวลา
ซึมเศร้าตลอดเวลา ซึ่งการช่วยเหลือบุคคลที่มีพฤติกรรมผิดปกติอย่างนี้ จำเป็นจะต้อง
เข้าใจการหยั่งรู้ถึงสาเหตุหลักที่ถูกฝังอยู่ในจิตใต้สำนึก โดยจิตแพทย์ที่ดำเนินรอยตาม
ฟรอยด์อาจจะใช้วิธีการสะกดจิต หรือบำบัดแบบ Free Association เพื่อให้คนไข้สามารถ
เปิดเผยเรื่องราวที่ถูกบันทึกอยู่ในจิตใต้สำนึกของตนออกมา

3. ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม

เมื่อพิจารณาคำว่า “ความสัตย์ซื่อ” หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ ความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย ส่วนคำว่า “คุณธรรม” ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คำว่า “คุณ” แปลว่าประโยชน์ และคำว่า “ธรรม” ในทำนองเดียวกันกับคำว่า “จริยธรรม” ก็ประกอบด้วย คำว่า จริย แปลว่า ความประพฤติที่พึงประสงค์ โดยทั้งคุณธรรมและ จริยธรรม จะมีคำว่า ธรรม เป็นคำร่วม ซึ่ง พระเทวรินทร์ เทวอินโท (2544, อ้างถึงใน อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ, 2560, หน้า 21) อธิบายความหมายของคำว่า ธรรม ไว้ว่า ความจริง ความประพฤติดี ความถูกต้อง คุณความดี ความชอบ คำสั่งสอน ดังนั้น เพื่อความเข้าใจ ในความหมายของทั้งสองคำนี้จึงควรพิจารณาคำนิยามตามแนวทัศนะของจริยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ควบคู่กันไปด้วย

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ความสัตย์ซื่อแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความซื่อตรงในเชิงการกระทำหรือการปฏิบัติ คือ การประพฤติปฏิบัติ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้า และลับหลังยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม มีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และ กฎเกณฑ์ กติกาทางสังคม รู้จักหน้าที่พลเมือง มีสัจจะ พูดจริงทำจริง โปร่งใสตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และ 2) ความซื่อตรงในเชิงจิตใจ คือ มโนสุจริต มีจิตใจที่สุจริต สำนึกดี มีความซื่อสัตย์สุจริตความถูกต้องชอบธรรม ความยุติธรรม เทียงธรรมจริงใจ ไม่คดโกงอ มีความเสมอภาค เท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่เอินเอียง ยึดมั่นในความดี ความถูกต้องชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบนจากความจริงโปร่งใส สำนึกรับผิดชอบ มีทศพิธราชธรรม

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2554, หน้า 78)

ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง 2) ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น เช่น ซื่อตรงต่อครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน สังคม รวมไปถึง ความซื่อตรงต่อสถาบันหลัก อันได้แก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 3) ความซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่ 4) ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ

กระทรวงวัฒนธรรม (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สำคัญอย่างไรปัจจุบันสิ่งที่ควรจะต้องตระหนักกันให้มากคงต้องมองไปที่ความซื่อสัตย์ เพราะการที่จะสามารถก้าวผ่านสิ่งต่าง ๆ ไปได้ต้องเรียนรู้ที่จะมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ที่สำคัญคือ การซื่อสัตย์ต่อสังคมส่วนรวม หากทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เชื่อว่าจะไม่เกิดปัญหาต่อชีวิตและสังคม หรือถ้าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกินกว่าจะแก้ไขด้วยคน ๆ เดียวได้ เมื่อทุกคนรวมพลังกันปัญหาที่ว่าใหญ่ก็จะเบาบางลงได้ ความซื่อสัตย์ เป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคม ไม่ว่าจะเป็ความซื่อสัตย์ในระดับไหนก็ตาม จะต้องมีการปลูกฝังหรือสอนเยาวชนรุ่นหลังให้ประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะ หากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใดสังคมก็จะวุ่นวาย ไม่สงบ คนจะเอาไรต์เอาเปรียบกัน และเห็นแก่ตัวมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ในพจนานุกรมได้ให้ความหมายของคำว่า “ซื่อ” ว่าหมายถึง ตรง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่คดโกง ส่วนคำว่า “ซื่อตรง” หมายถึง ความประพฤติตรง ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง และ “ซื่อสัตย์” หมายถึง ความประพฤติตรงและจริงใจไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกหลวง หรือเราอาจจะพูดง่าย ๆ ว่าคนที่ซื่อสัตย์ ก็คือ คนที่เป็นคนตรง ประพฤติสิ่งใดก็ด้วยน้ำใจจริงมีพุทธภาษิตบทหนึ่งกล่าวไว้ว่า “สจฺเจน กิตฺติ ปโปปติ” แปลว่า “คนเราจะบรรลุถึงเกียรติได้เพราะความสัตย์” นั่นก็หมายความว่า คนที่จะมีเกียรติย่อมต้องเป็นคนที่มีความสัตย์ซื่อ จึงจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคมได้อย่างจริงใจ มิตรภาพจึงจะยาวนาน หากไม่ซื่อตรงต่อกันแล้ว ก็ย่อมจะแตกความสามัคคีทำให้เราไม่มีเพื่อน หรืออยู่ในสังคมได้ยากเพราะกลัวคนอื่นจะหักหลังเราตลอดเวลา เป็นต้น การซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะหากชาติอยู่ไม่ได้ ประชาชนคนในชาติก็อยู่ไม่ได้ และหากชาติล่มสลาย ก็คือพวกเราที่จะกลายเป็นคนไร้แผ่นดิน ซึ่งคงไม่มีใครอยากให้เกิดขึ้น คงจะทำให้เห็นแล้วว่าความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากขาดความซื่อสัตย์แล้ว สังคมคงยุ่งเหยิง เกิดความหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความโกลาหลไปทั่วไม่รู้สิ่งไหนจริง สิ่งไหนเท็จ ถ้าทุกคนทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตย่อมจะทำให้สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคง สงบสุข อันมีผลดีต่อตัวเราทุกคน

อมรรัตน์ เทพกำปนาท (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ซื่อถือคุณธรรม เป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคม ไม่ว่าจะเป็ความซื่อสัตย์ในระดับไหนก็ตาม จะต้องมีการปลูกฝังหรือสอนเยาวชนรุ่นหลังให้ประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะหากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใด สังคมก็จะวุ่นวาย ไม่สงบ คนจะเอาไรต์เอาเปรียบกัน และเห็นแก่ตัวมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งได้ยกตัวอย่างให้เห็น ดังนี้

1. การไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเอง เช่น เราตั้งใจว่าจะไม่กินของหวาน ของมัน เพื่อลดน้ำหนัก แต่เราก็แอบกิน แม้อันอื่นไม่ทราบ แต่เราก็รู้ตัวเราดี ผลเสีย คือ เราจะอ้วน และเป็นโรคอื่นตามมา หรือตั้งใจจะอ่านหนังสือ แล้วก็ไม้อ่านเพราะมัวไปเที่ยวเล่น ดูหนัง หรือเล่นอินเทอร์เน็ต ผลเสียคือ เราอาจจะสอบตก ซึ่งหากเราขาดความซื่อสัตย์ต่อตนเองแล้ว และผัดผ่อนไปเรื่อย ๆ ในระยะยาวเราอาจจะกลายเป็นคนขาดระเบียบ ขาดความตั้งใจ กลายเป็นคนทำอะไรไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2. การไม่ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว เช่น ไปมีชู้ มีกิ๊ก ดิตพันนักร้องนักแสดง มีความสัมพันธ์กับคนที่มีครอบครัวแล้ว แม้จะไม่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู แต่ก็จะทำให้ละลายต่อลูกเมีย หรือสามี สร้างปัญหาในชีวิต ก็จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งยังเป็นที่ถูกเหยียดหยามของผู้อื่น หากเป็นหัวหน้าไปมีสัมพันธ์กับลูกน้อง ก็จะทำให้ลูกน้องคนอื่น ๆ ขาดความเชื่อถือ หรือหัวหน้าระดับสูงขึ้นไปไม่ให้ความไว้วางใจ เป็นต้น

3. การไม่ซื่อสัตย์ต่อมิตร นอกเหนือจากญาติแล้ว เป็นธรรมดาที่คนเราต้องมีการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นมิตรต่อกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งความเป็นมิตรนั้นจะคงทนถาวรอยู่ได้ตลอดไปก็ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่คิดคดทรยศต่อกัน มิตรภาพจึงจะยาวนาน หากไม่ซื่อตรงต่อกันแล้ว ก็ย่อมจะแตกความสามัคคี ทำให้เราไม่มีเพื่อน หรืออยู่ในสังคมได้ยากเพราะกลัวคนอื่นจะหักหลังเราตลอดเวลา เป็นต้น

4. การซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะหากชาติอยู่ไม่ได้ ประชาชนคนในชาติก็อยู่ไม่ได้ และหากชาติล่มสลาย ก็คือพวกเราที่จะกลายเป็นคนไร้แผ่นดิน ซึ่งคงไม่มีใครอยากให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์คือคุณธรรม คือ คุณธรรมของบุคคลที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพเพื่อจะส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคม

4. ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์

การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network Building and Participatory) เป็นเครื่องมือที่ปัจจุบันหลายสถานศึกษามีความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างระบบ

การดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน
 อย่างเป็นระบบร่วมกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550, อ้างถึงใน วิโรจน์ นาหนองขาม, 2560, หน้า
 902) เห็นว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มบุคคลหรือองค์การที่ต้องการจะแลกเปลี่ยน
 ข้อมูลข่าวสาร หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระบบโครงสร้างภายในเครือข่ายภายใต้
 พื้นฐานของความเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และจัดให้สมาชิก
 ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน นอกจากนี้เครือข่ายยังหมายถึง
 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนที่มีค่านิยม ความเชื่อและเป้าหมายในชีวิตหรือเป้าหมาย
 ในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้เกิดขึ้นโดยสมัครใจ

วิมล นาวารัตน์ (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
 มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่สถานศึกษาต้องอาศัยการมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
 บนประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่ประมาณของแผ่นดิน
 ที่ได้รับการจัดสรร สถานศึกษาสามารถระดมได้ทุกภาคส่วน นอกจากนี้ สถานศึกษา
 สามารถระดมทั้งความคิดสติปัญญา แรงกาย แรงใจ พลังสมองของทุกองค์กร และชุมชน
 ในท้องถิ่นมาทำการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้สู่ความเป็นสากล
 ต่อไป และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหาร
 และจัดการศึกษา ยังได้กำหนดไว้ให้มีการส่งเสริม การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 ไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
 และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน จะเห็นได้ว่า การสร้างเครือข่าย
 และการมีส่วนร่วม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษามาก

1. ระดับของการสร้างเครือข่ายแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับองค์การ (Organizational Level) ได้แก่ การปรับเปลี่ยน
 โครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เช่น ตั้งหน่วยงาน บุคลากร
 นโยบายงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.2 ระดับสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรม
 การปฏิบัติงานแบบใหม่ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน
 การปรับกระบวนทัศน์ของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานกับประชาชนในลักษณะ

เป็นหุ้นส่วนและการปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายมีการออกกฎเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของคนในองค์กร

1.3 ระดับบุคคลากร (Individual Level) ได้แก่ การสร้างบุคคลากร และฝึกทักษะบุคคลากรในองค์กรให้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกับประชาชน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการมีส่วนร่วมของประชาชน ทักษะการวิเคราะห์การมีส่วนได้ส่วนเสีย ทักษะการบริหารความขัดแย้ง การจัดหลักสูตรอบรมด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

2. ระดับของการมีส่วนร่วมแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) การให้ข้อมูลข่าวสารอาจใช้วิธีการต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ ของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุชุมชน จัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว จัดงานแถลงข่าวการตีตประกาศ การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา

2.2 ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือ (To Consult) เป็นการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นการจัดเวทีสาธารณะการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2.3 ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่าข้อมูลแนวคิดนั้นจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะประชาพิจารณ์

2.4 ระดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborate) เป็นการให้กลุ่มประชาชน ผู้แทน ภาคสาธารณะ มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา

2.5 ระดับที่ 5 การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทสูงสุด คือ เป็นผู้ตัดสินใจ ได้แก่ การลงประชามติในประเด็นกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

3. องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
การดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ควรมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ควรมียุทธศาสตร์ที่เป็นเป้าหมาย
ในขนาดรวมกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการ
หรือแก้ปัญหาได้

3.2 สมาชิกในเครือข่ายมีสมาชิกที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน
มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

3.3 ผู้ประสานงานและคณะกรรมการเป็นคณะบุคคลที่คัดเลือก
จากสมาชิกเครือข่าย มีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ในการประสานงานและบริหารจัดการ
เครือข่าย

3.4 กิจกรรมการจัดกิจกรรมต้องน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อ
สมาชิกในเครือข่าย

3.5 ทรัพยากร เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพของเครือข่าย
กุลทัตหงส์ ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (2556, หน้า 2)
กล่าวว่า เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของคน กลุ่มคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ
ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงาน
ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ
เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ในทาง
สังคมวิทยาเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) ที่แตกต่าง
จากกลุ่ม โดยกลุ่มจะมีขอบเขตชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มีโครงสร้าง
ทางสังคม แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้าง
แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน
กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้
แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์
ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก

สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปัจเจก (individual)
หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคลไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับบุคคลอาจมีศักยภาพ
และความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (node)
หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่มองค์กร หรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยง

กับบุคคล กลุ่มหรือองค์การอื่น ๆ 3) เครือข่าย (network) หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาส และประเด็นที่สนใจ

การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรม ในเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เรียกว่า Network มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่อาจเป็นแบบหลวม หรือแบบแน่นแฟ้น การเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน

วิโรจน์ นาหนองขาม (2560, หน้า 902) กล่าวว่า ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ คือ การติดต่อสื่อสาร ประสานงานและเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน

Lowndes et al. (1997, วิโรจน์ นาหนองขาม, 2560, หน้า 902) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย 7 ประการ คือ 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Common Vision) 3) มีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกของเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) 5) ขบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) 7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) การเกิดเครือข่ายออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ 2) เครือข่ายจัดตั้ง และ 3) เครือข่ายวิวัฒนาการ

Starkey (1997, อ้างถึงใน วิโรจน์ นาหนองขาม, 2560, หน้า 902) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย ว่าด้วยการดำเนินการ ดังนี้ 1) เชิญองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประชุม โดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน 3) จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่พิจารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก 4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น มีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย 5) เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร

เพื่อควมามีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย 6) ทำเครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย 7) ควรสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น 8) ควรมีการติดตามผล และประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน 9) ควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์กร และผู้นำเครือข่ายสม่ำเสมอ และ 10) ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสม เอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของกิจกรรมและความแข็งแกร่งของสมาชิก โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ หมายถึง การทำกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่มองค์กรหรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก ซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย

5. ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดของสมอง ซึ่งสามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือปฏิบัติได้อย่างรอบคอบ และถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและนวัตกรรม มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 6)

ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอันก่อกำเนิดไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิด ผันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม เช่น คนที่มองเห็นความสวยงามของดอกไม้ก็จะเกิดความรู้สึกซาบซึ้งในความงามและมีปฏิสัมพันธ์ หรือเขียนเป็นภาพขึ้น ดังนั้น นิวตันเห็นผลแอปเปิลหล่นก็คิดเรื่องแรงโน้มถ่วงขึ้นมาได้ หรือเจมส์ วัตต์ เห็นไอน้ำทำให้ฝาภาหุเดือด ก็ทำให้คิดเครื่องจักรไอน้ำได้สำเร็จ

วีรชารณณ์ หาสะศรี (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ปรัชญาการณที่บุคคลสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เช่น ผลผลิต การแก้ปัญหา นวัตกรรม หรืองานศิลปะ ซึ่งมีคุณค่า การจะตีความเกี่ยวกับความใหม่ขึ้นอยู่กับผู้สร้างสรรค์หรือสังคม หรือแวดวงที่สิ่งใหม่นั้นเกิดขึ้น การประเมินคุณค่าก็ในทำนองเดียวกัน คุณสมบัติที่มักใช้ในการตีความใหม่ ประกอบด้วย 1) สิ่งประดิษฐ์ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน 2) สิ่งประดิษฐ์ที่อาจปรากฏอยู่ที่อื่น แต่มีผู้สร้างสรรค์ขึ้นใหม่โดยอิสระ 3) การคิดวิธีดำเนินการใหม่ 4) ปรับกระบวนการผลิตเข้าสู่ตลาดที่แตกต่างออกไป 5) คิดวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา 6) เปลี่ยนแนวคิดที่แตกต่างจากผู้อื่น

การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกล หลายแง่หลายมุม เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ไม่เคยมีมาก่อน (New Original) ใช้การได้ (Workable) และมีความเหมาะสม (Appropriate) การคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิง หรือที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ มีความหมายแยกได้เป็น 3 ประเด็นหลัก คือ

- 1) เป็นความคิดแง่บวก หรือ Positive thinking
- 2) เป็นการกระทำที่ไม่ทำร้ายใคร หรือ Constructive thinking
- 3) เป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือ Creative thinking

ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือ

เริ่มจากจินตนาการแล้วย้อนสู่ความจริง เกิดจากการที่เรา นำความฝันและจินตนาการ ซึ่งเป็นเพียงความคิด ความใฝ่ฝันที่ยังไม่เป็นจริง แต่เกิด ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง

เริ่มจากความรู้ที่มีแล้วคิดต่อยอดสู่สิ่งใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) เกิดจากการนำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอด หรือคิดเพิ่มฐานข้อมูลที่มีอยู่ จะเป็นเหมือนตัวเชื่อมความคิดให้เราคิดในเรื่องใหม่ ๆ

Guilford (1950, p. 80) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดนอกเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุมคิดได้กว้างไกลนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้

Anderson (1957, p. 60) กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคล อยู่ที่ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์เป็นสำคัญ พร้อมทั้งได้แบ่งกระบวนการด้านความคิดสร้างสรรค์ออกเป็น 6 ขั้น คือ

- ขั้นที่ 1 สนใจ และรู้ถึงความต้องการของจิตใจและสมอง
- ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และสิ่งที่น่าสนใจ
- ขั้นที่ 3 ไตร่ตรองถึงการวางแผน โครงร่างและรูปแบบของงาน
- ขั้นที่ 4 จากผลข้อ 1-3 ทำให้เกิดจินตนาการ
- ขั้นที่ 5 สร้างจินตนาการออกมาให้เป็นความจริง และแสดงผล

ให้เห็นได้ชัด

- ขั้นที่ 6 รวบรวมความคิด และแสดงออกมาในรูปของผลงาน

Osborn (1957, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559, หน้า 6) ได้ขยายกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็น 7 ขั้น คือ

- ขั้นที่ 1 การชี้ถึงปัญหา เป็นการระบุหรือทราบประเด็นปัญหา
- ขั้นที่ 2 การเตรียมและรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นเตรียมการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหา
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ เป็นขั้นคิดพิจารณาและแจกแจงข้อมูล
- ขั้นที่ 4 การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ

เป็นขั้นพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และหาทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง

ขั้นที่ 5 การคิด (Incubation) และการทำให้กระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่ทำให้จิตใจว่าง และในที่สุดก็เกิดความคิดแวบ แล้วกระจ่างขึ้น

- ขั้นที่ 6 การสังเคราะห์ หรือการบรรจุชิ้นส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการคัดเลือกจากคำถามที่มี

ประสิทธิภาพมากที่สุด

Wallach (1962, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความคิดสิ่งใหม่ ๆ มี 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ชั้นเตรียม (Preparation) เป็นชั้นเตรียมข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำหรือแนวทางที่ถูกต้อง หรือข้อมูลระบุปัญหาหรือข้อมูลเท็จจริง

ขั้นที่ 2 ชั้นความคิดคุกรุ่นหรือระยะพักตัว (Incubation) เป็นชั้นที่อยู่ในความวุ่นวายของข้อมูลต่าง ๆ ทั้งใหม่และเก่า สะเปะสะปะปราศจากความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ว่าจะขมวดความคิดนั้น จึงปล่อยความคิดไว้เฉย ๆ

ขั้นที่ 3 ชั้นความคิดกระจ่างชัด (Illumination) เป็นขั้นตอนที่ความคิดสับสนนั้นได้ผ่านการเรียบเรียงและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ให้มีความกระจ่างชัด มองเห็นภาคความคิดชัดเจน

ขั้นที่ 4 ชั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) เป็นขั้นนำความคิดทั้ง 3 ขั้นมาพิสูจน์เป็นความคิดที่เป็นจริงและถูกต้อง

Baron and May (1960, p. 14) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ ๆ รวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เช่น เอดิสันค้นพบหลอดไฟและเครื่องไฟฟ้าขนาดชนิด ยังประโยชน์อย่างมหาศาล

Jungs (1963, p. 10) ได้อธิบายกระบวนการคิดสร้างสรรค์ 5 ขั้นแห่งการสร้างความคิด คือ

ขั้นที่ 1 คิตรวบรวมข้อมูล หมายถึง การใช้ใจคิตรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เช่น การโฆษณาหรือการเขียนรูป เป็นต้น

ขั้นที่ 2 กระบวนการใช้วัตถุติบ หมายถึง การคิดทบทวนข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมเปรียบเทียบกับความคิดเพื่อหาคำตอบ หากสมองเหนื่อยก็จะหยุดไว้ก่อน

ขั้นที่ 3 ทำใจให้ว่าง หมายถึง การหยุดคิดแล้วทำให้จิตใจว่างแล้วหันเหความสนใจไปยังสิ่งอื่น ๆ อื่น และปล่อยให้จิตใต้สำนึกของกลไกความคิดทำงานของมันต่อไป

ขั้นที่ 4 ยูเรกา หมายถึง ขั้นเกิดความคิดแวบเข้ามา บางครั้งความคิดอาจหลังไหลเข้ามาโดยไม่คาดฝัน อาจเป็นเวลาไหนก็ได้ แต่ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในตอนครึ่งหลับครึ่งตื่นในตอนเช้า

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง ที่ต้องใช้เวลาวิพากษ์วิจารณ์อย่างจริงจังต่อความคิดใหม่ที่คิดได้ แล้วพยายามจัดความคิดนั้น เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์หรือให้มันทำงานได้ โดยนำเสนอและเป็นโอกาสดีที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ เพราะบางครั้งคำพูดเพียงประโยคเดียวอาจทำให้ความคิดใหม่นั้นยิ่งดีขึ้น

Wescott and Smith (1963, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559, หน้า 6) ได้อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่รวมการนำประสบการณ์เดิมจัดให้อยู่ในรูปแบบใหม่ Dredahl ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างผลผลิตหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่าง ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ออกมาในรูปแบบของผลิตผลทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ หรือเป็นเพียงกระบวนการ หรือวิธีการก็ได้

Torrance and Myers (1972, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทำงานของสมองที่คิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ กระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน แล้วค้นพบแนวทางใหม่ ได้ผลลัพธ์เป็นแนวทางใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ Torrance เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หรือ The Creative Problem-Solving Process

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การใช้หลักการคิด 2 ประการ คือ ทำสิ่งคุ้นเคยให้เป็นสิ่งแปลกใหม่ และทำสิ่งแปลกใหม่ให้เป็นความคุ้นเคย กล่าวคือ การคิดจากสิ่งที่บุคคลคุ้นเคยรู้จัก ไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่หรือยังไม่คุ้นเคย และในทำนองเดียวกันก็อาจคิดจากสิ่งที่บุคคลคุ้นเคยไปสู่สิ่งใหม่ ซึ่งจากความคิดลักษณะนี้ ทำให้นักคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ได้มาก

สรุปนิยาม และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ความเป็นตัวของตนเอง	ความสามารถแสดงอัตลักษณ์ตนเองได้ชัดเจนและเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ค่านิยม ความเชื่อ ความเป็นตัวตน แท้จริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง 2. กล้าเป็นตัวของตัวเองรับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านใด 3. ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาที่สำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวัน 4. เห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนมีอยู่จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง 5. เห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนเป็นและแสดงจุดยืนของตนเองในทุกโอกาส
2. มีจิตสำนึกและสติรับรู้	พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่แสดงถึงความเป็นผู้มีจริยธรรมและการเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่การครองตน ครองงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา พี่น้องประชาชน และผู้ร่วมงาน 2. มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร มีคุณธรรมและจรรยาบรรณอย่างงดงาม 3. มีสติ ระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุแห่งความผิดพลาดเสียหายและไม่ละเลยโอกาสแห่งความดีงามและความเจริญ 4. มีบุคลิกภาพเป็นผู้มีจริยธรรมที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ 5. มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม	แสดงพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นที่น่านับถือและสะท้อนออกเป็นค่านิยม	<ol style="list-style-type: none"> 1. บริหารงานบทบาททางสายกลาง ตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง 2. บริหารงานโดยการพึ่งพาตนเอง เป็นหลักดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนรอบคอบ 3. บริหารครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงจิตใจและวัฒนธรรม 4. บริหารงานโดยสามารถแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ 5. บริหารงานโดยแสดงถึงการถือคุณธรรมการบริหาร ให้เป็นที่ยอมรับ
4. ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์	พัฒนาและบริหารแบบเครือข่ายสร้างพันธมิตรและความร่วมมืออย่างกว้างขวางมีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิด	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความกระตือรือร้นในการเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น 2. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการนำไปพัฒนาความสัมพันธ์ 3. พัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างพันธมิตร 4. มองหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ 5. บริหารงานโดยมองหาความร่วมมือจากเครือข่าย

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
5. ความคิดสร้างสรรค์	การตั้งคำถามกับปัญหาหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขแล้ว ทำการรวบรวมแนวทางในการแก้ปัญหาและพยายามสร้างความแตกต่าง การแก้ปัญหาจากเดิม เพื่อให้ดีกว่าปัจจุบันพร้อมทั้งประเมินผลลัพธ์ทุกครั้ง หลังจากปัญหาหรือสิ่งที่แก้ไข	1. ผู้บริหารมีการตั้งคำถามกับปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา 2. ผู้บริหารพยายามสร้าง ความแตกต่างการแก้ปัญหาจากเดิม 3. ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ทุกครั้ง หลังจากปัญหาหรือสิ่งที่แก้ไข 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอ แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา 5. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเสมอ ๆ

3.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติ สืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบ จริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการจรรยาบรรณองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องมีจรรยาบรรณมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้ความน่าเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น ต้องอาศัย ศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า สำเร็จด้วยใจ เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะ ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่ สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ วัฒนธรรมในองค์กร การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน

เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้น และทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้อาจมีชื่อเสียงเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยง คือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรได้กลายมาเป็นศูนย์รวมของความสนใจในการศึกษา พฤติกรรมองค์กร และชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะตนเอง และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

Moorherad & Griffin (1995, p. 440) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อความศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ

Newstrom and Davis (2002, p. 91) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2002, p. 168) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของความหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกควรจะทำประพฤติดังไรในองค์กร ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งจะมีเอกลักษณ์หรือตนเองทำให้องค์กรนั้น ๆ แตกต่างจากองค์กรอื่น

Robbins (2003, p. 525) ได้ให้นิยามของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

Robbins and Decenzo (2004, p. 129) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กระบวนการที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความเสี่ยง ระดับความร่วมมือ ระดับการควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสารผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ การให้ความสนใจคนกับงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการทำงานเชิงรุก

Schein (2004, p. 17) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหา นั้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์การ

3.2.2 ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ

ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ถึงตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

อนุพงษ์ อินฟ้าแสง (2555, หน้า 5) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารภายในองค์การ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์การในภาพรวม โดยคำนึงถึงมิติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อความเชื่อมโยง สอดคล้องกับบริบทบทบาท หน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์การที่มีผลสืบเนื่องกับแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ผลคือสมาชิกขององค์การเกิดความผูกพันกับงาน เพื่อนสมาชิกด้วยกัน มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีกระบวนการรักษาวัฒนธรรมที่ดีให้คงอยู่คู่กับองค์การ ทำให้องค์การเกิด

ความเข้มแข็งผลการปฏิบัติงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างยั่งยืน

ดวงกมล อินทา (2556, ออนไลน์) นำเสนอไว้ว่า ตัวแปรสังเกตได้พื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ บริษัทแต่ละบริษัทจะดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เจาะจงที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต 2) ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันโดยพนักงานทุกคน จะมีคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การค่านิยม คือ สิ่งที่มีผลกดดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ ค่านิยมจะถูกระบุไว้ในเป้าหมาย คือ คำขวัญของบริษัท 3) วีรบุรุษ บุคคลบางคนจะถูกระบุไว้อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมองค์การ ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์การของไมโครซอฟท์จะถูกเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับวีรบุรุษของพวกเขา คือ บิลล์ เกตส์ พนักงานสามารถเข้าหาเกตส์โดยตรงผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ อีเมลของบริษัทเกตส์จะพยายามตอบคำถามแต่ละข้อภายในวันที่เขาได้รับ 4) ธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรมและเหตุการณ์ปกติจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การด้วย และ 5) เครือข่ายทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การและระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้หลักอยู่ 3 ประการ คือ 1) ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สังเกตเห็นได้ (Observable Culture Element) 2) ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared Values and Beliefs) เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ง่าย ค่านิยมหลักและความเชื่อของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ และ 3) ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) เป็นเครื่องสะท้อนถึงค่านิยมความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความอ่อนน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ และความมั่งคั่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคลากรได้แสดงออกมาแตกต่างกัน

Hoy & Miskel (2005, p. 171) ได้ออกแบบลักษณะของตัวแปรสังเกตได้ทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์

นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวคิดใหม่ 2) ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย 3) ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกขององค์การได้แสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด 4) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล 5) การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน 6) การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานวัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก และ 7) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

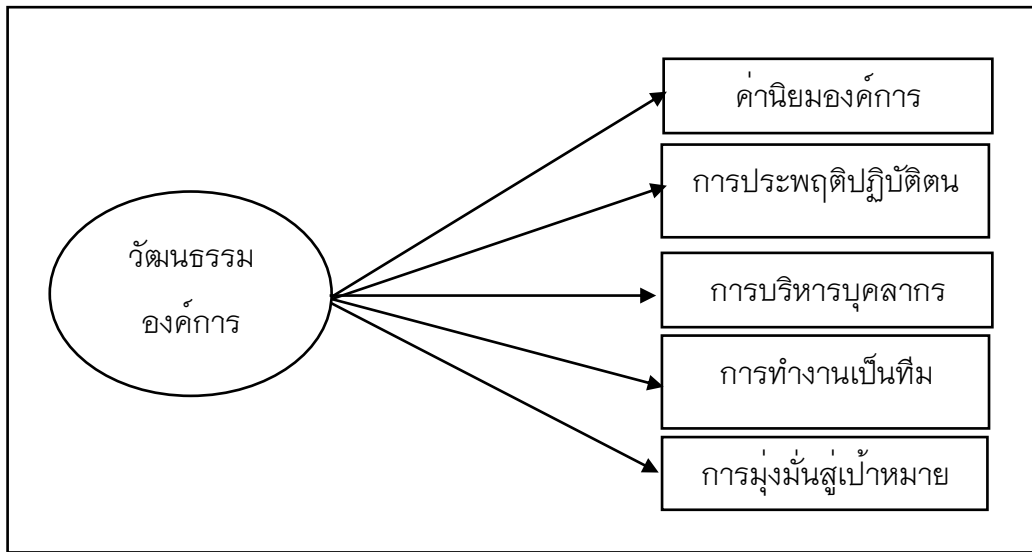
Wagner (2006, pp. 126–130) ได้ออกแบบเครื่องมือของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินและปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วยลักษณะการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความร่วมมือทางวิชาชีพ 2) การให้การสนับสนุนของบุคลากร และ 3) การตัดสินใจ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรสังเกตได้ วัฒนธรรมองค์การได้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งข้อมูล					รวม	ร้อยละ
	อนุพงษ์ อินฟ้าแสง (2555)	ดวงกมล อินททา (2556)	สมภาพร ภูริจิตร (2558)	Hoy & Miskel (2005)	Wagner (2006)		
1. ค่านิยมองค์การ	✓	✓	✓	✓		4	80.00
2. การบริหารบุคลากร		✓	✓	✓	✓	4	80.00
3. การประพฤติปฏิบัติ		✓	✓	✓		3	60.00
4. การทำงานเป็นทีม				✓	✓	2	40.00
5. การมุ่งสู่เป้าหมาย		✓		✓		2	40.00
6. เสถียรภาพในองค์การ				✓		1	20.00
7. สภาพแวดล้อม		✓				1	20.00
8. การตัดสินใจ					✓	1	20.00
รวม	1	5	3	6	3	18	

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา พบว่า มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การบริหารบุคลากร 3) การประพฤติปฏิบัติ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ซึ่งแสดงเป็นรูปแบบการวัด ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ตัวแบบการวัดรูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การ

จากภาพประกอบ 7 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตามทัศนะของนักวิชาการ ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถสรุปความความหมาย นิยาม และตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. ค่านิยมองค์การ

องค์กรส่วนใหญ่จะมีค่านิยมหลักที่อาจประกาศหรือไม่ประกาศก็ได้ แต่บุคลากรต้องรับรู้ ซึ่งค่านิยมหลักดังกล่าว นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ยังเป็นกรอบกำหนดแนวทางการทำงานขององค์กรด้วย

พหุส หันนาคินทร์ (2537, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 3) กล่าวว่า ค่านิยม คือ การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนในสังคมมีต่อสิ่งต่าง ๆ อาจเป็นวัตถุ ความคิด หรือการกระทำในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม ทั้งนี้ได้มีการประเมินค่าจากทัศนะต่าง ๆ โดยรอบคอบแล้ว

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2539, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 4-5) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ ซึ่งเชื่อว่ามีสิ่งหนึ่งมีความสำคัญและเป็นสิ่งปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย

พระมหาอดิศร ธีรสีโล (2540, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 4) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง แนวความประพฤติหรือสภาพของการกระทำใด ๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม

นฤมล สฤษดิ์ (2549, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 6) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อนำมารวมกันทำให้ค่านิยมองค์กรมีพลัง ดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเลือกให้ถือปฏิบัติเป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว Drummond ยืนยันว่า คุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนกลับมาแล้วมีความปลื้มใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 6) กล่าวว่า องค์กรส่วนใหญ่จะมีค่านิยมหลักที่อาจประกาศหรือไม่ประกาศก็ได้ แต่บุคลากรต้องรับรู้ ซึ่งค่านิยมหลักดังกล่าว นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ยังเป็นกรอบกำหนดแนวทางการทำงานขององค์กรด้วย

ภาณุวัฒน์ จาโรทก (2551, ออนไลน์) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร คือ ค่านิยมหลักขององค์กรที่ทุกคนเข้าใจตรงกันต้องปฏิบัติ และบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งค่านิยมหลักนี้ต้องสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร เช่น ค่านิยมหลักของธนาคาร คือ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้พนักงานประพฤติและปฏิบัติตนให้สมกับพันธกิจขององค์กร เกิดจากการฝังลึกของความศรัทธาและพัฒนาจนกลายเป็นคุณค่าฝังในจิตวิญญาณของพนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์กร

ณัฐภัทร์ สืบทวีพลเลิศ (2555, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแหวนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญของไม่สำคัญนอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้ผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผล ที่ติดตามมา นอกจากค่านิยมจะเป็นบรรทัดฐาน (Basic) ของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แล้วค่านิยมยังมีประโยชน์อื่นอีก คือ ทำให้รู้ว่าองค์กรคาดหวังอะไร ผลงานแบบใด ด้วยวิธีการใด ช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และช่วยทำให้ มีแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ค่านิยมหลัก หรือ Core Value เป็นหลักการและพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ถึงความคาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรม ที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแนวทางชี้นำและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วยวิธีการที่เหมาะสม

กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์ (2559, หน้า 40) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนและชี้นำ การตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการ ที่เหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 1) กล่าวว่า ค่านิยม หลักขององค์กร หรือ Core Value หมายถึง ค่านิยมที่ใช้ในการชี้นำองค์กรและพฤติกรรม ของบุคลากรผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเป็นสิ่งสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ขององค์กร ทั้งนี้ค่านิยมจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะภารกิจขององค์กร

Phenix (1992, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 3) กล่าวว่า ค่านิยม คือ ความชอบ ความสามารถจำแนกให้เห็นความแตกต่าง ของความชอบไม่ชอบได้โดยการประเมินผล

Ruch (1992, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 4) กล่าวว่า ค่านิยม คือ แรงจูงใจอันสำคัญที่มีต่อจุดมุ่งหมายในชีวิต ถ้าจุดมุ่งหมาย ใดในชีวิตได้มาแล้วแล้วคุณค่า แสดงว่า จุดมุ่งหมายนั้นมีค่านิยมสูง ถ้าจุดมุ่งหมายใดได้มาแล้ว

ไม่คุ้มค่า จุดมุ่งหมายนั้นมีค่านิยมในระดับต่ำสิ่งใดที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยง แสดงว่าบุคคลนั้นมีค่านิยมที่ไม่ดีหรือมีค่านิยมในทางลบต่อสิ่งนั้น ค่านิยมจึงมีบทบาทและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

Miller (1995, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 4) ค่านิยมเป็นเจตคติและความเชื่อที่ฝังลึกในชีวิตของบุคคลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในทุกด้าน จากพฤติกรรมที่เห็นได้ง่าย อาทิ การแต่งกายไปจนถึงพฤติกรรมที่ซับซ้อน การแสดงความคิดเห็นการเลือกคู่ครอง ความยุติธรรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังขององค์กร เป็นเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย

2. การประพจน์ปฏิบัติตน

การประพจน์ปฏิบัติตน เป็นการแสดงออกถึงการประพจน์และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย กริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความ ที่จะทำให้อื่นมีความเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2535, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า คือ แนวทางของการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการประพจน์ปฏิบัติจนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้ ยังได้ให้แนวคิดไว้ว่า การประพจน์ปฏิบัติดีงามสำหรับคนในสังคม ถ้าเป็นข้อปฏิบัติทั่วไป เรียกว่า จริยธรรม ถ้าเป็นข้อควรประพจน์ที่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง เราเรียกว่า ศีลธรรม แต่ทั้งนี้มิได้อิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียว แท้จริงนั้นยังหยั่งรากอยู่บนขนบธรรมเนียมประเพณี แม้นักปราชญ์คนสำคัญมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของคนจำนวนหนึ่ง

วสิน อินทสระ (2541, หน้า 106-113) กล่าวว่า คือ อุปนิสัยอันดีงาม ซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพจน์ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน การประพจน์ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับหน้าที่มาก เพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัย จะกลายเป็นอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมในดวงจิตเป็นบารมี มีลักษณะอย่างเดียวกันนี้ ถ้าเป็นฝ่ายชั่ว เรียกว่า อาสวะ คือ กิเลสที่หมักหมมในดวงจิต ย่อมจิตให้เศร้าหมอง

เกราะกักรังด้วยควมช้วนนาประการ กลายเป็นสันดานชั่ว ทำให้แก้ไขยากสอนยาก กล่าวโดยสรุป คือ ความล้าเลิศแห่งอุปนิสัยซึ่งเป็นผลจากการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัยนั่นเอง

กัลยาณี พรหมทอง (2556, หน้า 24) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง ได้แบ่งระดับคุณภาพการปฏิบัติตนไว้ 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่าเสมอ โดยพิจารณาจาก

- 1) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 2) การใช้วาจาสุภาพ
- 3) มีความประพฤติเรียบร้อย
- 4) มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
- 5) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่าเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

- 1) การให้คำแนะนำ
- 2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- 3) การแก้ไขข้อบกพร่อง
- 4) การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตนตามแบบอย่างทีเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1) เป็นโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

- 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
- 3) เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
- 4) เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

สรุปได้ว่า การประพฤติปฏิบัติเป็นหลักคำสอนที่ว่าด้วยความประพฤติชอบปฏิบัติชอบ อันวางรากฐานอยู่บนคำสอนของศาสนา ปรัชญาและขนบธรรมเนียมประเพณี อันมีศีลธรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ

3. การบริหารบุคลากร

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชนย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ให้ไว้ นั่นเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือเทคนิคในการบริหารนั้น คนมีความสำคัญมากด้วยเหตุที่ คน นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว คน ยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสาน และการควบคุมงานในขั้นตอนดังกล่าว

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ตลอดจนไปจนถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีคุณค่าเสมอ ดังนั้น หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเทกำลังกายอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มีอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้นไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเล็ยจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานชั่วไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพ ผลงาน

ก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกัน
อย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร, 2519, หน้า 1)

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 24) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากรมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัย
แห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากร
ทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีสมรรถนะ
ในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้
สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

ปัทมา พุทฺธเสน (2551, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 24)
ได้สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร
นับตั้งแต่การวางแผนสรรหา การใช้การพัฒนา ตลอดจนการดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคลากร
มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
ขององค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28)
ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลัก
ของผู้บริหาร จึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์
สูงสุด ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

นฤป สืบวงษา (2552, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28)
ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน
ขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลาง
การพัฒนาและเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา
ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ ความสำเร็จต่าง ๆ
เกิดจากบุคคลเป็นสำคัญ เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ หากบุคลากรไม่มีคุณภาพ
การใช้ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็ไม่เกิดประสิทธิภาพ

เพชร กล้าหาญ (2552, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28)
ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญ
คือ การบริหารบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสมมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

หนูพร สุภาชาติ (2552, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของคนในหน่วยงาน

อุดม พินธุรักษ์ (2553, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

รณกฤติ รินทะชัย (2557, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารบุคลากรนั้น เป็นทั้งเทคนิคและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและเป็นศาสตร์หรือวิชาการหนึ่งที่มีการศึกษาอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างผู้บริหารจำเป็นต้องรู้

โสภณ สวชนท (2557, หน้า 26) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

พรชัย เจตมานัน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมดี (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการบริหารบุคลากรไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กรโดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคนและทำให้บุคลากรเหล่านั้น

มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อให้มีแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Barnes (1995, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคลากรว่า การบริหารบุคลากรสามารถทำอะไรอำนวยความสะดวกให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมีการเลือกสรรคนดี คนเก่งมีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานและเมื่อทำงาน เมื่อทำงานและเมื่อบุคคลเหล่านั้นมาทำงานในการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการพัฒนา อบรม ให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

Beach (1980, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับ การวางแผนนโยบายและโครงการที่เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

Lunenburg and Omstein (1984, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มต้นการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การอบรม และการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Nigro (1973, อ้างถึงใน Pham ThanhPhuc, 2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ

Flippo (1984, pp. 4-7 อ้างถึงใน วัลลภ ขวัญมา, 2557, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Pham ThanhPhuc (2560, หน้า 28) ได้สรุปการบริหารบุคลากร ไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน เพื่อจัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เพียงพอ ด้านการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ ด้านการพัฒนา สนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ด้านการจัดสวัสดิการ ให้บุคคลในองค์การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และทราบถึงจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ด้านการพ้นจากงาน โดยการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานแล้ว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การบำรุงรักษาบุคลากร เงินเดือนและค่าจ้าง การบริหารบุคลากรที่ดีย่อมจะทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

4. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมนานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมนานทุกกลุ่มอาจจะไม่เป็นทีมนานเสมอไป เนื่องจากทำงานเป็นกลุ่มนั้น เป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวษ์, 2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คน มารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิดทัศนคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหา

เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยทั่วไปการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานแบบเป็นทางการเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสร้างผลผลิตที่สูงสุด

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, อ้างถึงใน ธีรัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือในการกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือ ประสานงานกัน มุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

สุนันทา เลานนท์ (2549, อ้างถึงใน ธีรัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 12) ได้ให้ทัศนะการสร้างทีมงานไว้ว่า บุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Couglas McGregor (1961, อ้างถึงใน พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2557, หน้า 14) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ
4. สมาชิกกลุ่มยอมรับเหตุผลของกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา
6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา

8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก

9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับ

เป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้อันตรายส่วนตัว ประเด็นสำคัญ
อยู่ที่ไม่ได้อยู่ที่ใครควบคุม แต่อยู่ที่ทำอะไรให้งานสำเร็จผล

11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน

จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงานเป็นระยะ

Brill (1976, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 12) กล่าวว่า
การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มของบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน มาร่วมกลุ่มกัน
โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานร่วมกัน มีจุดประสงค์เดียวกัน มีความสัมพันธ์
แบบเป็นหนึ่งเดียวกัน การทำงานต้องมาจากการวางแผนโดยใช้ความรู้ การตัดสินใจ
ส่งผลสูงในอนาคต

McIntyre and Sales (1995, อ้างถึงใน พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2557,
หน้า 18) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือ
การตอบรับจากสมาชิกอื่น ๆ
2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัว เตรียมใจ
3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิก
ในทีม

4. การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

5. ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีม

จะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

Dubrin (2003, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 12) กล่าวว่า
การทำงานเป็นทีม คือ สถานการณ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนมีความเข้าใจและความผูกพัน
ต่อเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกทีมทุกคน

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการ
เพื่อปรับปรุงพัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงทีมงาน

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ปัญญาพล ภัทรนาวิก (2546, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิงษ์, 2558, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนางานโดยใช้ทีมงานเข้ามามีบทบาทในการทำงานเพื่อให้งานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงสาเหตุที่ต้องเกิดเป็นทีมงาน คือ

1. การทำงานเป็นทีม เป็นการนำบุคลากรที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ รวมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อปฏิบัติงานที่บุคคลเดียวทำไม่สำเร็จ
2. เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบความสามารถที่ตนจะปฏิบัติได้และตามความพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถเฉพาะตนให้กลายเป็นความสามารถภายในทีมงาน
3. เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามัคคี และการตอบสนองความต้องการสังคมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

วรารักษ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิงษ์, 2558, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกัน เป็นเพราะว่าเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลที่มีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดเด่น ความรู้และความสามารถแตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคน มาร่วมทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลึกซึ้งอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

สุนันทา เลาหนันท์ (2549, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิงษ์, 2558, หน้า 13) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับการทำงานและการศึกษาอย่างมาก จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีอิทธิพลต่อการสร้างผลงาน ทำให้ต้องมีความสำคัญในการสร้างทีมงาน

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงผู้เดียว
2. งานบางอย่างต้องการความเร่งด่วนต้องมีการรวมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา
3. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องมาจากหลายฝ่ายร่วมมือกัน
5. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องการความคิดเห็นหรือแนวทางเพื่อเป้าหมายใหม่ ๆ
6. เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความสามัคคีเกิดขึ้น

จร สุนทรายุทธ (2551, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 13-14) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ แต่เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบและต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ทองทิพพา วิริยะพันธุ์ (2553, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวงษ์, 2558, หน้า 14) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นประโยชน์ต่อทีมงานและองค์กรอย่างมาก ส่งผลต่อระบบบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร และช่วยเหลือกันและกัน ผูกพัน มิตรไมตรีต่อกัน ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง เนื่องจากทีมงานจะนำความรู้

มาใช้ให้เกิดประโยชน์ประโยชน์ในการทำงาน เพิ่มผลผลิตเป็นผลทำให้การทำงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Dyer (1995, อ้างถึงใน ญัฐชยา สาสิงขร, 2558, หน้า 13)

ได้กล่าวไว้ว่า ทีมมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร เช่น ผลผลิตตกต่ำ การร้องเรียนเพิ่ม มีความขัดแย้งระหว่างบุคลากร เกิดความสับสนในการมอบหมายงาน การตัดสินใจผิดพลาด คนเพิกเฉยหรือไม่สนใจมีส่วนร่วมขาดความคิดริเริ่ม การประชุมบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ กลุ่มใหม่ ๆ พัฒนาได้ช้า พึ่งพาผู้บริหารหรือมีปฏิกริยาทางลบต่อผู้บริหาร ลูกค้าไม่พอใจการบริการหรือต้นทุนเพิ่มอย่างต่อเนื่อง องค์กรมักนึกถึงการแก้ปัญหาโดยการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ต้องการความรู้ความสามารถจากสมาชิกภายในทีม เพื่อให้มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของชิ้นงาน รวมทั้งช่วยให้สมาชิกสามัคคี รู้จักทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกัน เพราะงานบางงานไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย

5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต, 2559, ออนไลน์)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เกณฑ์ขององค์กร สร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการให้บรรลุผลตามเป้าหมายทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี คริสต์ศักราช 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch))

เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff))

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการ

อำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยากท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน สำหรับคำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน ความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด

การมุ่งผลสัมฤทธิ์พิจารณาได้จาก 3 มิติ คือ

- ความสมบูรณ์ของการทำกิจกรรมในงาน
- ผลกระทบของผลสำเร็จในงานว่าเกี่ยวกับระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับหน่วยงาน
- ระดับของนวัตกรรมที่สร้าง เช่น เป็นสิ่งใหม่ต่อหน่วยงาน

ต่อส่วนราชการ หรือต่อวิชาชีพ

บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ดีมักจะมีความคิดริเริ่ม การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวมและความยืดหยุ่นพร้อมปรนเปรออย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมด้วย

ปัจจัยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

1. ความรักและความศรัทธาในองค์กร การสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กรได้เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีจิตสำนึกรักการทำงาน รักองค์กร มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นพลังองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาคุณภาพแห่งตนสูงงานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่น ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้มีการวางแผน กำหนดขั้นตอน และวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบ ที่ชัดเจน

3. การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ระบบ คือ ส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนให้เห็น การขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่น ๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองความล้มเหลว กำไร ขาดทุน และ ภาพลักษณ์ขององค์กร และมีกรอบการมองในภาพรวม เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ควรประกอบด้วย 1) คิดเชิงกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ และ 3) เล็งเห็นถึงโอกาส

4. จิตอาสาต่อการปฏิบัติงาน จิตอาสาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีความตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จิตอาสา ก็คือ จิตที่ไม่นิ่งดูตาย ต่องค์กร หรือการเอาเปรียบผู้อื่น และปรารถนาเข้าไปช่วยด้วยการสละเวลา ลงแรงเข้าไปช่วย และด้วยจิตที่เป็นสุขที่ได้ ช่วยผู้อื่น จุดที่ควรเน้น ก็คือ จิตอาสาไม่ใช่แค่การทำประโยชน์ เพื่อผู้อื่นหรือเพื่อส่วนรวมอย่างเดียว แต่ยังเป็นการพัฒนาจิตวิญญาณของบุคคลด้วย

5. การแสวงหาองค์ความรู้ในองค์กร องค์การเรียนรู้ (Learning Organization) เน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำ (Leadership) และการเรียนรู้ ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทันต่อสภาวะการ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ประกอบด้วย

5.1 สร้างระบบการเรียนรู้/องค์ความรู้ เป็นการสร้างทุนทางปัญญา หรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปอบรมเพิ่มเติม การสอนงาน ภายในองค์กร หรือหากเป็นองค์ความรู้ ใหม่อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษาการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น และการเทียบเคียง

5.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบ หลายช่องทาง เช่น การสัมมนาการสอนงาน หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือ E-learning เป็นต้น

5.3 การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การแบ่งปันต้องเกิดมา จากความต้องการให้จริง ไม่ใช่แบ่งปันเพราะความเกรงใจเพราะถูกบังคับ การส่งเสริม พฤติกรรมการแบ่งปัน เป็นสิ่งสำคัญในการปลูกฝังพื้นฐานจิตใจให้มีจิตใจดี มีเมตตา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความรู้ในที่นี้สามารถเป็นการแบ่งปันประสบการณ์

ซึ่งกันและกัน และประสบการณ์ดังกล่าว ไม่จำเป็นจะต้องเป็นประสบการณ์ที่เป็นเรื่องความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะเป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความผิดพลาด ความล้มเหลวด้วย

5.4 การสอนงาน (COACHING) การสอนงาน คือ การที่คน ๆ หนึ่ง ช่วยให้ใครก็ตามพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน หมายรวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น การสอนงาน ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอน ผู้สอน และต่อองค์กร

พฤติกรรมคาดหวังให้เกิดขึ้น

1. รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร อันประกอบด้วย การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพงาน ทั้งระบบ การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ กิจกรรม 5 ส. และนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิคุณ (Efficacy)

2. ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงานที่กำหนด ใช้กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถวางแผนปฏิบัติการ และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (Internal Performance Agreement) อย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล ด้านการจัดการระบบงาน การวิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วมสืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สรุปนิยาม และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กร ดังตาราง 9

ตาราง 9 นิยามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ค่านิยมองค์การ	การรวมพลังความคิดและความเชื่อของทุกคนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	<ol style="list-style-type: none"> มีเป้าหมายที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน (เป้าหมายเดียวกัน) มีทิศทางกระบวนการที่จะเดินไปสู่เป้าหมายนั้น และคนในองค์การทุกคนต้องเดินไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการอบรมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์การมีจิตเป็นสาธารณะ ทุกคนจะต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายทุกแผนกในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้คนใฝ่เรียนรู้ เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์การให้ลุล่วงไปได้
2. การประพฤติปฏิบัติ	การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กิริยาวาจา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง
3. การบริหารบุคลากร	การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การนาน ๆ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเสริมทักษะให้มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
4. การทำงานเป็นทีม	เป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่ม มีการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการคิด การตัดสินใจ การวางแผนร่วมกัน 2. มีการรับผิดชอบงานร่วมกัน 3. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ 4. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีการระดมความคิด 5. มีการประเมินผลร่วมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย	ความใส่ใจ เพียรพยายามเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน 2. มีการวางแผนก่อนการทำงานและขณะลงมือปฏิบัติงาน 3. ใส่ใจ เพียรพยายามเพื่อความสำเร็จของงาน 4. มีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด 5. มีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

3.3 ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

3.3.1 ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้

ได้อินักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้
เรียนรู้อย่างนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2558, หน้า 254) การจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญากระบวนการทางสังคมและให้ผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและ ความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลายแหล่งความรู้สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พหุปัญญารวมทั้ง เน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

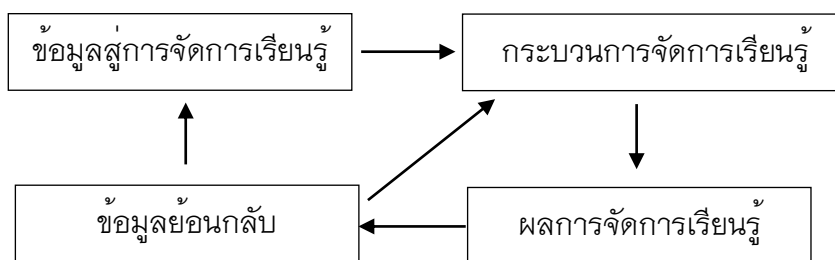
ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 19) การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดการกระบวนการของการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรมที่แต่ละบุคคลได้รับมาผลของการเรียนรู้จะทำให้พฤติกรรมของบุคคล เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ค่อนข้างถาวรและคงทนโดยเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป พฤติกรรมนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้ทักษะและความรู้สึกและเนื่องจากผู้เรียนมีความสามารถ และศักยภาพการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

สรุปได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกอบรม โดยการเรียนรู้จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็น ค่อยไปพฤติกรรมนั้น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และแนวคิด

3.3.2 องค์ประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2555, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ของระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลสู่การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมทางด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้เนื้อหาการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เขียนไว้ตั้งแต่ขั้นนำเข้าสู่

บทเรียนขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ขั้นสรุปและขั้นวัดผลประเมินผลซึ่งขั้นที่ถือว่าสำคัญ คือ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นที่ต้องใช้ทักษะและเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด 3) ผลการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นการประเมินผลพฤติกรรมของผู้เรียนว่าเกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปแล้ว และ 4) ข้อมูลย้อนกลับเป็นขั้นการวิเคราะห์ผลจากการจัดการเรียนรู้ออกมา การเรียนการสอนว่ามีข้อบกพร่องอย่างไรบ้างมีปัญหาอย่างไรบ้างโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อที่จะหาสาเหตุของปัญหาหรือข้อบกพร่องแล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ได้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ครั้งต่อไป ตัวแปรสังเกตได้ของระบบการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 นี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยตลอด การเปลี่ยนแปลงตัวแปรสังเกตได้จะมีผลต่อตัวแปรสังเกตได้อื่น ๆ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของระบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้

สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 3-5)

ได้ระบุตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ Partnership for 21st Century Skills (2009, p. 147); วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 5) และสำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559, หน้า 18-26) ได้แก่

1. มาตรฐานศตวรรษที่ 21

1.1 มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นักเรียนมีความรู้

ในเนื้อหาและความเชี่ยวชาญ

1.2 สร้างความเข้าใจระหว่างวิชาหลักเช่นเดียวกับ

รูปแบบสหวิทยาการศตวรรษที่ 21

1.3 เน้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากกว่าความรู้

แบบผิวเผิน

1.4 การมีส่วนร่วมของนักเรียนกับข้อมูลและเครื่องมือ
ในโลกแห่งความเป็นจริงและพวกเขาจะพบผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัยหรือในที่ทำงานและชีวิต
นักเรียนจะได้เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อทำงานอย่างแข็งขันการแก้ปัญหาที่มีความหมาย

1.5 การมีมาตรการและหลายรูปแบบของการเรียนรู้

2. การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการ

ดังนี้

2.1 รับรองความสมดุลของการประเมินรวมทั้งมีคุณภาพสูง
การทดสอบมาตรฐานที่มีคุณภาพสูงพร้อมกับการประเมินผลในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.2 เน้นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ของนักเรียนที่ถูกฝังลงในการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน

2.3 การประเมินการใช้เทคโนโลยีให้มีความสมดุล
ความชำนาญนักเรียนซึ่งเป็นการวัดทักษะในศตวรรษที่ 21

2.4 ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษา
ที่แสดงให้เห็นการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อการศึกษาและการทำงานในอนาคต

2.5 ช่วยให้มีมาตรการประเมินประสิทธิภาพระบบ
การศึกษาในระดับที่สูงประเมินถึงสมรรถนะของนักเรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 **3**

3. หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการ

ดังนี้

3.1 สอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแยกกันในบริบท
ของวิชาหลักและรูปแบบสหวิทยาการในศตวรรษที่ 21

3.2 มุ่งเน้นไปที่การให้โอกาสสำหรับการใช้ทักษะ
ในศตวรรษที่ 21 ในเนื้อหาและวิธีการตามความสามารถในการเรียนรู้

3.3 ช่วยเหลือวิธีการเรียนรู้นวัตกรรมที่บูรณาการ
การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนแนวทางเพิ่มเติมในการใช้ปัญหาเป็นฐานและทักษะการคิดขั้นสูง

3.4 สนับสนุนให้รวมทรัพยากรของชุมชนภูมิปัญญา
ชาวบ้านแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน

4. การพัฒนาอาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ครูมีแนวทางการสอนมีความสามารถสำหรับการบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือและกลยุทธ์การเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา

4.2 การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการทำโครงการ

4.3 แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริงสามารถเพิ่มการแก้ปัญหาการคิดเชิงวิพากษ์และอื่น ๆ ทักษะในศตวรรษที่ 21

4.4 ช่วยให้มีอาชีพในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับครูที่ 21 ว่ารูปแบบชนิดของการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ดีที่สุดส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียน

4.5 การพัฒนาความสามารถในการระบุตัวตนของนักเรียนโดยครูมีรูปแบบการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียน

4.6 ช่วยให้ครูพัฒนาความสามารถในการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการเรียนการสอนถึงนักเรียนที่มีความหลากหลายและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความแตกต่างการเรียนการสอนและการเรียนรู้

4.7 รับรองการประเมินผลอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21

4.8 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนของผู้ปฏิบัติงานโดยการหันหน้าเข้าหากันการสื่อสารเสมือนและผสม

4.9 ใช้รูปแบบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพ

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 การเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่สนับสนุนความต้องการของมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะสนับสนุนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยทักษะในศตวรรษที่ 21

5.2 สนับสนุนการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพที่ช่วยให้การศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีและบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการปฏิบัติในชั้นเรียน

5.3 ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องในโลกศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมจริง เช่น ปฏิบัติจริงหรือผ่านการทำงานที่ใช้โครงการหรืออื่น ๆ

5.4 การเรียนรู้ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและทรัพยากรอย่างมีคุณภาพรู้จักการทำงานสำหรับการเรียนรู้เป็นกลุ่มทีมและรายบุคคล

5.5 สนับสนุนการติดต่อกับชุมชนและการมีส่วนร่วมระหว่างต่างชาติในการเรียนรู้โดยตรงและออนไลน์การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 อาศัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจนผู้เรียนจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้และมีทักษะเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตการทำงานดำรงชีพอยู่ได้กับสถานะเศรษฐกิจในสังคมโลกยุคปัจจุบัน

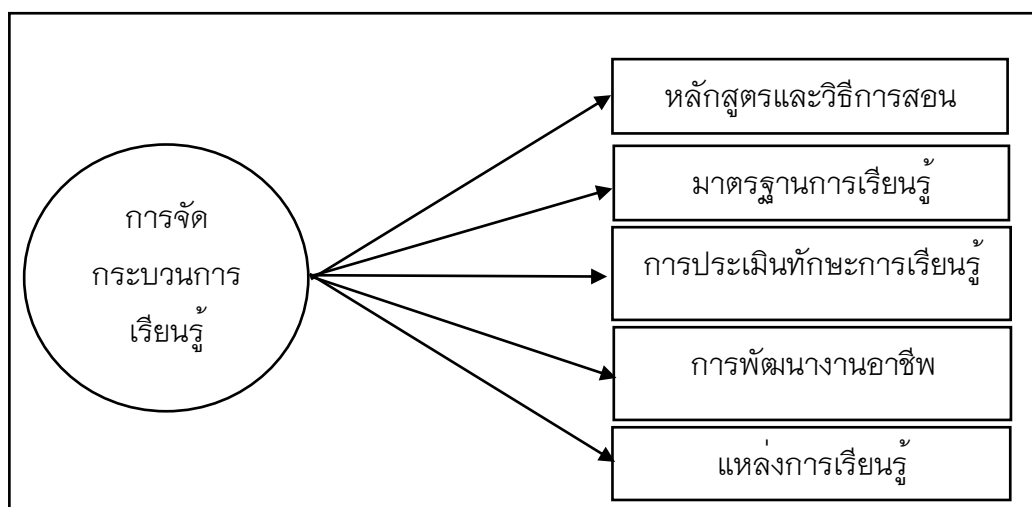
Ertmer et al. (2013, pp. 43–71) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนในยุคสังคมดิจิทัลจะต้องมีระบบของการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการออกแบบการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญอย่างหลากหลาย ปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคน หรือบุคลากร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมบริบทของการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 ตัวแปรสังเกตได้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้	แหล่งข้อมูล					รวม	ร้อยละ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2555)	สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2556)	สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559)	Partnership for 21 st Century Skills (2009)0	Ertmer et al. (2013)		
1. หลักสูตรและวิธีการสอน	✓	✓	✓	✓		4	80.00
2. มาตรฐานการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		4	80.00
3. การประเมินผลทักษะการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		4	80.00
4. การพัฒนางานอาชีพ	✓	✓	✓	✓		4	80.00
5. แหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		4	80.00
6. ความรู้ความสามารถของผู้เรียน					✓	1	20.00
7. การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ					✓	1	20.00
8. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้					✓	1	20.00
รวม	5	5	5	5	3	23	

จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษาพบว่า มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) หลักสูตรและวิธีการสอน 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ 4) การพัฒนางานอาชีพ และ 5) แหล่งเรียนรู้แสดงรูปแบบการจัด ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบการวัดการจัดการจัดการกระบวนการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 9 แสดงตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการทั้ง 5 ตัวแปรสามารถสรุปความความหมาย นิยาม และตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้

1. หลักสูตรและวิธีการสอน

หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาและโครงสร้างของประมวลวิชาที่ประกอบไปด้วยการจัดระบบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ หรือการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ

กรมวิชาการ (2540, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริมการปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชา หรือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

รุจิรุ ภูสาระ (2546, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 19) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียน ประกอบด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา รวมถึงแบบการสอนตามจุดประสงค์และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผล

อารีรัตน์ นามวิสัย (2546, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 19) ได้สรุปประเด็นความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องวางแผนล่วงหน้าก่อนนำมาใช้โดยต้องต้องกำหนดจุดหมายและวัตถุประสงค์ว่าจะให้เกิดผลอย่างไรแก่ผู้เรียนเป็นผลรวมของการผสมผสานหรือบูรณาการระหว่างองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งผลจะออกมาในรูปแบบของมวลประสบการณ์และองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบและ

มีความสัมพันธ์ของหลักสูตรจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์กว้างขวาง และร่วมมือร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่าย

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรม การศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วัฒนา สุวรรณไตรย์ (2548, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายของหลักสูตรในวงแคบ หมายถึง วิชาเนื้อหา รายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดให้ผู้เรียนตามระดับชั้น เป็นลักษณะของสาระวิชาที่จัดให้ผู้เรียนตามลำดับชั้นเป็นลักษณะของสาระวิชาที่จัดให้ผู้เรียนแต่ละระดับค้ำึงถึงพัฒนาการด้านสติปัญญาโดยจัดอยู่ในรูปของเอกสารที่เป็นโครงการศึกษาและความรู้ที่ต้องการถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน

2. ความหมายของหลักสูตรในแนวกว้าง ซึ่งความหมายครอบคลุมถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน โดยค้ำึงถึงพัฒนาการทุกด้านและสนองความต้องการของผู้เรียน

ชนัท ธาตุทอง (2553, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรมโครงการหรือแผน ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมาย

ชวลิต ชูกำแพง (2555, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

Saylor, Alexander and Lewis (1981, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา

Oliva (1992, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 20)

ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 3 ดังนี้

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตรคือการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้ เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งเป็นแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้มีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีการดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตร ในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์ หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ไขปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

Sowell (1996, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 20-21)

ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิมเป็นวิธีการคิดเป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนและเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น Sowell ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไป เพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอนแต่อย่างใดก็ตาม Sowell ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตร คือ การสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ทักษะทัศนคติทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

Good (1999, p. 45) นักวิชาการที่ศึกษาทางด้านหลักสูตร ได้นิยามและให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ คือ

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง

2. หลักสูตร หมายถึง คำโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป

3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

Oliva (2000, p. 90) กล่าวว่าให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียน และในทางปฏิบัติหลักสูตร ประกอบด้วย จำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตกว้างหลากหลาย เป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (course) หรือเป็นรายวิชาย่อยต่าง ๆ (sequence of courses) แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าวนี้อาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน หรือโรงเรียนก็ได้ ซึ่ง Oliva ได้แบ่งการให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ บริบทหรือสภาพแวดล้อม และวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรในแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายนั้น ๆ เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามของหลักสูตร ในลักษณะนี้จึงเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตรซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หรือหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือหลักสูตรที่เน้นการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการนิยามในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

Parkay and Hass (2000, อ้างถึงใน พจมาน ชำนาญกิจ, 2560, หน้า 21)

สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. รายวิชาที่จัดให้เรียน
2. เนื้อหาสาระที่จัดให้ผู้เรียนที่ได้วางแผนเอาไว้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้วางแผนเอาไว้
4. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดจากกระบวนการสอน
5. ประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับทั้งในและนอกห้องเรียน
6. ประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่มีการวางแผนและไม่มีการวางแผน

ที่ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาการของผู้เรียน

Taba (2003, p. 52) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร เป็นแผนการเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า หลักสูตรและการสอน คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลาย ที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อพิจารณาความหมายของหลักสูตรแบบกว้างจะมีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน เพราะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสังคมข่าวสาร ซึ่งเป็นสังคมของการเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกที่ทางสถานศึกษาสามารถจัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. มาตรฐานการเรียนรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำนิยามของ มาตรฐานว่า มาตรฐาน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดพระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. 2511 ได้กำหนดคำว่า “มาตรฐาน” ไว้ว่า มาตรฐาน คือ ข้อกำหนดรายการอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเกี่ยวกับจำพวก แบบรูปร่าง มิติ การทำเครื่องประกอบ คุณภาพชิ้นส่วนประกอบ ความสามารถ ความทนทานและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม วิธีทำ วิธีออกแบบ วิธีเขียนรูปวิธีใช้วัตถุที่จะนำมาทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และความปลอดภัยอันเกี่ยวกับการทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม จำพวก แบบ รูปร่าง มิติของหีบห่อหรือสิ่งบรรจุชนิดอื่นรวมตลอด ถึงการทำหีบห่อหรือสิ่งบรรจุชนิดอื่น วิธีการบรรจุ หุ้มห่อ หรือผูกมัดและวัตถุที่ใช้ในการนั้นด้วย

มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้น เพื่อกำหนดทิศทาง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยเน้นความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

มาตรฐานการเรียนรู้แบบช่วงชั้น หมายถึง มาตรฐานการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการเรียนรู้แบบชั้นปี หมายถึง มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น

มาตรฐานการเรียนรู้แบบช่วงชั้น จะมีความยืดหยุ่นสูงแต่ก็มีข้อจำกัด การจัดหลักสูตรของโรงเรียนมีเนื้อหาแน่นและซ้ำซ้อน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นชั้นปี หรือที่เรียกว่า มาตรฐานการเรียนรู้ชั้นปี จึงเป็นการกำหนดลำดับการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างฐานความรู้ให้สูงขึ้นทีละชั้นและหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในเนื้อหาที่เรียน

มาตรฐานการเรียนรู้ คือ การระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อน ให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือ ในการตรวจสอบ

มาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบ การศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษา ทั้งระบบเพราะจะสะท้อนให้ทราบว่า ต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยหลักสูตร แกนกลางการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 67 มาตรฐาน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตร ที่ยึดมาตรฐานเป็นหลัก (Standards-Based Curriculum) สถานศึกษาต้องเป็นผู้พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาขึ้นใช้เอง โดยใช้มาตรฐานการศึกษาเป็นหลักในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง

และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

มาตรฐานการเรียนรู้ที่ปรากฏในหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ มาตรฐานการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษา (Learning Standards) หมายถึง ข้อกำหนด หรือสิ่งที่คาดหวังว่านักเรียนต้องรู้และสามารถทำได้ภายในเวลา 12 ปี มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1.1 องค์ความรู้ (Knowledge)

1.2 ทักษะ/กระบวนการ (Process)

1.3 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม (Attitude)

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ เป็นข้อกำหนดตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของหลักสูตร มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นมาตรฐานแกนกลางสำหรับ สถานศึกษา ท้องถิ่น และชุมชน นำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นแนวเดียวกัน เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นประสบการณ์ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ มาตรฐานการเรียนรู้เป็นสิ่งที่บอกถึงองค์ความรู้และประสิทธิภาพต่าง ๆ ที่นักเรียนสามารถ ทำได้ในแต่ละสาระและใช้เป็นแกนกลางสำหรับการตรวจสอบ ประเมินและตัดสินคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละสาระจะมีจำนวนข้อไม่เท่ากันแล้ว แต่กลุ่มสาระการเรียนรู้นั้น

มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้เฉพาะมาตรฐานการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับมาตรฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกของครอบครัว ชุมชน สังคมและ ประเทศชาติ ตลอดจนมาตรฐานการเรียนรู้ที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเข้มข้นขึ้นตาม ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนนั้น ทางสถานศึกษาสามารถพัฒนาขึ้นเองเพิ่มเติมได้

มาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ แต่ละข้อ เป็นคุณลักษณะหรือข้อกำหนดที่ระบุว่าผู้เรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการกระทำ และมีคุณลักษณะหรือคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมในสิ่งใดบ้างและอย่างไร เป็นคุณลักษณะหรือข้อกำหนดที่มีเวลาในการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ 12 ปี นักศึกษาองค์ศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ของการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น (Benchmarks) เป็นตัวบ่งชี้การเรียนรู้ ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ปรากฏอยู่ในมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นมี 2 ส่วน คือ เนื้อหาสาระหรือองค์ความรู้ (Content) และความสามารถในการปฏิบัติ (Performance) มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นสิ่งที่บอกให้รู้ว่า นักเรียนทุกคนควรรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ เป็นการให้รายละเอียด เพิ่มเติมจากมาตรฐานการเรียนรู้และระบุมอบเนื้อหาและความสามารถ สำหรับครูผู้สอน นำไปจัดสาระการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนบรรลุระดับประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ในหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง มาตรฐานการเรียนรู้ในช่วงชั้นในแต่ละช่วงชั้นนั้นจะมีจำนวนข้อไม่เท่ากัน มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นนี้นักศึกษาสามารถศึกษารายละเอียดได้จากเอกสารหลักสูตร เล่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม

สรุปได้ว่า มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน จะระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึง ประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาการศึกษาทั้งระบบเพราะจะสะท้อนให้ทราบว่า ต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษา มีการกำหนด

3. การประเมินทักษะการเรียนรู้

การประเมินทักษะการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการเปลี่ยนแปลง ระบบเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้ทุกประเทศกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนา กำลังคน ให้มีทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น การประเมินทักษะการเรียนรู้จึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนอง กับทิศทางการผลิตและพัฒนา กำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนมีทักษะ

ต้องติดตามประเมินผู้เรียนว่าได้เรียนรู้ความรู้อะไรต่าง ๆ ตามหลักสูตรการศึกษา มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เรียนต่อไป เมื่อผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเปลี่ยนไป แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ควรปรับเปลี่ยนไปตามกัน นักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การวัดประเมินผล การเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (measurement) และการประเมินผล (assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัดประเมินผล” ในการออกแบบการเรียนการสอนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุผลการเรียนรู้นั้น การวัดประเมินผลในที่นี้จึง หมายถึง การวัดประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ การเรียนรู้ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการ ในเชิงสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ผู้เรียนรวมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน

รัชนี นิธการ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การประเมินนักศึกษา มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ การประเมินผลนักศึกษาเพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Assessment for Learning) การประเมินที่ทำให้นักศึกษาสามารถประเมินตนเองเป็น และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเองใหม่ จนเกิด การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่แสดงผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ของหลักสูตร การประเมินส่วนใหญ่จะใช้เพื่อจุดมุ่งหมายประการหลัง คือ เน้นการได้ข้อมูล เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา การจัดการเรียนการสอนจึงควรส่งเสริม ให้มีการประเมินเพื่อจุดมุ่งหมายสองประการแรกด้วยทั้งนี้ ความเหมาะสมของระบบประเมิน ต้องให้ความสำคัญกับกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมินเครื่องมือที่มีคุณภาพ และวิธีการให้เกรดที่สะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการกำกับให้มีการประเมิน ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) มีการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ให้ผลการ ประเมินที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานในโลกแห่งความเป็นจริง (real world)

และมีวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทำให้นักศึกษาสามารถแก้ไขจุดอ่อนหรือจุดแข็งของตนเองได้

ศศิธร บัวทอง (2560, หน้า 1856) สรุปว่า การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียน เป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญ และสัมพันธ์กับการเรียนการสอนเน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบททั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่น ๆ นอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์ ต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างแนบเนียนและเหมาะสม มีการประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมิน และใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียน ปรับปรุงแก้ไขงาน

National Research Council (2011, Online) กล่าวว่า การประเมินทักษะต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างแนบเนียนและเหมาะสม ดังนั้น การประเมินผลการเรียนในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้น ตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้รายข้อในเรื่อง หรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชาและการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้สอนต้องดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินผล

อย่างหลากหลาย เช่น การชักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ เป็นต้น โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน เพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินทักษะการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้

4. การพัฒนางานอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการจัดทำสายอาชีพ (Career Path) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร จึงกลายเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้วิธีการหนึ่งที่นิยมทำ คือ การจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจ และให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร นอกจากนี้การวางแผนเส้นทางสายอาชีพสามารถนำไปจัดกลุ่มงานและหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบได้อย่างสมดุลลดปัญหาความกดดันในงานและเป็นการดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใสและยุติธรรม ลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีการจัดทำรูปแบบสายทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามมีแนวความคิดที่ว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Schwarzwald, Koslowsky & Shalit, 1992, p. 54) ทั้งนี้ การที่องค์กรจะสามารถจัดทำระบบการพัฒนาอาชีพได้ดีเพียงใดนั้น มีปัจจัยสนับสนุนหลายอย่าง เช่น ผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ระบบขององค์กรและยังรวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาอาชีพกลายเป็นเครื่องมือในการรักษาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นกลยุทธ์มากขึ้น

การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพของบุคคลกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกนัยหนึ่งหมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล

เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสบรรลุเป้าหมายงานอาชีพที่เขาปรารถนาภายใต้เงื่อนไขที่เขามีอยู่ ในขณะที่ ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ และกิงพร ทองใบ (2533, หน้า 54) กล่าวถึง การพัฒนาสายอาชีพ ว่าหมายถึง ความพยายามที่จะประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง สำหรับมุมมองของ Thomas G. Gutteridge (อ้างถึงใน ศศิพร พวังคะพินธุ์, 2549, หน้า 58) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการประสานกันระหว่างกระบวนการย่อย 2 กระบวนการ คือ กระบวนการวางแผนอาชีพของบุคคล (Individual career planning) กับกระบวนการจัดการอาชีพขององค์การ (Institution career management) ส่วนแนวคิดของ Gutteridge and Hutcherson (1990, p. 35) ให้ความหมายว่า กระบวนการที่เกิดจากการประสานงานกันระหว่างกระบวนการวางแผนอาชีพบุคคล (Career Planning) และกระบวนการจัดการอาชีพขององค์การ (Career Management) ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเข้าใจตนเองยิ่งขึ้นรวมถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพในองค์การ ส่วน Dessler (1997, p. 54) กล่าวถึง การพัฒนาอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในอาชีพตามช่วงเวลาที่ผ่านมา การพัฒนาความสำเร็จในอาชีพเป็นผลกิจกรรมที่สำคัญ 2 อย่าง คือ การวางแผนในอาชีพ (Career Planning) และการบริหารงานอาชีพ (Career Management) จากความหมายของคำว่า การพัฒนาสายอาชีพ ตามที่นำเสนอ สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาสายอาชีพว่าเป็นกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโต และก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่องค์การได้วางไว้โดยมุ่งสู่เป้าหมายอาชีพที่ตนเองถนัด เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตงานสำหรับเป้าหมายของพนักงานเองควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในส่วนเป้าหมายขององค์การในขณะที่ยังสายอาชีพ (Career paths) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งองค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานทราบว่าเขาจะเติบโตไปในตำแหน่งหน้าที่อะไรได้บ้างเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์การ (Mondy & Noe, 1993, p. 45) ผู้บริหารองค์การจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดเส้นทางอาชีพ เพื่อเลือกประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์การที่ตนเองบริหารอยู่ การจัดทำเส้นทางสายอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นการพัฒนาประเภทหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันองค์การจะต้องมีการ

เปลี่ยนแปลงระบบเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรให้เขาได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะต้องเตรียมความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือทางแห่งความก้าวหน้าในตำแหน่งที่พวกเขาจะก้าวไปได้รองรับไว้อีกด้วย (Pace, Smith & Mills, 1991, pp. 1-4) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) จะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองจะสามารถมีความเจริญก้าวหน้าในงานไปได้อย่างไรบ้าง แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้เสมอไป เป็นการแสดงให้เห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของงานและอาชีพที่ตั้งไว้ ทั้งรูปแบบของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยทั่วไป (Normal Track) และเส้นทางเดินในสายอาชีพเฉพาะ (Fast Track) ที่องค์การมีการจัดการพิเศษให้สอดคล้องกับความสามารถที่โดดเด่นของผู้ปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้งานขององค์การ จะช่วยจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน เห็นโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน การได้ทำงานที่ท้าทาย หรือได้รับการเพิ่มมูลค่างาน หากหัวหน้าตามสายงานไม่ต้องการสูญเสียลูกน้องของตนเองไปก็จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะร่วมมือกับหน่วยงานบุคคลในการกำหนดผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตำแหน่งงานที่ตนต้องดูแลรับผิดชอบและองค์การว่าจัดแบ่งเป็นระดับใด โดยให้ระดับของตำแหน่งงาน ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนกระทั่งระดับล่างสุดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสายอาชีพ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม ในกิจกรรมการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้แต่ละกลุ่มสามารถดำเนินงานอย่างสอดคล้องกันทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ คือ ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงานและลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลดำรงอยู่ในแต่ละช่วงชีวิตของเขา โดยบุคคลอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมตั้งแต่เริ่มต้นไปตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ เช่น ช่างนา ช่างสวน พ่อค้า ครู นักบัญชี นายแพทย์ นักบริหาร เป็นต้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพตามความเหมาะสม หรือความต้องการส่วนตัว ขึ้นอยู่กับทัศนคติ พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ของบุคคลนั้น แต่ละคนสามารถเลือกทำอาชีพเดียวหรือหลายอาชีพในขณะเดียวกันได้ ซึ่งอาจจะสังกัดในองค์การหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความสนใจและความถนัดของบุคคล

5. แหล่งการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 25 ดังนี้ “มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ” และยังได้ให้ความหมายไว้ว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 20) กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 43) ได้แบ่งประเภทของแหล่งการเรียนรู้ไว้ 2 ประเภท คือ

1. แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในโรงเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องอินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น
 2. แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา วัด ครอบครัว ห้องถิ่น สถานประกอบการ องค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
- วรพงศ์ ผูกัญ (2561, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของแหล่งการเรียนรู้ไว้ว่า แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลความรู้ ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประสบการณ์ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ สามารถหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ จากการศึกษาข้อมูลและประสบการณ์การทำงาน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน

1. ข้อมูล หรือชุดความรู้ ข้อมูล หรือเรื่องราว หรือสิ่งที่ได้จากแหล่งที่มาของความรู้ มีการนำมาเรียบเรียงให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ สามารถทำความเข้าใจได้และพร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทั้งความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล เช่น ทักษะในการทำงาน ความคิดทัศนคติ และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์จนเป็นหลักทั่วไปสามารถรวบรวมและถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หนังสือ คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม การเก็บข้อมูลจากแหล่งความรู้ขึ้นอยู่กับลักษณะของที่มา เช่น ถ้าเป็นสถานที่อาจเก็บภาพถ่าย พร้อมประวัติความเป็นมา ความสำคัญของแหล่งความรู้ หรือถ้าเป็นตัวบุคคล อาจเก็บข้อมูลประวัติย่อ บทสัมภาษณ์ คุณงามความดี บันทึกประสบการณ์หรือความรู้ที่มี แต่ถ้าหากอยู่ในรูปแบบของประเพณี อาจบันทึกถึงความสำคัญ พิธีกรรม หรือขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นต้น

2. ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ถ่ายทอด หมายถึง บุคคลที่สามารถบอกเล่า หรือถ่ายทอดข้อมูล ชุดความรู้ นั้น ๆ แก่ผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และสร้างประสบการณ์ได้ ผู้ให้ข้อมูลต้องมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ถ่ายทอดเป็นอย่างดี และสามารถนำเสนอเรื่องราวออกมาได้อย่างน่าสนใจ

3. การออกแบบและการจัดลำดับ หมายถึง ขั้นตอน วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเผยแพร่ หรือการนำข้อมูล เนื้อหาความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้ที่สนใจ เช่น การลำดับเรื่องราว เหตุการณ์ที่นำเสนอ การจัดทำกิจกรรมสาธิต เป็นต้น

4. กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การจัดกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้จากการลงมือทำ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เป็นต้น

5. สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากกว่าการได้ฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว เช่น อุปกรณ์สาธิต สิ่งของจริง (ของจริง) ป้ายข้อมูล โมเดลจำลอง วีดิทัศน์ เทคโนโลยีสื่อเสมือนจริง สื่ออินเตอร์แอคทีฟ แอนิเมชัน เกมมัลติมีเดีย เป็นต้น การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายสัมพันธ์กับข้อมูล จะช่วยสร้างความน่าสนใจให้แหล่งเรียนรู้ และช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้

6. สถานที่ ส่วนใหญ่ใช้สถานที่จริงหรือแหล่งที่มาของความรู้ เป็นสถานที่จัดการเรียนรู้ เพราะจะสามารถเรียนรู้ได้จากสถานที่จริง ไม่ว่าจะเป็นที่บ้านของผู้รู้ แปลงเกษตร ฟาร์ม วัด ป่า ฯลฯ โดยมีการปรับสภาพแวดล้อมของแหล่งเรียนรู้ให้เป็นห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องเรียนในห้องที่เป็นทางการ แต่ถ้าหากแหล่งเรียนรู้ไม่สะดวกต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ก็อาจใช้สถานที่อื่นที่ใกล้เคียง สร้างบรรยากาศ หรือเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

7. การบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่เป้าหมายของแหล่งเรียนรู้ ดังนั้น จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ทั้งการวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการคณะทำงานที่ขับเคลื่อนงานของแหล่งเรียนรู้ การจัดการงบประมาณ หรือแหล่งที่มาของรายได้

สรุปได้ว่า แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งที่รวมขององค์ความรู้ อันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้า ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแหล่งเชื่อมโยงให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตน

สรุปนิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดกระบวนการเรียนรู้

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. หลักสูตรและวิธีการสอน	ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการหรือผ่านการร่างอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยรายละเอียดของหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรม แนวทางหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผล	1. การสอนให้เกิดทักษะมุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก 2. การประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน 3. สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน 4. บูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน 5. การสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. มาตรฐานการเรียนรู้	ข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และ ค่านิยมเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. มีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ที่เกิดกับนักเรียน 2. สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียน ที่มีการบูรณาการความซับซ้อนสาระเนื้อหา 3. มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิง ลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน 4. ยกระดับความสามารถผู้เรียน ด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง 5. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. การประเมินทักษะ การเรียนรู้	การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการแปลความของทักษะ การเรียนรู้	1. สร้างความสมดุลในการประเมินผล เชิงคุณภาพ 2. เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อน จากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุง การแก้ไขงาน 3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบ วัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด 4. สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐาน และมีคุณภาพ 5. ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพ ระดับสูง
4. การพัฒนางาน อาชีพ	การพัฒนาศักยภาพของ บุคคลกำหนดเส้นทางอาชีพ ที่เหมาะสม วางแผน รวมทั้ง ดำเนินการฝึกอบรมและเสริม ประสบการณ์	1. สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้น กับครู 2. ครูสามารถวิเคราะห์ให้นักเรียน และสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน 3. ครูสามารถพัฒนาความสามารถ ให้สูงขึ้น

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		4. ประเมินนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนา การเรียนรู้ 5. สร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
5. แหล่งเรียนรู้	แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัย	1. การสนับสนุนให้มีแหล่งข้อมูล เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การสนับสนุนทางวิชาชีพให้เกิดชุมชน ด้านการศึกษาแก่นักเรียน 3. กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะ การเรียนแบบโครงงาน 4. การสร้างโอกาสให้นักเรียนสามารถ เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี 5. การออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ให้แก่นักเรียนทั้งการเรียนเป็นกลุ่ม หรือการเรียนรายบุคคล

3.4 ปัจจัยขององค์การแห่งนวัตกรรม

3.4.1 ความหมายขององค์การนวัตกรรม

Tidd, Bessant & Pavitt (2001, p. 315) กล่าวว่า องค์การ นวัตกรรม คือ องค์การที่มีการบูรณาการตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้าง สิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมแพร่ทั่วทั้งองค์การ

Ekval (2002, p. 406) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมเป็นองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ระบบ โครงสร้าง และนโยบายต่าง ๆ

Laundy (2006, p. 98) กล่าวว่า “นวัตกรรมองค์การ” หมายถึง องค์การที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือเคยประพฤติปฏิบัติอยู่

OECD (2005, p. 69) กล่าวว่า “กระบวนการนวัตกรรมองค์การ” หมายถึง การประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน รวมไปถึงวิธีการจัดส่งผลิตภัณฑ์จนถึงมือผู้บริโภคด้วย

Holder & Matter (2008, p. 58) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรม คือ องค์การที่มีประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนวัตกรรม นั้นไม่ได้จำกัด แค่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ แต่รวมไปถึงการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การด้วย

McGregor (2008, p. 104) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรม (Innovative Company) คือ องค์การที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในด้านต่าง ๆ ออกสู่ตลาด ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Robert (1995, p. 6) ที่ว่าคือ องค์การที่พยายามมองหาหนทาง นำเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์การในปริมาณน้อยมา ปรับปรุงใช้เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์การที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้ส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.4.2 ความสำคัญขององค์การแห่งนวัตกรรม

ในปัจจุบันทุกองค์การต่างมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อต้องการมีนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์การ เนื่องจาก นวัตกรรม สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์การได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสร้างมูลค่าและการดำเนินการ ความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัญหาในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการแข่งขันระดับโลกที่มีสินค้าและบริการที่มีความคล้ายคลึงกัน (Drucker, 2002, p. 98; Dundon, 2002, pp. 4-5; Holder and Matter, 2008, p. 70) ในปี 1999 Pricewaterhouse Coopers (2008, p. 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของโลก และนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่า และการเติบโตให้กับองค์การและหลายองค์การเริ่มให้ความสนใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้นวัตกรรม

ยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กรด้วย ดังนี้ 1) ช่วยดึงดูดผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์กร เนื่องจากในการทำนายราคาจะพิจารณาจากมูลค่าในปัจจุบันและอนาคต 2) ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ ทางด้านนวัตกรรมจะช่วยในการดึงดูดคนเก่งหรือคนที่มีความสามารถ ซึ่งหายากและเป็นที่ต้องการ 3) ช่วยในการธำรงรักษาพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานจำนวนมาก ต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า และยิ่งรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า และ 4) คุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นเป็นเสมือนคุณสมบัติหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรใดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมนี้ ได้มีผู้รวบรวมและนำเสนอไว้ ดังต่อไปนี้

Cook (2002, p. 134) ได้นำเสนอคุณลักษณะร่วมขององค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสรุปมาจากการศึกษาเยี่ยมชม 20 องค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีชื่อเสียงของโลก เช่น Dell Computer, GSD & M, Nortel, Manco, Roberts Express และ Cirque du Soleil ซึ่งสามารถสรุปคุณลักษณะร่วมขององค์กรแห่งนวัตกรรมได้ ดังนี้ 1) ค่านิยมร่วม การมีค่านิยมร่วมของพนักงานถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมด้านนวัตกรรมลงในวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมที่มีความชัดเจนจะทำให้บุคลากรมีความพยายามและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรอยู่รอด 2) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม จะต้องมีการเชิญให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้านนวัตกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการพิเศษและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานและการเปิดกว้างทางความคิด องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนให้มีการสื่อสารในทุกระดับ และส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะ หรือปฏิสัมพันธ์กันของพนักงาน เช่น การสร้างห้องไว้สำหรับให้พนักงานที่มั่งาน และโครงการได้มีพื้นที่ในการพบปะ ประชุมงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งเป็นห้องไว้ สำหรับการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของพนักงานและที่มั่งาน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานและการเปิดกว้างทางความคิด เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตกแต่งห้องทำงานด้วยตนเองและการไปทัศนศึกษาในองค์กรต้นแบบที่มีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน 4) มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ องค์กรต้อง

ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยจัดกิจกรรมการแสดงความยินดี ชื่นชม และขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีป้ายชื่นชมหรือแสดงรางวัลที่ได้รับ จากความสำเร็จไว้ทั่วทั้งองค์กร 5) มีการบอกเล่าเรื่องราวและประวัติ ความเป็นมา ขององค์กร องค์กรต้องแสดงและทำให้พนักงานรับทราบประวัติความเป็นมาขององค์กร และเรื่องราวของพนักงานต้นแบบที่เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างหรือคิดค้น นวัตกรรม เพื่อเป็นบทเรียนหรือแนวทางในงานและเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ พนักงาน 6) มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการทำงานที่ให้ความสำคัญ ในการตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งองค์กร อาจจะมีกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานได้รู้ความคิดและปัญหาของกลุ่มเป้าหมายแล้วนำมาแก้ไขและสร้างสรรค์ ให้เป็นนวัตกรรม 7) มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นอนาคต จะต้องให้ความสำคัญในการตรวจสอบ แนวโน้ม (Trends) หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและการปรับตัว ให้เข้ากับแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น แนวทางการดำเนินงาน การตลาด และเทคโนโลยี เป็นต้น และ 8) ทีมงานข้ามสายงาน ลักษณะการทำงานแบบทีมงาน ข้ามสายงานเป็นรูปแบบ การทำงานในองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสมาชิกของทีมงาน จะประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาต่าง ๆ เช่น นักออกแบบ วิศวกร และนักการตลาด เป็นต้น

Harvard Business School (2003, pp. 100–107) ได้เสนอ คุณลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในองค์กร ดังนี้ 1) มีผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล และยอมเปิดใจรับกับความคิดหรือการทดลองสิ่งใหม่ รวมทั้งต้องมีความสุข และยอมรับ กับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรม 2) องค์กรให้ ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องมองว่า นวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ ไม่ใช่แค่กิจกรรมพิเศษที่ทำโดยพนักงานเพียงไม่กี่คน เท่านั้นและ ต้องมีการส่งเสริม ยอมรับความคิดและวิธีการใหม่ในการทำงาน 3) มีระบบข้อมูลข่าวสาร ที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงาน ได้หลายช่องทาง และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะหรือมีช่องทางสำหรับ การแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน 4) มีระบบการจัดการความรู้

ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยพนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ความรู้เหล่านี้จะมีความสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม องค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร เช่น การสร้างกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจร่วมกัน (Community of Interest) หรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น การจัดงานประชุมหรืองานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิทยาศาสตร์ และกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการเข้าเยี่ยมชมธุรกิจอื่น ๆ 5) มีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและปกป้องความคิดที่ดี เพื่อให้ความคิดนั้นสามารถผ่านเส้นทางที่ยากลำบากจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ และ 6) มีการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการแสดงความยอมรับนับถือ เช่น การให้โล่หรือป้ายประกาศเกียรติคุณ หรือการประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคคลหรือทีมงาน การให้อำนาจ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการต่อไป การเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ เช่น การจัดงานเลี้ยงฉลองความสำเร็จของการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ การให้เวลาหยุดพักจากการทำงานในโอกาสอันควร

3.4.3 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงเป็นการรวบรวมสิ่งขององค์กรนวัตกรรมหรือองค์กรใดที่ต้องการให้มีนวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรจะต้องมีหรือเป็น ซึ่งได้มีผู้เขียนถึงตัวแปรสังเกตได้ขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้หลายท่าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุพมาศ สุกใส (2556, หน้า 62) ได้ทำการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สถานศึกษา พบว่า มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านความคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

วิวัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 85–86) ได้ทำการศึกษา รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยในราชภัฏ ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์การแห่งนวัตกรรม มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ ผู้นำ บุคลากร ทรัพยากร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การประเมินและการลำเลียงความคิด และเครือข่าย ตัวแบบหรือโมเดลขององค์การแห่งนวัตกรรม ได้มีผู้เขียน ไว้ทั้งในและต่างประเทศ ไว้ว่าตัวแบบองค์การแห่งนวัตกรรม โดย Vrakking (1990, pp. 94–102) ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) เป็นการศึกษาโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจริงของเขาในบทบาท ของที่ปรึกษาการบริหาร โดยเขาได้ทำการศึกษาจากการทำงานเป็นที่ปรึกษา ด้านนวัตกรรม ใน 7 องค์การขนาดใหญ่และขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจมานานกว่า 5 ปี ผลในการศึกษา ครั้งนี้ ได้สรุปปัจจัยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการจัดการนวัตกรรมในองค์การที่เขาได้ เข้าไปทำงานร่วม ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมต้นแบบ ซึ่งได้ตัวแปรสังเกตได้ ขององค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบไปด้วย ตัวแปร 4 กลุ่ม และได้สรุปตัวแบบขององค์การ แห่งนวัตกรรม ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (Technological Resource Management) คือ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิด ความเข้าใจเทคโนโลยีที่มีอยู่และกำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้น องค์การจะต้องมีการประเมิน เทคโนโลยี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเข้ากันได้ของเทคโนโลยีที่เป็นเทคโนโลยี แบบใหม่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อทักษะและศักยภาพทางด้านเทคโนโลยี ขององค์การ โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีผลโดยตรง อุตสาหกรรมที่ธุรกิจทำอยู่ และตำแหน่งขององค์การในอุตสาหกรรมจะเป็นตัวกำหนด กลยุทธ์ขององค์การที่มุ่งสู่ การลดต้นทุน หาผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม และผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายหรือดำเนินการ ตามแนวทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจ ในการวิจัยระบบการผลิตที่มีความยืดหยุ่นสูง ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีทำให้พวกเขามีความสามารถใน การแข่งขันได้ แนวคิดทางด้านนวัตกรรมหลักทั้งหลายถูกสร้างมาจากความเหมาะสมทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลมาก ในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ทางโครงสร้างของอุตสาหกรรม เห็นได้ชัดเจนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เช่น

งานภาคการเงิน สายการบินและขนส่ง เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) พนักงานถือเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์กรต้องให้การศึกษาหรือฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรควรจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยการนำระบบการจัดการสายอาชีพเข้ามาใช้ องค์กรควรจะสร้างให้เกิด “ทีมข้ามสายงาน” เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมร่วมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีกฎระเบียบภายในและโครงสร้างที่สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกัน และการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่กล้าเสี่ยงและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมและผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร (Organizational Conditions) กระบวนการของนวัตกรรมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร การสร้างนวัตกรรมจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 3.1) วิสัยทัศน์ ถือเป็นเงื่อนไขหลักในการจัดการนวัตกรรมต้องการ วิสัยทัศน์ที่แสดงถึงความปรารถนาที่เด่นชัดในการสร้างนวัตกรรม 3.2) กลยุทธ์องค์กร ควรพัฒนากลยุทธ์ให้มีความชัดเจนภายใต้ นโยบายทั่วไป ซึ่งควรมีการระบุถึงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินธุรกิจ 3.3) โครงสร้างองค์กร จะต้องส่งเสริมศักยภาพด้านนวัตกรรม ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับแนวทางขององค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรแบบโครงการ (Adhocracy Structure) ถือเป็นโครงสร้างที่มียืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่ต้องมีความรวดเร็ว การควบคุม และคุณภาพ นอกจากการจัดการปัจจัยภายในองค์กรแล้ว การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม และตลาดก็เป็นสิ่งที่สำคัญและมีการเปลี่ยนแปลง แผนนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการแข่งขันและต้องพิจารณาว่ามันใกล้เคียงหรือยากแค่ไหนที่จะสามารถไปให้ถึงหรือทำให้ได้ องค์กรต้องรู้ว่ากลุ่มเป้าหมายต้องการอะไรมากที่สุดแล้วองค์กรก็จะตอบสนองความต้องการนั้น บรรยากาศเงื่อนไขภายนอก สภาพการเมืองและเศรษฐกิจจะเป็นตัวชี้วัดสำหรับแนวทางในความพยายามเบื้องต้น ในการจัดการนวัตกรรม 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติการ (Operational Guidance) จะเห็นได้ว่า องค์กรส่วนใหญ่ขาดการวางแผนและงบประมาณในระยะยาวในการสร้างนวัตกรรม

จึงทำให้เกิดความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์การจะต้องให้ความสนใจกับการจัดการด้านงบประมาณ การวางแผน และการคัดเลือกโครงการ การควบคุมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ การควบคุมงบประมาณ เวลา ความเร็ว ซึ่งเปรียบเสมือนอาวุธในการต่อสู้

ตัวแบบขององค์การแห่งนวัตกรรม โดย Dundon (2002, pp. 173-187) ได้เสนอว่าองค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 8 มิติ ดังต่อไปนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมในการสร้างนวัตกรรม (Shared Innovation Vision and Strategy) บุคลากรทุกระดับในองค์การต้องมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เพราะนวัตกรรมสามารถมาจากทุก ๆ คน และสามารถเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ ที่ ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมในการสร้างนวัตกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ จึงมีวิธีการ ดังนี้ 1.1) ร่วมกันการกำหนดแนวคิด การสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ 1.2) การกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม 1.3) พัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสำหรับการบูรณาการไปสู่กิจกรรมด้านนวัตกรรมที่หลากหลายขององค์การ โดยกำหนดให้กิจกรรมและแผนงานมีสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ 1.4) มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายขององค์การ และมีโอกาสในการเข้าร่วมสร้างนวัตกรรมขององค์การ
- 2) สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Innovation Environment Support) บรรยากาศนวัตกรรมที่ดีจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะทำทาบกับสิ่งต่าง ๆ และการทดลองหาแนวทางใหม่ ๆ มีการยอมรับความหลากหลายทางความคิด ผู้นำแห่งนวัตกรรม (Innovation Leader) จะต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในการค้นคว้าและทดลอง ไม่กลัวการถูกลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดล้มเหลว ผู้นำต้องยกเลิกการใช้วิธีตัดสินใจแบบเหมารวม (Consensus) ในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรมจะต้องระบุ พิจารณาและจัดอุปสรรคของการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยที่สนับสนุนการค้นคว้า และทดลองของพนักงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า และต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่บุคลากรว่าทุกคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการชี้แจงให้เข้าใจถึงประโยชน์ของนวัตกรรม การให้รางวัลที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพ การให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การ องค์การต้องมี

สิ่งแวดล้อมที่ให้อิสระในด้านความคิดการแสดงออก ทางความคิดที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมและชักจูงให้บุคลากร มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการสร้างความร่วมมือในบุคลากรให้มีการพัฒนาความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ เพื่อให้มีความคิดที่หลากหลายนำไปสู่การพัฒนางานที่มีคุณภาพ 3) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม (Innovation Resource Allocation) องค์การแห่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม คือ เวลา บุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ และงบประมาณสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากรในการสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมในองค์การมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1) ควรใช้เวลาจำนวนมากกับกระบวนการนวัตกรรม โดยเฉพาะระหว่างช่วงแรกของขั้นการค้นหาโอกาสและความคิดใหม่ ๆ 3.2) ควรใช้เวลาจำนวนมากกับผู้สร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรม (Innovation Champions) ในการนำและร่วมมือกับทีมงานของพวกเขา ในการสร้างนวัตกรรม 3.3) ควรมีการวางแผนงานและงบประมาณที่มีความยืดหยุ่นในการสำรวจ พัฒนาและนำความคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ 3.4) ควรขยายช่องทางในเข้าถึงการลงทุนสนับสนุน โดยเฉพาะความคิดที่เป็นเมล็ดพันธุ์ทางความคิดที่พร้อมจะงอกงามเป็นนวัตกรรมในอนาคต พนักงานทุกคนสามารถมีความคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Idea) และมองหงบประมาณสนับสนุน สำหรับการพัฒนาเมล็ดพันธุ์ทางความคิดนั้น ให้เป็นนวัตกรรม 4) เครือข่ายกระบวนการนวัตกรรม (Innovation Process Network) องค์การต้องส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด (Idea-Sharing) แบบข้ามสายงาน หรือองค์การจัดตั้งระบบจับความคิด (Idea-Capture System) มีการจัดเก็บความคิดทั้งหมดของพนักงานไว้ในฐานข้อมูลความคิด (Idea Database) มีการประเมินความคิดเพื่อจะได้นำเอาความคิดที่ดีไปสู่การพัฒนาองค์การ ควรจัดให้มีการให้ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อองค์การ เพราะจะทำให้องค์การได้ความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การ โครงสร้างของกระบวนการเก็บรวบรวมความคิด (Idea-Gathering Process) เป็นการเพิ่มการไหลเวียน ของความเห็นและความคิดซึ่งเป็นการเพิ่มพลังทางบวกให้กับองค์การก่อตั้งกลุ่มข้ามสายงานหรือกลุ่มระหว่างองค์การซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการแบ่งปันความคิด โดยจะมีการประชุมเพื่อเป็นการแบ่งปันความคิดและแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ การสร้างกระบวนการซึ่งเป็นโปรแกรมที่เป็นแนวทางส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิด ซึ่งเสนอแนะ (Suggestion Programs) เช่น องค์การในประเทศญี่ปุ่นได้มีการส่งเสริมและ

ให้รางวัลกับเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติการของพนักงาน โรงงานผลิตรถยนต์ของ Nissan ให้รางวัลกับข้อเสนอแนะ โดยขึ้นอยู่กับคุณค่าของความคิดเหล่านั้น ซึ่งทำให้จำนวนความคิดที่เป็นข้อเสนอแนะเฉลี่ยของพนักงานญี่ปุ่นสูงถึง 24 ความคิดต่อคนในหนึ่งปีที่สำคัญ คือ โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะนี้ยังถือเป็นการตรวจสอบกระบวนการ องค์กรจะต้องสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจจะสร้างเว็บไซต์หรือฐานข้อมูล และสร้างความชัดเจนในการประเมินและคัดเลือกความคิดของพนักงานว่าความคิดใดมีคุณค่าหรือความคิดใดที่สมควรจะได้รับรางวัล ควรสร้างความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินให้แก่พนักงานทุกคนเพื่อป้องกันความขัดแย้ง ความเข้าใจผิดและการต่อต้านกระบวนการนวัตกรรม ซึ่งถ้าต้องการที่จะมีนวัตกรรม จะต้องมีการเก็บรวบรวมความคิดและการตัดสินใจที่รวดเร็ว ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น อินเทอร์เน็ต และระบบการจัดการกิจการ (Enterprise Management Systems) เทคโนโลยีเหล่านี้เป็นช่องทางการเสนอและเก็บรวบรวมความคิดหรือทำให้เกิดความรวดเร็วในกระบวนการพัฒนาความคิด 2) การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ระดับต่ำลงมา ลดเวลาในการรออนุมัติของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความรวดเร็วในกระบวนการ 3) การใช้เทคนิคกระบวนการแบบคู่ขนาน การรอให้กระบวนการแรกจบลง ก่อนแล้วจึงสามารถเริ่มต้นกระบวนการที่สอง ซึ่งต้องใช้เวลานานมากในกระบวนการพัฒนา ดังนั้นจึงควรดำเนินการในทั้งสองกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน ในขั้นสุดท้าย คือ ขั้นของการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ เมื่อความคิดได้รับการพัฒนาในแผนธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบและได้รับเงินสนับสนุน โครงการที่ดีจะต้องมีกระบวนการจัดการที่มีความรวดเร็วและนำความคิดไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับขอบเขตของโครงการ การร่วมมือด้านนวัตกรรมของทีมงานที่ต้องการการสนับสนุนทางด้านกรอบเวลา ทรัพยากรและแนวทางความถูกต้องเหมาะสมของความต้องการในการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ เช่น ความคิดได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในปีที่ 1 2 และ 3 เป็นต้น สิ่งสำคัญที่องค์กรในยุคปัจจุบันต้องเผชิญ ก็คือ การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการคัดเลือก พัฒนา และการนำแนวคิดด้านนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างนวัตกรรมทั้งองค์กรอย่างทั่วถึงด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น อันจะก่อให้เกิดพลังขึ้นในองค์กร ร่วมกับการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ ขึ้น นอกจากนี้ องค์กรต้องมีกระบวนการในการให้ข้อมูลแก่บุคลากรผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดและขยายความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน

4) การกำหนดโครงการสร้างนวัตกรรม (Innovation Programs) โครงการนวัตกรรมเป็นการออกแบบที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นความสนใจของทุกคนในการปรับปรุงและดำรงรักษา นวัตกรรม โครงการนั้นเป็นการรณรงค์ที่มีเป้าหมายตั้งแต่ระยะเริ่มต้นจนถึงระยะสิ้นสุด

ตัวอย่างโครงการส่งเสริมนวัตกรรม เช่น การพัฒนาตลาดการค้า (The Development-Marketplace) ซึ่งเป็นโครงการประจำปีของกลุ่มธนาคารโลกที่แสดงให้เห็นถึงโครงการนวัตกรรมในการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจ โครงการอาหารเช้าของผู้ชนะด้านนวัตกรรม (The Breakfast of Innovation Champions) ของ Hewlett-Packard โครงการ The Ideas in Action Program ของ American Airline โดยใช้แนวคิดมาจากการแสดงความคิดเห็น (Suggestion Box) โครงการนี้ถือเป็นโครงการนวัตกรรมเต็มรูปแบบที่เน้นแนวทางการประหยัดและการปรับปรุงผลกำไร ผลของโครงการนี้ทำให้ลดค่าใช้จ่ายเป็นเงิน 83 ล้านบาท

5) การพัฒนาทักษะในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Skill Development) ความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นทักษะที่สามารถสอน ฝึกหัด และปรับปรุงได้ ถ้าสมาชิกทีมงานมีทักษะก็จะทำให้เขามีความมั่นใจในการค้นหา พัฒนา ความคิดใหม่ได้อย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา นวัตกรรมให้เป็นขีดความสามารถหลักของพนักงานทุกคนในองค์การ ซึ่งโปรแกรมการฝึกอบรมมีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

5.1) การฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative-Thinking) เป็นการสอนให้พนักงานทราบถึงทิศทางหรือแนวโน้ม และการค้นหาวิธีการใหม่

5.2) การฝึกอบรมด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic-Thinking) ทำให้พนักงานมีทักษะในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำมา ซึ่งมูลค่าให้กับองค์การ ทำให้เข้าใจกระบวนการทางการค้า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงานทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะพนักงานในฝ่ายการวิจัยและพัฒนา (R&D)

5.3) การฝึกอบรมด้านความคิดเชิงการเปลี่ยนรูป (Transformational Thinking) จะทำให้พนักงานตระหนักถึงความสัมพันธ์ภายในระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม สามารถค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ

7) การยอมรับและสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Reward and Recognition) การให้รางวัล (Reward) เกี่ยวกับนวัตกรรมจะต้องตั้งเป้าหมายให้มีความชัดเจนและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์การ สิ่งที่สำคัญก็คือ การกำหนดให้ นวัตกรรมเป็นเป้าหมายของทุกแผนกทุกตำแหน่งงาน และพนักงานทุกคน ในขณะเดียวกันการให้รางวัลอาจจะส่งผล

ต่อองค์การก็ได้ เช่น ถ้าพนักงานมีการแข่งขันเพื่อการได้รับรางวัลสูงก็จะทำให้พนักงานไม่แบ่งปันความรู้หรือการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การยอมรับ (Recognition) ในความพยายามของบุคคลและกลุ่มนั้นเป็นการยอมรับแบบไม่เป็นทางการ เช่น ฉลองด้วยการเลี้ยงอาหารมือเย็น (Celebration Dinner) และของรางวัล การให้รางวัลนั้นให้เน้นสิ่งที่ตรงความต้องการของบุคลากรและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน 8) บุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสร้างนวัตกรรม (External Stakeholder Innovation) การสร้างนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากการใช้ความคิดที่มาจากภายในองค์กรแล้ว องค์กรจะต้องอาศัยแนวความคิดใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กรด้วย ซึ่งจะเป็นการเพิ่มมุมมองหรือแนวทางด้านนวัตกรรม เช่น อินเทอร์เน็ต รายงานวิจัย และงานแสดงสินค้า รวมทั้งการติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้กับทีมงานและบุคคลภายนอก อันได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ซัพพลายเออร์ เจ้าหน้าที่กฎหมาย ผู้ร่วมงาน และคู่แข่ง ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีความสัมพันธ์กันเป็นลักษณะเครือข่าย การสร้างพันธมิตรภายนอก องค์กรมีรูปแบบ ดังนี้ 8.1) การสร้างพันธมิตรกับ องค์กรที่อยู่ในช่วงการเริ่มต้นการออกแบบและกระบวนการผลิต ซึ่งจะมีการทำงานร่วมกันเพื่อลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ลดต้นทุน และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ 8.2) การสร้างพันธมิตรกับองค์กรที่อยู่ในช่วงการนำไปปฏิบัติและติดตามผลของกระบวนการ ซึ่งจะมีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการค้นหาแนวทางนำไปสู่องค์กรอื่นที่มีผลิตภัณฑ์และบริการที่เหมือนกันตัวแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสำนักนวัตกรรมแห่งชาติ

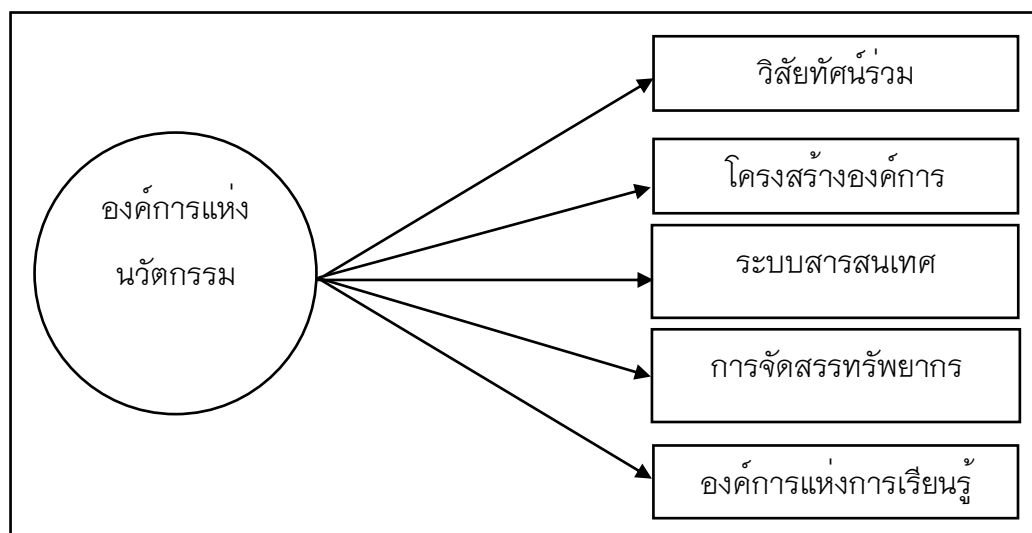
Holder and Matter (2008, pp. 231–235) ได้เสนอตัวแปรสังเกตได้ขององค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้ วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational Visioning) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ระบบข้อมูลข่าวสาร (Information System Visioning) กิจกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Energy and Activity Flow) การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ (Human Energy Development) รูปแบบองค์กร (Organizational Form) การประเมินผลการทำงาน (performance Appraisal) และผู้นำ (Leader)

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรสังเกตได้ขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ตาราง 12 ตัวแปรสังเกตได้ขององค์การแห่งนวัตกรรม

องค์การแห่งนวัตกรรม	แหล่งข้อมูล				รวม	ร้อยละ
	ยุพมาศ สุกใส (2556)	วิวัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560)	Dundon (2002)	Holder and Matter (2008)		
1. วิสัยทัศน์รวม	✓	✓	✓	✓	4	100.00
2. โครงสร้างองค์การ		✓		✓	2	50.00
3. ระบบสารสนเทศ		✓		✓	2	50.00
4. การจัดสรรทรัพยากร		✓	✓		2	50.00
5. องค์การแห่งการเรียนรู้			✓	✓	2	50.00
6. รางวัลภายใน		✓			1	25.00
7. ระบบการจัดการ		✓			1	25.00
8. สิ่งแวดล้อม			✓		1	25.00
9. การฝึกอบรมและพัฒนา			✓		1	25.00
รวม	1	6	5	4	16	

จากตาราง 12 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ขององค์การแห่งนวัตกรรมตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษาพบว่า มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) วิสัยทัศน์รวม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบสารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร และ 5) องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 รูปแบบการวัดองค์การแห่งนวัตกรรม

จากภาพประกอบ 10 แสดงรูปแบบการวัดองค์การแห่งนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถสรุปนิยามและตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม

คำว่าวิสัยทัศน์ถูกใช้เป็นคำแปลของศัพท์ภาษาอังกฤษ ว่า Vision โดยนัยยะของ Vision ในภาษาอังกฤษ หมายถึง The faculty or state of being able to see หรือ The ability to think about or plan the future with imagination or wisdom ดังนั้นสามารถบอกได้ว่า คำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ตามนัยของความหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision) ถูกนำมาใช้ในองค์กร ก็เพราะต้องการให้องค์กรมีขอบเขตในการทำงาน รู้ว่าองค์กรกำลังจะทำอะไร มุ่งหน้าไปสู่อะไร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรจึงมีลักษณะเป็นเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะเป็นคำว่าต้องการจะเป็นหมายความว่า ในปัจจุบันไม่ได้เป็นนั้น ทำให้บางแห่งพูดถึงวิสัยทัศน์ในเชิงว่าเป็นเหมือนคำอธิษฐานขององค์กร เสมือนไปนั่งต่อหน้าสิ่งศักดิ์สิทธิ์แล้วก็อธิษฐานว่า ขอให้ได้อย่างนั้นอย่างนี้ (ปาณัฐ เนรมิตราพงษ์, 2560, ออนไลน์)

รจนา บุญลพ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงจะมีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมอยู่

ในระดับสูง และโรงเรียนที่มีระดับค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในระดับต่ำจะทำให้เป็นจุดอ่อนในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นกัน ดังนั้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จึงควรเริ่มจากการสร้างค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดก่อน โดยอาจเริ่มจากผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้ครูทุกคนทราบ และสร้างเป้าหมายร่วมและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกทุกคนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน นั่นก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากนั้นสมาชิกทุกคนร่วมกันวางแผนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้ใหม่ ๆ ได้รับรู้ปัญหาจุดเด่น จุดด้อย ในเรียนการสอนของตนเองและสมาชิกในที่ม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

Senge, Peter M. (1990, p. 4) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือนอกอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันทั่วองค์กร การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ ทุกคนในองค์กรในรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคลเป็นพลังที่เร้าความรู้สึก ซึ่งมีแรงบันดาลใจมากจากความคิด

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคตโดยมองอนาคต จากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส การมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ในความหมายเชิงปฏิบัติการ จึงหมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมากำหนดภาพของเป้าหมายในอนาคตระยะยาวขององค์กร

2. โครงสร้างองค์การ

ในองค์การหนึ่ง ๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structures) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นวิธีการจัดเตรียมคน เพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใด และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ซึ่งลักษณะนี้เป็นอยู่ในโครงสร้างจะเป็นลักษณะคล้ายกับการแบ่งหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งมีการแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่าง ๆ กระจ่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันไป บทบาทหน้าที่ของงาน การตัดสินใจในการทำงานในองค์การจะต้องมีการร่วมกันคิดและตัดสินใจ โครงสร้างองค์การควรเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่ต้องทำ (from follow function) เพื่อประสิทธิผลขององค์การและให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำอยู่ในองค์การ (เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2547, อ้างถึงใน สุมัทนา หาญสุริย์, 2560, หน้า 120)

มณีรัตน์ สุวรรณวารี (2563, ออนไลน์) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Kast and Rosenzweig (1985, pp. 234–235) กล่าวว่า โครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2002, p. 256) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นกรอบโครงงานขององค์การที่กำหนดงานกลุ่มและความสัมพันธ์ของงานไว้ ส่วน Steers (1997, pp. 59–60) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างองค์การจะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลกับทรัพยากรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยที่โครงสร้างองค์การจะสะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ

(Organization Chart) โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ

การออกแบบโครงสร้างองค์การนอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้วยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงาน เป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไก

ควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์การอาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์การ โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บริการ จุดมุ่งหมายขององค์การ

2. โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใดการประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

องค์การจัดโครงสร้างเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่าง ๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Robbins, 1999, pp. 487-489) คือ

1. ความซ้ำซ้อน เป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์การที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความแตกต่างกันมี 3 รูปแบบ คือ แบ่งตามแนวนอน (Horizontal) เป็นระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย โดยแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิก ลักษณะงาน ระดับการศึกษาและการอบรม แบ่งตามแนวตั้ง (Vertical) เป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์การ และแบ่งตามพื้นที่ (Spatial) เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์การ หน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

2. ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับของงานภายในองค์การที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐาน มีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมาก และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์การมีความเป็นทางการต่ำ กิจกรรมของงานจะไม่ติดยึดอยู่กับโครงการ บุคลากรมีอิสระที่จะพิจารณางานของตนเองสูง

3. การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของการตัดสินใจรวมอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ซึ่งรวมถึงการมีอำนาจอย่างเป็นทางการและถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่ โดยชอบธรรม ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์การโดยอาศัยข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรระดับล่างเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่ใช้ข้อมูลดังกล่าวเลย ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลระดับล่างสามารถให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การจะมีการกระจายอำนาจสูง

Hodge & Anthony (1988, p. 374) ระบุว่าโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด รวมถึงการมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
2. มีนวัตกรรม และมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
3. มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีการยืดหยุ่นเพื่อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์การเอง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และการวางแผนพัฒนาอาชีพ
5. สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง
6. สนับสนุนให้มีกลยุทธ์

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ คือ ผังองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน กระบวนการทำงาน และกลไกการประสานงานกันระหว่างงานด้วยกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นในการควบคุมพฤติกรรมคน ซึ่งหากผู้บริหารองค์กรมีจิตสำนึกในเรื่องของงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ก็จะสามารถควบคุมพฤติกรรมคนในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการเดียวกันได้

3. ระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ (Information System หรือ IS) เป็นระบบพื้นฐานของการทำงานต่าง ๆ ในรูปแบบของการเก็บ (input) การประมวลผล (processing) เผยแพร่ (output) และมีส่วนจัดเก็บข้อมูล (storage) (วิกิพีเดีย, 2565, ออนไลน์)

องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ คือ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ มนุษย์ กระบวนการ ข้อมูล เครือข่าย ระบบสารสนเทศนั้นจะประกอบด้วย

1. ข้อมูล (Data) หมายถึง ค่าของความจริงที่ปรากฏขึ้น โดยค่าความจริงที่ได้จะนำมาจัดการปรับแต่งหรือประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ
2. สารสนเทศ (Information) คือ กลุ่มของข้อมูลที่ถูกตามกฎเกณฑ์ตามหลักความสัมพันธ์ เพื่อให้ข้อมูลเหล่านั้นมีประโยชน์และมีความหมายมากขึ้น
3. การจัดการ (Management) คือ การบริหารอย่างเป็นระบบ เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการขององค์กรนั้น ซึ่งต้องมีการวางแผน กำหนดการ และจัดการทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

ระบบสารสนเทศ และ MIS (IS) หรือการประยุกต์ใช้ภูมิทัศน์ คือ การรวมกันของเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) และกิจกรรมของผู้คนว่าด้วยการดำเนินการให้ความช่วยเหลือใด ๆ การทำการจัดการและการตัดสินใจ ในความหมายที่กว้างมาก ระบบสารสนเทศเป็นคำที่ใช้บ่อยในการอ้างถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คน กระบวนการข้อมูลและเทคโนโลยี ในแง่นี้คำที่ใช้ในการอ้างอิงไม่เพียงแต่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่องค์กรจะใช้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีที่คนมีปฏิสัมพันธ์กับเทคโนโลยีนี้ในการสนับสนุนกระบวนการทางธุรกิจ

บางสิ่งบางอย่างสร้างความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างระบบสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ และกระบวนการทางธุรกิจ ระบบสารสนเทศมักจะรวมถึงองค์ประกอบของ ICT แต่ก็ได้มีความเกี่ยวข้องอย่างหมดจด กับ ICT เสียทีเดียว

สตาร์ตัน อาตวงษ์ (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ (Information System) คือ ขบวนการประมวลผลข่าวสารที่มีอยู่ ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการตัดสินใจของบุคคลระดับบริหาร ขบวนการที่ทำให้เกิดข่าวสารสารสนเทศนี้ เรียกว่า การประมวลผลสารสนเทศ (Information Processing) และเรียกรูปวิธีการประมวลผลสารสนเทศด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT)

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบขึ้นด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผน จัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ

1. ระบบประมวลผล

ความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและความต้องการสารสนเทศที่หลากหลาย ทำให้การจัดการและการประมวลผลข้อมูลด้วยมือ ไม่สะดวก ซ้ำ และอาจผิดพลาด ปัจจุบันองค์การจึงต้องทำการจัดเก็บและการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดการข้อมูล เพื่อให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม

การสื่อสารข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการจัดการและประมวลผล ตลอดจนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศที่ดีต้องประยุกต์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารข้อมูลระหว่างระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และผู้ใช้ที่อยู่ห่างกัน ให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการข้อมูล

ปกติบุคคลที่ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีจะอธิบายความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยให้ความสำคัญกับส่วนประกอบสองประการแรก แต่ผู้ที่สนใจด้านการจัดการข้อมูล (Data/Information Management) จะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบที่สาม ซึ่งมีความเป็นศิลปะ ในการจัดรูปแบบและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์การอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดสรรทรัพยากร

ความหมายของการจัดสรรทรัพยากร คือ การนำเอาสิ่งที่ยาหา และนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่มวลมนุษย์ในสังคม (สมประวิถน์ มั่นประเสริฐ, 2563, ออนไลน์)

1. การจัดสรรทรัพยากรในทางเศรษฐศาสตร์ แบ่งได้ 2 วิธี คือ

1.1 รัฐเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร โดยส่วนใหญ่อยู่ในประเทศสังคมนิยม เช่น จีน

นิยม เช่น จีน

1.2 ใช้กลไกราคาเป็นตัวจัดสรร ราคาสูงก็จะผลิตมาก โดยผู้ผลิต

สามารถกำหนดว่าควรผลิตอะไรมากน้อยเท่าใด

1) ในฐานะที่เป็นผู้บริโภค : ราคาสูงซื้อลดลง แต่ถ้าราคาถูกซื้อ

เพิ่มขึ้น

2) ในฐานะที่เป็นผู้ผลิต : ราคาสูง จะผลิตเพิ่มขึ้น เพราะมี

แรงจูงใจจากกำไร

2. การจัดสรรทรัพยากรแบ่งตามเขตภูมิศาสตร์

เป็นการแบ่งเขตตามสภาพภูมิศาสตร์ เช่น ภาคเหนือทำเรื่องของป่าไม้ ท่องเที่ยว ภาคใต้ทำเรื่องของยางพารา การประมง เป็นต้น

3. การจัดสรรทรัพยากรแบ่งตามอาชีพ และอุตสาหกรรม

คู่มืออาชีพของคนส่วนใหญ่ในสังคม หรือประเทศที่มีการประกอบการเป็นหลัก เช่น ในประเทศไทยมีเกษตรกรกว่าร้อยละ 70 เป็นต้น ดังนั้น การจัดสรรทรัพยากรโดยส่วนใหญ่แล้วนั้นจึงมักจะอยู่ในเรื่องของการเกษตร

4. การจัดสรรทรัพยากรแบ่งตามอำนาจหน้าที่

คู่มืออำนาจการบังคับบัญชา หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น เจ้านายกับลูกน้อง หรือในมหาวิทยาลัย อธิการบดีกับรองอธิการ และอาจารย์ เป็นต้น

5. การจัดสรรทรัพยากรให้แก่เจ้าของปัจจัยการผลิต

โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นไปตามกลไกราคา แต่เนื่องจากมีปัจจัยพื้นฐานที่ประกอบกันหลายฝ่าย คือ 1) เงินทุนที่ได้รับการจัดสรรให้อยู่ในรูป ดอกเบี้ย 2) ที่ดินที่ได้รับการจัดสรรให้อยู่ในรูป ค่าเช่า 3) แรงงานที่ได้รับการจัดสรรให้อยู่ในรูป ค่าจ้าง เงินเดือน 4) ผู้ประกอบการ ที่ได้รับการจัดสรรให้อยู่ในรูป กำไร หรือเงินปันผล

5.1 ดอกเบี้ย (Interest) จัดเป็นค่าใช้จ่ายแก่เจ้าของปัจจัย

ประเภทเงินทุน ซึ่งสามารถที่จะกำหนดได้ 2 รูปแบบ

5.1.1 อัตราดอกเบี้ยที่กำหนดตายตัว (Fixed Rate)

เป็นการกำหนดแบบเป็นทางการ เช่น รัฐกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเป็น 2% เป็นต้น

5.1.2 อัตราดอกเบี้ยที่กำหนดขึ้นลงได้ (Flexible Rate)

โดยมักจะเป็นไปตามกลไกของตลาด ซึ่งการขึ้นลงนั้นก็มีอยู่ 2 วิธี คือ 1) ขึ้นลงได้อย่างเสรี 2) การกำหนดให้ขึ้นลงได้ เช่น กำหนดให้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ไม่เกิน 16% ต่อปี

5.2 อุปสงค์ของเงินกู้ (Demand for Loanable Fund)

ความต้องการเงินกู้ขึ้นโดยปกติแล้วอัตราดอกเบี้ยมักจะเป็นตัวกำหนด แต่ก็ยังมีวัตถุประสงค์อื่น ๆ ในการกู้ ซึ่งเราสามารถจำแนกได้ ดังนี้

- 1) เพื่อดำเนินธุรกิจ (Transaction Motive) เป็นการลงทุนในกิจการ
- 2) เพื่อเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน (Precautionary Motive) เช่น ยามเจ็บป่วย
- 3) เพื่อเก็งกำไร (Speculative Motive) เช่น การกู้เงินในขณะที่มีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำทั้งนี้เพื่อนำมาซื้อหลักทรัพย์ หรือหุ้น เก็บเอาไว้แล้วรอเวลาที่หุ้น หรือหลักทรัพย์มีราคาเพิ่มขึ้น ก็จะได้ขายออกไป

5.3 อุปทานของเงินกู้ (Supply for Loanable Fund) คือ การที่มีผู้นำเงินให้ออกกู้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก็เพื่อที่จะแสวงหากำไรจากดอกเบี้ย ซึ่งสถาบันที่มีความเกี่ยวข้องกับเงินกู้ก็มี ดังนี้

5.3.1 ธนาคาร และสถาบันการเงิน

5.3.2 นายทุนด้านเอกชน ส่วนใหญ่แล้วเป็นเงินทุนนอกระบบหรือกระทำในหน่วยงานซึ่งเป็นเรื่องผิดกฎหมาย แต่รัฐบาลก็ทำอะไรไม่ได้ เพราะเป็นการสมยอมกัน

5.3.3 รัฐบาลปล่อยเงินให้กู้ ส่วนใหญ่แล้วมักเป็นกรณีในการส่งเสริมการลงทุน

5.4 ค่าเช่า (Rent) โดยเราสามารถจำแนกได้ 2 รูปแบบ คือ

5.4.1 ค่าเช่าตามสัญญา เป็นข้อตกลงสัญญา มีการกำหนดอย่างแน่นอน เช่น 3 ปี และจะต้องมีการจดทะเบียนต่อเจ้าพนักงาน จึงจะมีความสมบูรณ์เป็นต้น

5.4.2 ค่าเช่าทางเศรษฐศาสตร์ เป็นราคาที่ผู้เช่ายินดีจ่ายให้แก่เจ้าของ กรณีที่เจ้าของยอมให้เช่า โดยมีอุปทานคงเดิม และสร้างเพิ่มเติมไม่ได้ เช่น ที่ดิน

5.5 ค่าจ้าง (Wage) เราสามารถจำแนกค่าจ้างออกได้ 2 รูปแบบ คือ

5.5.1 ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) เป็นค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นรายวัน รายเดือน รายปี ก็ได้

5.5.2 ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) หาได้จากค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ลบด้วยอัตราเงินเฟ้อต่อปี

5.6 กำไร (Profit) เป็นค่าตอบแทนที่เกิดจากรายได้มากกว่าทุน โดยผู้ที่ได้รับกำไร คือ เจ้าของ หรือผู้ประกอบการ โดยทางเศรษฐศาสตร์เราสามารถแบ่งกำไรได้ ดังนี้

5.6.1 กำไรปกติ (Normal Profit) เป็นผลกำไรที่ได้จากการผลิตสินค้าออกมาจำหน่าย และเป็นราคาที่เกิดขึ้นเล็กน้อย 1-2% โดยได้รวมค่าเสียโอกาสไว้แล้ว

5.6.2 กำไรเกินปกติ (Surplus Normal Profit) เป็นรายรับที่ได้หักออกด้วยกำไรปกติ ส่วนใหญ่พบในตลาดผูกขาด หรือตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

5.6.3 กำไรจากการผูกขาด (Monopoly Profit) เกิดจากการผูกขาดจากกิจการ หรือการใช้อำนาจผูกขาดของรัฐ ซึ่งกำไรประเภทนี้สามารถกำหนดตัวเลขได้แน่นอนกว่ากำไรประเภทอื่น ๆ ที่กล่าวมา

6. กำไรที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ มีหลายลักษณะ เช่น 1) กำไรเกิดจากการพยากรณ์ถูกต้องทิศทาง การคาดการณ์ที่ถูกต้อง 2) กำไรจากการผูกขาด มักเป็นไปตามกฎหมาย หรือว่าไม่มีคู่แข่ง ซึ่งผู้ผลิตสามารถตั้งราคาได้ตามใจชอบ 3) กำไรจากการคิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ สินค้า ชนิดใหม่ 4) กำไรจากความนิยมในการบริโภค เช่น สินค้าแฟชั่น 5) กำไรจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการลดต้นทุน

สรุปได้ว่า การจัดสรรทรัพยากร คือ โครงสร้างที่เอื้อให้กลไกในการจัดสรรทรัพยากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ โครงสร้างให้อำนาจในการคิดและตัดสินใจ และให้เครื่องมือกับกลไกอย่างเพียงพอ เพื่อให้กลไกบรรลุเป้าหมายในการจัดสรรอย่างตรงเป้าและคุ้มค่า ในประเทศส่วนใหญ่ที่รัฐเป็นกลไกตัวแทนในการจัดสรรทรัพยากร สาธารณะ โครงสร้างที่ดี คือ กฎหมาย กฎระเบียบ และบรรทัดฐานทางสังคมที่มอบอำนาจและความไว้วางใจให้กับรัฐ ตลอดจนระบบภาษี การเบิกจ่าย และระบบราชการที่คล่องตัว

5. องค์การแห่งการเรียนรู้

ตั้งแต่ประมาณ ค.ศ. 1978 ได้มีแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้มีการกล่าวถึงในวรรณกรรม ทางด้านทฤษฎีองค์การ พฤติกรรม องค์การ การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ ไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรม และพัฒนา (Pedler et al., 1991, p. 5) กล่าวว่า หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ อยู่ที่ผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน มีนักวิชาการจำนวนมาก ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ในมุมมองต่าง ๆ นิยามที่สำคัญ มีดังนี้

Peter M. Senge (1990, p. 3) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ซึ่งบุคลากรในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับขององค์การเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิด (patterns of thinking) ใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นທີ່ซึ่งสมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Pedler, Burgoyne & Boydell (1990, p. 1) เรียกองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) โดยให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน ซึ่งครอบคลุมถึงพนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งในบางกรณี และเป็นองค์การที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่องโดยมีการปรับเปลี่ยนองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การอย่างต่อเนื่อง ต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและค้ำประกันถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Daren Watkins & Victoria Marsick (1993, p. 10) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเอง

David A. Gavin (1993, pp. 78–91) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือ องค์การที่มีลักษณะในการสร้างสรรค์ การได้มาซึ่งความรู้ แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงปรับพฤติกรรมขององค์กรอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ เพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และการหยั่งรู้

Michael Marquardt (1996, p. 19) ได้ให้คำนิยามของ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ไว้ว่า องค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทรงพลัง มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต และมีการปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อการเก็บรวบรวม การจัดการและการใช้ความรู้เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ เป็นองค์การที่เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์การ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและในการเพิ่มระดับผลิตภาพ

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีสมาชิกปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการทำงาน

มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากร เพื่อลงทุนในบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้าง นวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร การจัดการระบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้าง องค์กร 3) ระบบสารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร และ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 13

ตาราง 13 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรม

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. วิสัยทัศน์ร่วม	การมองภาพอนาคตขององค์การ ร่วมกันและกำหนดจุดหมาย ปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน มีจุดหมายปลายทางที่ต้องการ แบบชัดเจน ทำทนายมีพลัง ที่เป็นไปได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมิน ความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศ ให้นักเรียน 2. มีรูปแบบการพัฒนางานกำหนด จุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจน 3. มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รุข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน 4. มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผล การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์การ เพื่อสร้างภาพในอนาคตต่ออย่างมี ความเป็นไปได้
2. โครงสร้าง องค์กร	ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชา ที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคน เข้าด้วยกันเพื่อทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์กรมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2. มีการระบุภาระหน้าที่ในองค์กร อย่างชัดเจน 3. มีการแบ่งงานขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย 4. การมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย 5. ช่วงของการควบคุมกระชั้น เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 13 ต่อ

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. ระบบสารสนเทศ	กลุ่มของส่วนประกอบพื้นฐานต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกันในการเก็บ (นำเข้า) จัดการ (ประมวลผล) และเผยแพร่ (แสดงผล) ข้อมูลและสารสนเทศ และสนับสนุนกลไกของผลสะท้อนกลับเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนระบบสารสนเทศ 2. มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูล 3. มีระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ 4. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ 5. มีระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
4. การจัดสรรทรัพยากร	การจัดแบ่งทรัพยากรทางกายภาพให้กับบุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพที่จำเป็นสำหรับพัฒนาบุคลากร 2. สมาชิกในองค์การได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงและครบถ้วน 3. สมาชิกในองค์การใช้ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 4. ทรัพยากรทางกายภาคมีเพียงพอต่อการทำงาน 5. ทรัพยากรทางกายภาคมีคุณภาพพอต่อการทำงาน
5. องค์การแห่งการเรียนรู้	องค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานที่และลักษณะทางกายภาพซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ 2. กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยนใช้ความรู้/แนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีการจัดเก็บเป็นคลังความรู้ขององค์การ 3. มีระบบการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตาราง 13 ต่อ

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		4. การให้อำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการปฏิบัติการ แก่บุคลากร 5. ความหลากหลายของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม การเรียนรู้จากการปรับตัว การคาดการณ์ การเรียนรู้ และการปฏิบัติโดยใช้ทักษะการเรียนรู้

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM)

เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิได้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน จุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือ การสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย (สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตร วรธนา และรัชนิกุล ภิญญิกานูวัฒน์, 2557, หน้า 4) SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เป็นเทคนิคที่สามารถหา

ความสัมพันธ์และหาเหตุได้นอกจากนั้นยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2557, หน้า 1)

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural Equation

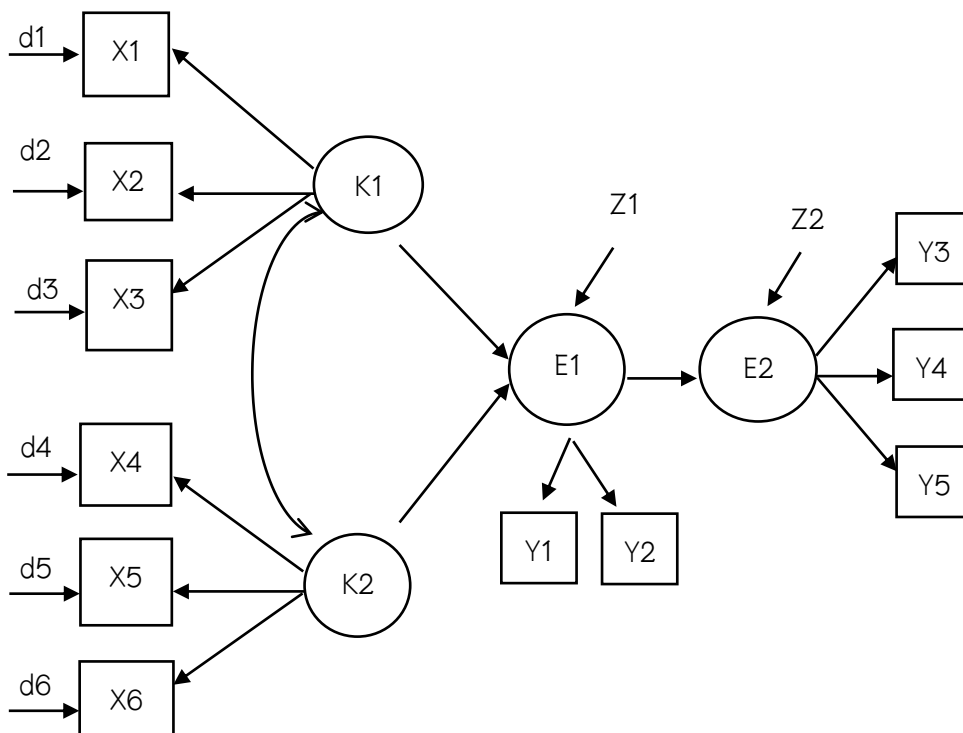
Modeling : SEM)

จิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 235-237) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้การทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้นมีได้ทั้งเพื่อการยืนยัน เพื่อสร้างทฤษฎีกรณีการทดสอบทฤษฎี สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน หรือการวิจัยเชิงปริมาณเริ่มต้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่จะได้รับจากการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมมาว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยการใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดลในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

จุดเด่นประการหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (Latent Or Unobserved Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis Bullen and Long) ซึ่งให้เห็นด้วยว่าในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท คือ ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้นตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการถดถอย (Regression) ซึ่งแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

ตัวแปรสังเกตที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model/Structural Equation Model) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (Recursive and linear additive) หรือแบบสองทางแบบเส้นเชิงบวก (Non-Recursive an Linear Additive) และโมเดลการวัดตัวแปรสังเกตของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและโมเดลสมการดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (Factor Analysis Model) ที่ประกอบด้วยเฉพาะโมเดลการวัด (Measurement Model) เท่านั้นและแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (Path Diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เท่านั้น

การยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่นั้น มีสถิติการวัดความสอดคล้อง ดังนี้ 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ ค่า P-Value สูงกว่า .05 2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า Goodness of fit index : GFI, adjusted goodness of fit index : AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ .09-1.00 4) ค่า Standardized root mean squared residual : standardized RMR, Root Mean Squared Of Error Approximation : RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 5) ค่า Critical n : CN มีค่าเท่ากับหรือมีค่ามากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า Largest Standardized Residual มีค่า -2 ถึง 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีความสำคัญต่อนักวิจัยเพื่อใช้วิเคราะห์และเขียนแทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังภาพประกอบ 11 (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2557, หน้า 5-7)



ภาพประกอบ 11 โมเดลสมการโครงสร้าง

ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

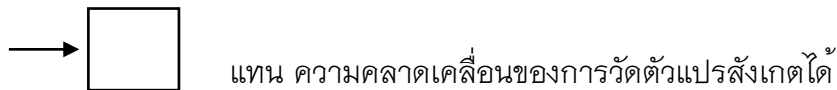
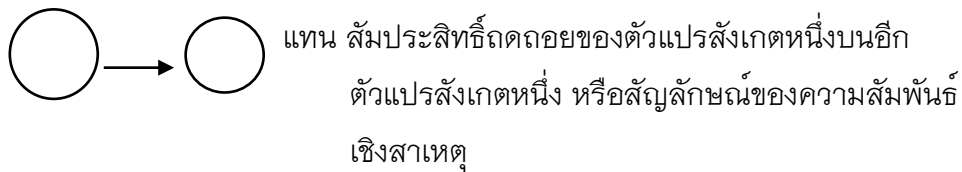
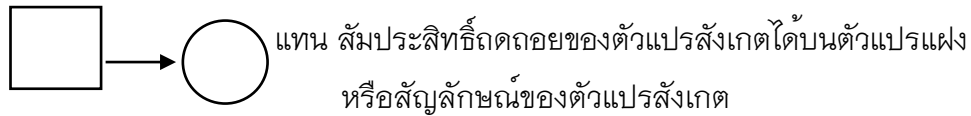
□ หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable)

○ หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variable)

→ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือนำหน้าตัวแปรสังเกตได้

↔ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยนำสัญลักษณ์เหล่านี้เขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังนี้



ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) (ในภาพ คือ K1 และ K2) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ (อ่านว่า KSI)

2. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) (ในภาพ คือ E1 และ E2) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ในสมการโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X
2. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA) ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ϵ (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ (อ่านว่า ZETA)

จากโมเดลในภาพ พบว่า

ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัว คือ K1 และ K2

ตัวแปรแฝงภายใน มี 2 ตัว คือ E1 และ E2

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก 6 ตัว คือ X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 และ X_6
 โดยที่ X_1 X_2 และ X_3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K_1 X_4 X_5 และ X_6
 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K_2
 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 5 ตัว คือ Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 และ Y_5 โดยที่ Y_1 Y_2
 และ Y_3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E_1 Y_3 Y_4 และ Y_5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E_2
 d_1 d_2 d_3 d_4 d_5 และ d_6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
 ของ X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 และ X_6 ตามลำดับ
 e_1 e_2 e_3 e_4 e_5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y_1
 Y_2 Y_3 Y_4 และ Y_5 ตามลำดับ
 z_1 และ z_2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E_1 และ E_2
 ตามลำดับ

ตัวแปรใน SEM สามารถแบ่งได้หลายลักษณะ แบ่งตามที่มาของ
 ตัวแปร ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้
 (Indicator Variable) บ้างครั้งเรียกว่า ตัวแปรวัด (Measurement Variable) หรือ Manifest
 Variable หรือ Reference Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง เช่น
 คำถามในแบบสอบถามและนำมาสร้างเป็นตัวแปร จึงเรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้และจะใช้
 สัญลักษณ์สี่เหลี่ยม (□) สำหรับตัวแปรสังเกตได้ 2) ตัวแปรแฝงหรือปัจจัยแฝง (Latent
 Variable) หรือ Unobserved Variable หรือ Constructed Variable หรือบางครั้งเรียกว่า
 Factor Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง โดยนำตัวแปรที่เป็น
 ตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ หรือเรียกว่าตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรตัวแทนของตัวแปรบ่งชี้
 หลาย ๆ ตัว ดังนั้น จะพบว่ามีนักวิจัย เรียกตัวแปรสังเกตได้ว่า ตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable)
 เพราะตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ค่า จะเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง เช่น การวัดพฤติกรรม
 การเสพติด ไม่อาจถามได้โดยตรงว่า “คุณติดยาเสพติดหรือไม่” จึงจำเป็นต้องใช้คำถาม
 หลาย ๆ คำถาม เพื่อตรวจวัดว่าผู้ตอบติดยาเสพติดหรือไม่ โดยคำถามคำตอบที่ได้ คือ
 ตัวแปรสังเกตได้หรือการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องวัดด้วยปัจจัยหลายด้าน
 ตัวแปรของแต่ละด้านถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ส่วนประสิทธิภาพถือเป็นตัวแปรแฝง
 หรือปัจจัย (Factor) การแบ่งประเภทตัวแปรด้วยสถานะของตัวแปรเมื่อพิจารณาตัวแปร
 ใน SEM ด้วยหน้าที่หรือสถานะของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งเป็น 2 ประเภท
 คือ 1) ตัวแปรแฝงนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงใน SEM เป็นตัวแปรอิสระ

เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกในโมเดล ถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ นอกโมเดล 2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งตัวแปรคั่นกลางเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 4-5)

2. ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 7)

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน จากภาพมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ E1 และ E2

2.2 โมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงจากภาพโมเดลโครงสร้าง คือ โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง K1 K2 กับ E1 กับ E2

เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2557, หน้า 186) โมเดลสมการโครงสร้างขั้นพื้นฐาน จะมีตัวแปรสังเกต 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

1) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ผู้วิจัยต้องการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ในโมเดลการวัดมักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลการหาสาเหตุ ซึ่งจะใช้หลักการ การวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งอาจจะเป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายหรือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน

3. ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง

โดยทั่วไปสามารถแบ่งโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้
 1) การวิเคราะห์เส้นทาง 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน 3) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง
 และ 4) โมเดลโครงการพัฒนา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 82-85)

3.1 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลเฉพาะตัวแปรสังเกตได้หรือแปรบ่งชี้ ดังนั้น จึงใช้เฉพาะรูปสี่เหลี่ยมเท่านั้นและเป็นเทคนิคที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอย แต่สามารถหาอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่การวิเคราะห์ความถดถอยจะหาได้เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งจะมี 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) เป็นกรณีพิเศษหรือประเภทหนึ่งของเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

3.2.1 CFA เป็นการวิเคราะห์หรือการสร้างปัจจัยที่ต้องมีทฤษฎีหรืองานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องมายืนยันความสัมพันธ์เพื่อหาค่าน้ำหนักปัจจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้อง 1) สามารถระบุได้ว่ามีตัวแปรสังเกตได้ตัวใดบ้างที่อยู่ในปัจจัยหรือตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน 2) ทราบจำนวนปัจจัยหรือตัวแปรแฝงมาก่อน 3) มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย 4) มีการตรวจสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) ระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้กับข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงหรือที่เรียกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้จะศึกษาจากทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 5) CFA จะไม่มีการคำนวณคะแนนปัจจัย (Factor Score) ให้และ 6) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้

3.2.2 EFA จะแตกต่าง คือ ไม่ทราบจำนวนปัจจัยมาก่อนไม่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย ไม่มีการตรวจสอบความกลมกลืนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน EFA สามารถคำนวณคะแนนปัจจัยได้

3.3 โมเดลโครงสร้าง (Structural Regression Model : SR) เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยนั้นจะใช้เฉพาะกับตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้เท่านั้น คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรสังเกตได้ และมีข้อสมมติว่าสามารถวัดตัวแปรอิสระได้โดยไม่มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด สำหรับการหาสาเหตุหรือการหาอิทธิพลของ SEM ก็ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอยเช่นกัน แต่ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นปัจจัยแฝง นอกจากนั้นในเทคนิค SEM นั้น

ตัวแปรสังเกตได้มีความคลาดเคลื่อนจากวัด และใน SEM ส่วนใหญ่จะเป็นการรวม CFA และ SR เข้าด้วยกัน ทำให้สามารถศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันและการหาสาเหตุไปพร้อมกัน

3.4 โมเดลโค้งการพัฒนา (Latent Growth Model : LGM) หรือเรียกว่า โมเดลโค้งการเปลี่ยนแปลง (Latent Change Model : LCM) เป็นเทคนิคย่อยเทคนิคหนึ่งของ SEM ในปัจจุบันมีงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์และวิจัยทางการแพทย์ ที่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนกลุ่มเดียว เมื่อเวลาผ่านไปหรือเรียกว่าการวัดซ้ำ (Repeated Measure) การวัดซ้ำเป็นการวัดที่ผู้วิจัยสนใจการเปลี่ยนแปลงของบุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์การ เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องรวบรวมข้อมูล ระยะยาว (Longitudinal data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลเดิมหรือองค์การเดิม หลาย ๆ ครั้ง เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป ระยะเวลาในการศึกษาขึ้นอยู่กับ ผู้วิจัยและความเหมาะสมของเนื้อหาว่าจะศึกษานานเป็นเวลาเท่าใด ระยะห่างของเวลา ระยะห่างของเวลา (time interval) ของข้อมูลระยะยาวอาจจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ การวัดซ้ำควรวัดมากกว่า 2 ครั้ง

4. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนการดำเนินการ (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2557, หน้า 9-13) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นอกจากจะทำให้ นักวิจัย สามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้ นักวิจัยทราบว่าควร เลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้าง เครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลักจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดี พอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด ของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่า เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวน

พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just Identification) โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก (fit perfect) โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t -value

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิจัยทราบ

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ) ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น Fitted Covariance Matrix

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix : S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 - test ตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix (Σ) ต่างจาก Sample Covariance Matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า $H_0 : S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1 : S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

4.1 ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง

พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) (Joreskog & Sorbom, 1993, pp. 12-14)

1) พารามิเตอร์ (free parameter) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า (Estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้าง หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตในโมเดลการวัดที่ผู้วิจัยต้องการทราบค่าในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FR

2) พารามิเตอร์ (Fixed Parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรก คือ พารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่าค่าของพารามิเตอร์นี้หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ในกรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดให้พารามิเตอร์เหล่านี้มีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ต้องให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ในภาษาลิสเรล เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FI แบบที่สอง คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่การประมาณค่าแล้วให้มีค่าเท่ากับตัวเลขตัวใดตัวหนึ่งไม่เท่าศูนย์ซึ่งเป็นค่าใด ๆ ก็ตามที่ผู้วิจัยต้องการโดยใช้คำสั่ง VA

3) พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Para) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่นตามที่ผู้วิจัยระบุให้มีค่าเท่ากัน ด้วยการใช้คำสั่ง EQ (Equality Constrain) ซึ่งจะใช้มากในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

4.2 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรมลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (Print Out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่า โดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution) จำนวนตัวแปรอิสระหรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน ดัชนีเหล่านั้นประกอบด้วย (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 24-29)

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม ค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (F_{\min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $K(K+1)/2 - t$ เมื่อ K แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทน จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่าสมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0 : S = \sum$ เมื่อ S แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม ข้อมูลเชิงประจักษ์ \sum แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า 100 อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-54)

2) ค่า NCP (Non-Centrality Parameter) การทดสอบด้วยสถิติทดสอบไค-สแควร์ อาจปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ เนื่องจากข้อมูลมิได้แจกแจงแบบไค-สแควร์ แต่มีการแจกแจงเป็นแบบ Non-Central χ^2 (การแจกแจงแบบไค-สแควร์ เป็นกรณีหนึ่งของการแจกแจงแบบ Non-Central χ^2) ซึ่งมีค่า Non-Centrality Parameter เป็น λ โดยค่า λ จากแสดงความแตกต่างของ S กับ \sum ถ้า λ เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่ายิ่งมากมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่างมาก โดยโปรแกรมจะแสดง

λ ในช่วงความเชื่อมั่น 90% ถ้าโปรแกรมไม่แสดง หมายถึง ค่า λ ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้ (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000, p. 85)

3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน $H_0: S = \sum$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$RMSEA = (FO/df)^{1/2}$$

เมื่อ FO คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า FO เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ค่าระหว่าง .05-.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง .08-.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อยและค่ามากกว่า .10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า ECVI (Expected Cross-Validation Index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง \sum ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า ECVI ต้องน้อยกว่าค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model

5) ค่า Model AIC (Akaike's Information Criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ \sum เช่นเดียวกับค่า ECVI ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model AIC ต้องน้อยกว่า Saturated AIC และเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC

6) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมอธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า .90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

7) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ NFI (Normed Fit Index) NNFI (Non-Normed Fit Index) PNFI (Parsimony Normed Fit Index) CIF (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) หรือโมเดลอิสระ (Independence Model) ค่าของดัชนีเหล่านี้มีตั้งแต่ 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI ที่อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ NFI และ CFI ที่ดีควรมีค่า .90 ขึ้นไป ค่า PNFI ควรมีค่าต่ำ ๆ

8) CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

9) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มี 3 ตัว RMR, Standardize Residual และ Standardized RMR ดังนี้

RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง $S-\Sigma$ ค่าที่น้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรมีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Residual ปิดเป็นอนันต์ทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้น จึงอาจพิจารณารวมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Estimate Standard Error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า 12.581

ค่า Standardized RMR เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual ควรมีค่าน้อยกว่า .05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 14 ค่าดัชนีนิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < .05$)	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 83)
χ^2 / df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี	Bollen (1989, p. 278) Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 98)
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้	Kaplan (2000, p. 110) Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 88)
GFI (Goodness of Fit)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 87)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 85)
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	$< .05$ สอดคล้องกลมกลืนดี .05-.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ .08-.10 $> .10$ สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 85)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	$< .05$ $< .08$	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 85)
Largest/Smallest Standardized Residual	12.001	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 55)
Q-Plot	ชันกว่าเส้นในแนวทแยง	Joreskog and Sorbom (1996, pp. 110-111) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 57)

4.3 การประเมินโมเดลการวัด

โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้น ในการแปลผลการวิเคราะห์ควรจะพิจารณาด้วยว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณาทั้งทางตรง (validity) และความเที่ยง (reliability)

ความตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักตัวแปรสังเกต (factor loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐาน (Standardized loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมาก ๆ จะมีน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐานสูง ๆ

ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ SQUARE MULTIPLE CORRELATION (R^2) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝง ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการรวมกัน (communality) ในการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ

4.4 การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

1) ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี

2) สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง (R^2) มากกว่า 0.50

หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยต้องอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเหตุใดผลของการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

4.5 การปรับโมเดล

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ 5 มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ M ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ MI จะแสดงให้เห็นอย่างคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า χ^2 จะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MM ที่มากกว่า 3.84 ถือว่ามาก เนื่องจาก 3.84 เป็นค่าวิกฤติของไค-สแควร์ ที่ $df = 1$ $\alpha = .05$ อย่างไรก็ตามในการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI เพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ เพราะจากการศึกษาพบว่า ค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ถูกต้องได้ โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

- 1) ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไม จึงปรับโมเดล
- 2) ปรับที่ละ 1 พารามิเตอร์และวิเคราะห์ใหม่
- 3) พิจารณาร่วม EPC (expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับพารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูง ๆ และมี MI สูง ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่มพารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า -2.85 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่

4.6 การประมาณค่าในโมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมลิสเรล
มีวิธีการประมาณค่า 7 วิธี ดังนี้

- 1) วิธีการใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV)
- 2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS)

- 3) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)
- 4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS)
- 5) วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML)
- 6) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS)
- 7) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonal Weighted Least Squares: DWLS)

วิธีการประมาณค่าเหล่านี้ใช้เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระและพารามิเตอร์บังคับของโมเดลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง (S)

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า SEM เป็นการรวมโมเดลทางสถิติหลาย ๆ โมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวได้ในเวลาเดียวกัน หรือกล่าวได้ว่าเป็นการวิเคราะห์และตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวในรูปแบบของชุดสมการ ซึ่งการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์คือการศึกษาคovariance) ระหว่างตัวแปร SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิคหาสาเหตุการวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) จึงทำให้ SEM เป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุและการหาความสัมพันธ์ นอกจากนั้นแล้ว SEM สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการในเวลาเดียวกัน โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์แยกเหมือนเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย และตัวแปรใน SEM บางตัวเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับข้อมูลของจริง โดยใช้สถิติหลาย ๆ ตัวประกอบการตัดสินใจ

กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4) การจัดการโรงเรียน และ 5) การจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ได้คัดสรรแล้ว 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 4) องค์การแห่งนวัตกรรม

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ทั้ง 4 ปัจจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อนำไปสู่การกำหนดเส้นทางและยังพบว่าทั้ง 4 ปัจจัยมีตัวแปรสังเกตต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง 2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ 3) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม 4) ความสามารถเชื่อมโยง และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

สำหรับการศึกษาและกำหนดเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการวิจัยของนักวิจัยรายทางที่ระดับความสัมพันธ์ของเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 117) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.56–0.94 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 และ 0.65 ตามลำดับ และผลการวิจัยของ รัชพล ไตรคุป (2563, หน้า 207) ได้ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย คัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผล ของโรงเรียน ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก ตัวแปรสังเกตสูงสุด มี 1 ตัวแปร คือ ความสามารถเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ รองลงมา คือ ความสร้างสรรค์ จริยธรรม มีจิตสำนึกและสติรับรู้ และความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ .053, 0.52, 0.51, 0.49 และ 0.48 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ระหว่าง 0.78–0.92

2. วัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การจัดการบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่น สู้งาน

สำหรับการศึกษาและกำหนดเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการ พัฒนา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ผลการวิจัยของนักวิจัยรายทางที่ระดับความสัมพันธ์ของเส้นทางอิทธิพลระหว่าง ตัวแปร ดังนี้ เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 235) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.21 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความมีคุณภาพของบุคลากร รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตัดสินใจ ของผู้บริหาร การมอบอำนาจ และการยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .43, 0.42, 0.41 และ 0.39 ตามลำดับและมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ระหว่าง 0.71 ถึง 0.81 งานวิจัยของ พระมหาทิพย์ โอบุญงาม (2563, หน้า 197) ได้ทำการศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปร

วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (-0.54) ในทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (0.82) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (-0.05) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความเอื้ออาทร โดยมีค่าน้ำหนักประกอบเท่ากับ 0.54, 0.59, 0.57, 0.56, 0.65 และ 0.62 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ระหว่าง 0.62 ถึง 0.79 และงานวิจัยของ รัชพล ไตรคุป (2563, หน้า 207) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีอิทธิพลทางตรง (0.45) และทางอ้อม (0.32) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้สูงสุด คือ การบริหารบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย การทำงานเป็นทีม ค่านิยมของ องค์การ และการประพฤติปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 0.50, 0.47, .46 และ 0.41 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ระหว่าง 0.79-0.84

3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) หลักสูตร และวิธีการสอน 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ 4) การพัฒนา งานอาชีพ และ 5) แหล่งเรียนรู้

สำหรับการศึกษาและกำหนดเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ผลการวิจัยของนักวิจัยรายทางที่ระดับความสัมพันธ์ของเส้นทางอิทธิพลระหว่าง ตัวแปร ดังนี้

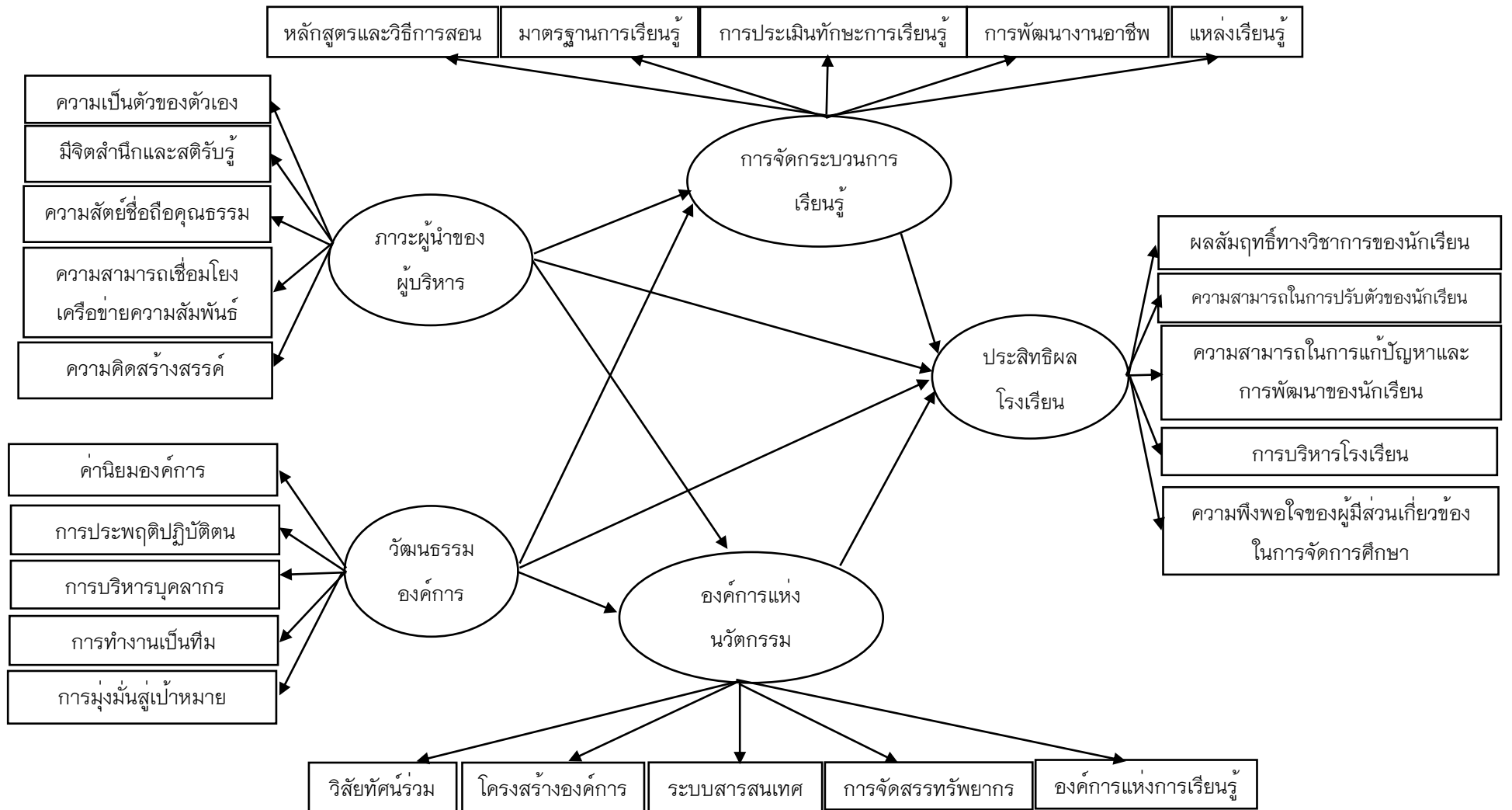
วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 204) ได้ทำการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแปรแฝงภายในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.20 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มาตรฐานการเรียนรู้ รองลงมา คือ หลักสูตร และการสอน การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ การพัฒนางานอาชีพ และแหล่งเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.43, 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.71 ถึง .0.81 งานวิจัยของ รัชพล ไตรคุป (2563, หน้า 208) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.97) จากตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ และมีอิทธิพลทางตรง (0.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด คือ หลักสูตรและวิธีการสอน รองลงมาคือ มาตรฐานการเรียนรู้ การประเมินทักษะการเรียนรู้ และเรียนรู้ และการพัฒนางานอาชีพ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.49, 0.48, 0.44 และ 0.41 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71–0.91 และงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562, หน้า 217) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการจัดการกระบวนการ สูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลทางตรง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ กลยุทธ์องค์การ มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29

4. องค์การแห่งนวัตกรรม 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบสารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร และ 5) องค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับการศึกษากำหนดเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการวิจัยของนักวิจัยรายทางที่ระดับความสัมพันธ์ของเส้นทางอิทธิพลระหว่าง

ตัวแปร ดังนี้ พิคุทธิ กิติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 169) ได้ทำการศึกษา พัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความตรงของรูปแบบการวัด ตัวแปรการบริหารจัดการซึ่งเป็นตัวแปรภายนอก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัด โครงสร้างองค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การระดมทรัพยากร และการประกันคุณภาพ และงานวิจัยของ รัชพล ไตรคุป (2563, หน้า 207) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรแฝงภายในองค์การ แห่งนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลทางตรง (0.88) จากตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ และมีอิทธิพลทางตรง (0.23) ต่อตัวประสิทธิผลของโรงเรียนในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด 2 ตัวแปร คือ วิสัยทัศน์ และการจัดสรรทรัพยากร รองลงมาคือ ระบบสารสนเทศ โครงสร้างองค์การ และองค์การ แห่งการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ 0.46, 0.46, 0.44, 0.43 และ 0.42 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.54 ถึง 0.85

ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยกำหนดให้ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ ให้มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพล ทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม กำหนดให้ตัวแปรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรมทางตรงต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรของ พัชรโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557, หน้า 115); สุชาติ เอกปัทมา (2557, หน้า 53); จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 123-125); ธัญญพัฒน์ ฤาชา (2559, หน้า 195); ประเทือง ทิพย์สุ่มมลจันทร์ (2559, หน้า 152); พัชรภรณ์ มาสุวัตร (2559, หน้า 221); ภูมิสิษฐ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 47); Hoy & Miskel (2005, p. 274) และงานวิจัยประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ กมลวรรณ รอดจ่าย (2552, บทสรุป); พระภุชงค์ หนูมาก (2556, หน้า 10); สุชาติ เอกปัทมา (2557, หน้า 52); จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 124); ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2559, หน้า 147); ภูมิสิษฐ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 40); อมรา ไชยคำ (2559, หน้า 217-218) และ Hoy & Miskel (2005, pp. 348-397) นำองค์ความรู้มาสรุปเป็นโมเดลสมมติฐานที่แสดงถึงแนวคิดเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง 2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ 3) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม 4) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

การจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักสูตรและวิธีการสอน 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) การประเมินทักษะการเรียนรู้ 4) การพัฒนางานอาชีพ 5) แหล่งการเรียนรู้

องค์การแห่งนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบสารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) องค์การแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิผลโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาของนักเรียน 4) การบริหารโรงเรียน 5) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงแบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (rating scale) ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยต้นที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เป็นการศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.2 วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยใช้การศึกษาค้นคว้าสังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.3 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จำนวนกลุ่มละ 3 รูป/คน ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการยืนยันองค์ประกอบโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในภาคผนวก

2.2 เครื่องมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงและปัจจัยที่ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ในตัวปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น

2.2.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยให้แต่ละรูป แต่ละคนเป็นผู้กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ แล้วส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้าประมาณ 2 สัปดาห์ การเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและอนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องเสียง จากนั้นนำมาถอดความเพื่อสรุปเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำเนื้อหาที่ได้มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์ประกอบของโมเดล

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 207 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 522 รูป/คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) ดังนั้น ผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.9 ในการกำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มทั้งหมด

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 3 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 รูป ครูพระ จำนวน 1 รูป และครูฆราวาส จำนวน 1 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้อำนวยการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม	ผู้อำนวยการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม
1. กาฬสินธุ์ (10*)	10	31	55	96	9	9	9	27
2. ขอนแก่น (7*)	26	105	150	281	23	23	23	69
3. ชัยภูมิ (11*)	6	16	41	63	4	4	4	12
4. นครพนม (10*)	9	42	47	99	9	9	9	27
5. นครราชสีมา (11*)	11	61	64	136	10	10	10	30
6. บึงกาฬ (8*)	3	8	17	28	3	3	3	9
7. บุรีรัมย์ (11*)	6	27	35	68	3	3	3	9
8. มหาสารคาม (10*)	9	29	50	88	7	7	7	21

ตาราง 15 (ต่อ)

จังหวัด	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้ถามรายการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม	ผู้ถามรายการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม
9. มุกดาหาร (9*)	1	2	7	10	1	1	1	3
10. ยโสธร (9*)	3	11	14	28	3	3	3	9
11. รอยเอ็ด (10*)	14	47	76	137	12	12	12	36
12. เลย (7*)	15	50	86	151	12	12	12	36
13. ศรีสะเกษ (11*)	10	49	53	112	9	9	9	27
14. สกลนคร (8*)	8	15	41	64	7	7	7	21
15. สุรินทร์ (11*)	8	40	48	96	7	7	7	21
16. หนองคาย (8*)	11	49	62	122	9	9	9	27
17. หนองบัวลำภู (7*)	6	20	23	49	3	3	3	9
18. อำนาจเจริญ (9*)	5	23	26	54	3	3	3	9
19. อุตรดิตถ์ (8*)	20	78	96	194	17	17	17	51
20. อุบลราชธานี (9*)	26	120	145	291	23	23	23	69
รวม	207	823	1,136	2,167	174	174	174	522

* เขตการศึกษาที่

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากนิยามของตัวแปร แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะภาพการดำรงตำแหน่ง การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการพัฒนาของนักเรียน การบริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง มีจิตสำนึกและสติรับรู้ ความลัษฏีข้อถือคุณธรรม ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่าย ความสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยมองค์การ การประพฤติปฏิบัติตน การบริหารบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

ตอนที่ 5 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรและวิธีการสอน มาตรฐานการเรียนรู้ การประเมินทักษะการเรียนรู้ การพัฒนางานอาชีพ แหล่งเรียนรู้

ตอนที่ 6 องค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบ แนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 รูป ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 รูป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.2 พระมหาสนอง ปจฺจโปกกาโร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.3 พระครูพนมปริชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

4.4 พระมหาทิพย์ ถิริจิตฺโต, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

4.5 พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์

5. นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ

6. นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง

7. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

7.1 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง 105/2565 รับรอง ณ วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

7.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 20 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

จังหวัด	จำนวน (โรงเรียน)	หน่วยทดลอง (Try out)			
		ผู้อำนวยการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม
1. กาฬสินธุ์ (10*)	10	1	1	1	3
2. ขอนแก่น (7*)	26	2	2	2	6
3. ชัยภูมิ (11*)	6	1	1	1	3
4. นครพนม (10*)	9	0	0	0	0
5. นครราชสีมา (11*)	11	1	1	1	3
6. บึงกาฬ (8*)	3	0	0	0	0
7. บุรีรัมย์ (11*)	6	1	1	1	3
8. มหาสารคาม (10*)	9	1	1	1	3

ตาราง 16 (ต่อ)

จังหวัด	จำนวน (โรงเรียน)	หน่วยทดลอง (Try out)			
		ผู้อำนวยการ	ครูพระ	ครูฆราวาส	รวม
9. มุกดาหาร (9*)	1	0	0	0	0
10. ยโสธร (9*)	3	0	0	0	0
11. รอยเอ็ด (10*)	14	1	1	1	3
12. เลย (7*)	15	2	2	2	6
13. ศรีสะเกษ (11*)	10	1	1	1	3
14. สกลนคร (8*)	8	1	1	1	3
15. สุรินทร์ (11*)	8	1	1	1	3
16. หนองคาย (8*)	11	1	1	1	3
17. หนองบัวลำภู (7*)	6	1	1	1	3
18. อำนาจเจริญ (9*)	5	1	1	1	3
19. อุตรดิตถ์ (8*)	20	2	2	2	6
20. อุบลราชธานี (9*)	26	2	2	2	6
รวม	207	20	20	20	60

7.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .996 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง .836-.955 แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 39) มาใช้เก็บข้อมูลจริง

7.3.1 ด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .504-.942 และมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ .980

7.3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755-.917 และมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ .986

7.3.3 วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .754-.911 และมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ .987

7.3.4 การจัดการกระบวนการเรียนรู้อัตนึ่ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .686-.930 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .977

7.3.5 องค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .458-.914 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .972

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ และความโด่งรายตัวของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	การแปลความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ทำคำนวณได้จากแบบสอบถามแปลความหมาย ตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์เชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ทำการพิจารณาข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติขั้นสูง คือ การวิเคราะห์เชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติขั้นสูง ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มาก เพราะค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อเสนอแนะเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างว่า ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวน พารามิเตอร์อิสระที่ต้องประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์จำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นโดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

2.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่ง ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระและประสิทธิผลโรงเรียน ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
 0.01–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
 0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย
 0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
 0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก
 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

2.2.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้

สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (fit or fitting function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น Gold (1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง จำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) มีดังนี้ สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2557, หน้า 24–29)

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวม ค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (F_{\min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2 - t$ เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทน จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องการประมาณค่าสมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0 : S = \sum$ เมื่อ S แทน เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ \sum แทน เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของตัวสังเกตได้ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญ แสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อดกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ
 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่

(ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) พังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วรรษชัย, 2542, หน้า 53-54)

2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

$H_0 : S = \sum$ แต่ นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$RMSEA = (F_0/df)^{1/2}$$

เมื่อ F_0 คือ Population discrepancy function value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืน เมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F_0 เท่ากับ ศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05-0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (absolute fit index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้โดยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4) CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และ CN ควรค่ามากกว่า 200

ตาราง 17 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw (2000, p. 83)
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw (2000, p. 83)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw (2000, p. 87)
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05–0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08–0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw (2000, p. 87)

ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1. ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square) นำปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามาจัดทำแบบสัมภาษณ์การหาแนวทางพัฒนาและเตรียมงานเพื่อศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

2. เตรียมการในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการยกระดับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเชิงลึก จำนวน 10 รูป/คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.1 เครื่องมือในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงและปัจจัยที่ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ในตัวปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น

2.1.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

2.1.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มทางออนไลน์ตามวิธีการของ วรณน คุณดิลกกมล และคณะ (2559, หน้า 1-11) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวันและเวลาในการสนทนากลุ่ม แล้วส่งประเด็นสนทนากลุ่มล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ พร้อมกับส่งหนังสือเชิญและลิงค์ห้องประชุมออนไลน์ แนบไปพร้อมกันด้วย ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม โดยขออนุญาตบันทึกการสนทนาด้วยเครื่องเสียง จากนั้นนำมาถอดความเพื่อสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่ได้มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุองค์ประกอบของโมเดล

4. ผู้เชี่ยวชาญทำการยื่นข้อเสนอโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน ประกอบด้วย

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.3 พระครูสิริเจติยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.1.4 พระครูพนมปริชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

4.1.5 พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร

4.1.6 พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดธาตุประสิทธิ์

4.1.7 พระครูวิจิตรศาสนการ, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีศาสนวิทยา

4.1.8 พระพัฒนพล สิริสุนฺโณ ครูโรงเรียนศรีศาสนวิทยา

4.1.9 ดร.วีระพงษ์ ปรอดทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีศาสนวิทยา

4.1.10 นายสนใจ โกษาแสง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู

5. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพล

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน และความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้

1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

1.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

2. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

K1 แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

SELF แทน ความเป็นตัวของตัวเอง

MIND แทน มีจิตสำนึกและสติรับรู้

HONE แทน ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม

CONE แทน ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์

CREA แทน ความคิดสร้างสรรค์

K2 แทน วัฒนธรรมองค์การ

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

VALU แทน ค่านิยมขององค์การ

BEHA แทน การประพฤติปฏิบัติตน

HUMA แทน การบริหารบุคลากร

TEAM แทน การทำงานเป็นทีม

CONC แทน การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

1.2.1 ตัวแปรเชื่อมโยง (Mediator Variable)

E1 แทน การจัดการกระบวนการเรียนรู้

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

COUR แทน หลักสูตรและวิธีการสอน

STAN แทน มาตรฐานการเรียนรู้

EVAL แทน การประเมินทักษะการเรียนรู้

DEVE แทน การพัฒนางานอาชีพ

RESO แทน แหล่งเรียนรู้

1.2.2 ตัวแปรเชื่อมโยง (Mediator Variable)





E2	แทน องค์ประกอบเกี่ยวกับนวัตกรรม
	วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ
VISI	แทน องค์การที่มีวิสัยทัศน์
STRU	แทน โครงสร้างองค์การ
INFO	แทน ระบบสารสนเทศ
ALLO	แทน การจัดสรรทรัพยากร
LEAR	แทน องค์การแห่งการเรียนรู้

1.2.3 ตัวแปรเชื่อมตาม (Dependent Variable)

E3	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียน
	วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ
ADAP	แทน ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน
SOLV	แทน ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน
ACHI	แทน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน
MANA	แทน การบริหารโรงเรียน
SATI	แทน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
C.V.	แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
Skew	แทน ความเบ้ (Skewness)
Kur	แทน ความโด่ง (Kurtosis)
χ^2/df	แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value	แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual)
γ	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายนอก
β	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายนอก
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)
3. สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล	
	แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)
	แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)
	แทน เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายทาง ลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
	แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการ ครูพระ และครูฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 516 รูป/คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 522 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 516 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.23 และแบบสอบถามที่ไม่ได้กลับคืนมา 6 ชุด คิดเป็นร้อยละ 1.14 ดังตาราง 18

ตาราง 18 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการ	172	33.33
1.2 ครูพระ	172	33.33
1.3 ครูฆราวาส	172	33.33
รวม	516	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	304	59.20
2.2 ปริญญาโท	181	35.10
2.3 ปริญญาเอก	31	5.70
รวม	516	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	97	18.63
3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี	172	33.33
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	247	48.04
รวม	516	100.00

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่จำนวน 516 รูป/คน จำแนกเป็นผู้ผู้อำนวยการ จำนวน 172 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูพระ จำนวน 172 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.33 และครูฆราวาส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 304 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 ปริญญาโท จำนวน 181 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ปริญญาเอก จำนวน 31 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 97 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 172 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 247 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 48.04

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	แปลความหมาย
ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน			
1. นักเรียนมีทักษะความรู้ ทักษะสังคม และทักษะในการดำเนินชีวิต	4.28	.70	มาก
2. นักเรียนสามารถกำหนดปัญหา กำหนดสมมติฐาน สร้างความรู้ และสรุปความเชื่อมโยงความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.27	.74	มาก
3. นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม ทำให้เกิดการทำงานกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานภายในกลุ่ม	4.27	.75	มาก
4. นักเรียนสามารถปฏิบัติตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้	4.30	.76	มาก
5. นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.20	.77	มาก
รวม	4.26	.68	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน			
6. นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ	4.26	.79	มาก
7. นักเรียนมีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิง แนวคิดสรุปความคิดจากเรื่องที่ศึกษา	4.31	.73	มาก
8. นักเรียนใช้การพูดหรือเขียนเพื่อสื่อสารตามความคิดเห็นของนักเรียน	4.26	.76	มาก
9. นักเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาได้	4.27	.77	มาก
10. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองได้	4.27	.79	มาก
รวม	4.28	.69	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน			
11. นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสาร และการคิด คำนวณ	4.28	.78	มาก
12. นักเรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม	4.25	.76	มาก
13. นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงสารสนเทศ เพื่อเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการได้	4.25	.78	มาก
14. นักเรียนสามารถนำความรู้มาบูรณาการเพื่อการดำรงชีพ และการทำงาน	4.21	.77	มาก
15. นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประกอบอาชีพ ได้อย่างแท้จริง	4.24	.74	มาก
รวม	4.25	.66	มาก
องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน			
16. โรงเรียนมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ และมีพันธกิจที่กำหนดไว้ ชัดเจน	4.34	.75	มาก
17. โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	4.34	.77	มาก
18. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหาร และการจัดการศึกษา	4.30	.75	มาก
19. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา	4.24	.75	มาก
20. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานและการร่วมรับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดขึ้นตามมา	4.30	.76	มาก
รวม	4.30	.67	มาก
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา			
21. นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.26	.75	มาก
22. ผู้อำนวยการ และครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.21	.77	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
23. กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.22	.77	มาก
24. ผู้อำนวยการ ครู และนักเรียนมีความพึงพอใจในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น	4.26	.75	มาก
25. กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.25	.78	มาก
รวม	4.24	.69	มาก
รวมทั้งหมด	4.27	.47	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.28$) ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ($\bar{X} = 4.26$) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ($\bar{X} = 4.25$) และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจง ของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	แปลความหมาย
การเป็นตัวของตัวเอง			
1. ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	4.22	.80	มาก
2. ผู้บริหารกล้าเป็นตัวของตัวเอง รับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนว่ามีจุดอ่อนและจุดแข็งในด้านใด	4.17	.80	มาก
3. ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาที่สำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวัน	4.20	.79	มาก
4. ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ดีที่มีอยู่จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง	4.21	.80	มาก
5. ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนเป็นและแสดงจุดยืนของตนเองในทุกโอกาส	4.24	.80	มาก
รวม	4.21	.69	มาก
การมีจิตสำนึกและสติรับรู้			
6. ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา พี่น้อง ประชาชน และผู้ร่วมงาน	4.25	.80	มาก
7. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างงดงาม	4.25	.76	มาก
8. ผู้บริหารมีสติ ระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุแห่งความผิดพลาดเสียหายและไม่ละเลยโอกาสแห่งความดีงามและความเจริญ	4.18	.75	มาก
9. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นผู้มีจริยชาติทั้งกาย วาจา และจิตใจ	4.22	.76	มาก
10. ผู้บริหารมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.24	.80	มาก
รวม	4.23	.70	มาก
ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม			
11. ผู้บริหาร บริหารงานบนทางสายกลางตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง	4.26	.75	มาก
12. ผู้บริหาร บริหารงานโดยการพึ่งพาตนเองเป็นหลักดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนอย่างรอบคอบ	4.24	.82	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
13. ผู้บริหาร บริหารครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงจิตใจ และวัฒนธรรม	4.18	.79	มาก
14. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความสามารถ และแสดงพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ	4.21	.81	มาก
15. ผู้บริหาร บริหารงานโดยแสดงถึงการถือคุณธรรมทางการบริหารให้เป็นที่ยอมรับ	4.20	.83	มาก
รวม	4.22	.72	มาก
ความสามารถเชื่อมโยง			
16. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น	4.29	.69	มาก
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปพัฒนาความสัมพันธ์	4.25	.67	มาก
18. ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างพันธมิตร	4.21	.73	มาก
19. ผู้บริหารมองหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.26	.71	มาก
20. ผู้บริหาร บริหารงานโดยมองหาความร่วมมือจากเครือข่าย	4.18	.73	มาก
รวม	4.24	.63	มาก
ความคิดสร้างสรรค์			
21. ผู้บริหารมีการตั้งคำถามกับปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	4.27	.73	มาก
22. ผู้บริหารพยายามสร้างความแตกต่างการแก้ปัญหาจากเดิม	4.30	.72	มาก
23. ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ทุกครั้งหลังจากพบปัญหาหรือสิ่งที่แก้ไข	4.28	.76	มาก
24. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา	4.34	.71	มาก
25. ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอ	4.26	.73	มาก
รวม	4.29	.65	มาก
รวมทั้งหมด	4.24	.49	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ความสามารถเชื่อมโยง ($\bar{X} = 4.24$) การมีจิตสำนึก และสติรับรู้ ($\bar{X} = 4.23$) ความสัจย์ซื่อถือคุณธรรม ($\bar{X} = 4.22$) และความเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	(\bar{X})	S.D.	แปลความหมาย
ค่านิยมองค์กร			
1. มีเป้าหมายที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน มีทิศทางกระบวนการที่จะเดินไปสู่เป้าหมายนั้น และบุคลากรในองค์กรทุกรูป ทุกคนต้องเดินไปพร้อมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.25	.77	มาก
2. มีการอบรมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.28	.78	มาก
3. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเสมอ พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตเป็นสาธารณะ	4.23	.77	มาก
4. บุคลากรทุกรูป ทุกคนจะต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายทุกแผนก ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.28	.78	มาก
5. มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้ เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์กรให้ลุล่วงไปได้	4.31	.76	มาก
รวม	4.27	.70	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
การประพฤติปฏิบัติตน			
6. ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์การ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด	4.30	.76	มาก
7. ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในการปรึกษาหารือการระดมความคิดเห็นไม่ยึดถือความคิด ของตนเองถูกต้องเสมอไป	4.27	.75	มาก
8. ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กริยา วาจา	4.25	.72	มาก
9. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำกิจกรรม ที่องค์การจัดขึ้น	4.26	.73	มาก
10. ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	4.25	.74	มาก
รวม	4.27	.67	มาก
องค์ประกอบการบริหารบุคลากร			
11. มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน	4.30	.77	มาก
12. มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงาน	4.33	.75	มาก
13. รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การ นาน ๆ	4.31	.74	มาก
14. มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด	4.31	.73	มาก
15. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเสริมทักษะ ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น	4.35	.74	มาก
รวม	4.32	.67	มาก
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม			
16. มีการคิด การตัดสินใจ การวางแผนร่วมกัน	4.32	.75	มาก
17. มีการรับผิดชอบร่วมกัน	4.31	.71	มาก
18. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์	4.28	.75	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
19. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีความคิด จากสิ่งที่เกิดจากการระดมความคิด	4.29	.74	มาก
20. มีการประเมินผลร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.26	.75	มาก
รวม	4.29	.67	มาก
องค์ประกอบการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย			
21. มีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน	4.33	.71	มาก
22. มีการวางแผนก่อนการทำงานและขณะลงมือปฏิบัติงาน	4.29	.73	มาก
23. ใส่ใจ เพียรพยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน	4.24	.69	มาก
24. มีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด	4.25	.72	มาก
25. มีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.24	.72	มาก
รวม	4.27	.64	มาก
รวมทั้งหมด	4.28	.51	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.27$) การประพฤติปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.27$) และค่านิยมองค์การ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยตัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้	(\bar{X})	S.D.	แปลความหมาย
หลักสูตรและวิธีการสอน			
1. การสอนให้เกิดทักษะ มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก	4.34	.70	มาก
2. การประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน	4.32	.72	มาก
3. สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน	4.29	.72	มาก
4. บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน	4.31	.74	มาก
5. การสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	4.30	.73	มาก
รวม	4.32	.66	มาก
มาตรฐานการเรียนรู้			
6. มีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับนักเรียน	4.23	.72	มาก
7. สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความเข้าใจเนื้อหา	4.21	.73	มาก
8. มุ่งเน้นการสร้างความรู้และความเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน	4.23	.73	มาก
9. ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่แท้จริง	4.17	.80	มาก
10. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.27	.72	มาก
รวม	4.23	.65	มาก
การประเมินผลทักษะการเรียนรู้			
11. สร้างสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ	4.31	.74	มาก
12. เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน	4.37	.73	มาก
13. ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.29	.84	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

การจัดกระบวนการเรียนรู้	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
14. สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของนักเรียนให้เป็นมาตรฐาน และมีคุณภาพ	4.36	.74	มาก
15. ใช้หลักการวัดผล ประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง	4.22	.73	มาก
รวม	4.32	.59	มาก
การพัฒนางานอาชีพ			
16. สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับนักเรียน	4.26	.75	มาก
17. ครูสามารถวิเคราะห์นักเรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน	4.28	.73	มาก
18. ครูสามารถพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้สูงขึ้น	4.25	.76	มาก
19. ครูประเมินนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะ และเกิดการพัฒนาศิลปะการเรียนรู้	4.22	.76	มาก
20. สร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ให้กับนักเรียน	4.26	.73	มาก
รวม	4.26	.68	มาก
แหล่งเรียนรู้			
21. สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน	4.28	.70	มาก
22. สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา	4.27	.74	มาก
23. สร้างผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงการ	4.27	.75	มาก
24. สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี	4.30	.76	มาก
25. ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่ม หรือการเรียนรายบุคคล	4.29	.78	มาก
รวม	4.29	.65	มาก
รวมทั้งหมด	4.28	.46	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การประเมินทักษะการเรียนรู้

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ หลักสูตรและวิธีการสอน ($\bar{X} = 4.32$)
 แหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) การพัฒนางานอาชีพ ($\bar{X} = 4.26$) และมาตรฐานการเรียนรู้
 ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจง
 ของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านองค์การแห่งนวัตกรรมการประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปล
 ความหมายของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านองค์การแห่งนวัตกรรมการ

องค์การแห่งนวัตกรรมการ	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
วิสัยทัศน์รวม			
1. มีการวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุน ความเป็นเลิศให้นักเรียน	4.28	.73	มาก
2. มีรูปแบบการพัฒนางานกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ชัดเจน	4.25	.76	มาก
3. มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รุ้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียน	4.22	.76	มาก
4. มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.26	.73	มาก
5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์การเพื่อสร้างภาพในอนาคต อย่างมีความเป็นไปได้	4.28	.73	มาก
รวม	4.26	.69	มาก
โครงสร้างองค์การ			
6. องค์การมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.24	.72	มาก
7. มีการระบุภาระหน้าที่ในองค์การอย่างชัดเจน	4.23	.73	มาก
8. มีการแบ่งงานขององค์การอย่างชัดเจนเพื่อการทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.24	.73	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์การแห่งนวัตกรรม	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
9. มีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย	4.19	.80	มาก
10. ช่วงของการควบคุมกระชั้นเพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย	4.24	.73	มาก
รวม	4.23	.67	มาก
ระบบสารสนเทศ			
11. มีแผนระบบสารสนเทศ	4.28	.78	มาก
12. มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูล	4.25	.76	มาก
13. มีระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่	4.25	.78	มาก
14. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ	4.21	.77	มาก
15. มีระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่	4.17	.80	มาก
รวม	4.24	.65	มาก
การจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพ			
16. มีการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร	4.35	.75	มาก
17. สมาชิกในองค์การได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงและครบถ้วน	4.33	.74	มาก
18. สมาชิกในองค์การใช้ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.34	.73	มาก
19. ทรัพยากรทางกายภาคมีเพียงพอต่อการทำงาน	4.36	.74	มาก
20. ทรัพยากรทางกายภาคมีคุณภาพต่อการทำงาน	4.23	.73	มาก
รวม	4.33	.65	มาก
องค์การแห่งการเรียนรู้			
21. สถานที่และลักษณะทางกายภาพซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้	4.36	.73	มาก
22. กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยนใช้ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีการจัดเก็บเป็นคลังความรู้ขององค์กร	4.28	.84	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์การแห่งนวัตกรรม	(\bar{X})	S.D.	แปล ความหมาย
23. มีระบบการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.34	.74	มาก
24. มีการให้อำนาจและความรับผิดชอบและการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร	4.22	.72	มาก
25. ความหลากหลายของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การเรียนรู้จากการปรับตัว การคาดการณ์ การเรียนรู้และการปฏิบัติโดยใช้ทักษะการเรียนรู้	4.25	.78	มาก
รวม	4.29	.57	มาก
รวมทั้งหมด	4.27	.43	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้านองค์การแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) แหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.26$) และโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่งส่วนใหญ่ มีค่าใกล้เคียงศูนย์แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ดังทัศนะของ West et al. (1995, อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 259) ที่เสนอว่า ถ้าค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 2.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)
ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	แปลความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
K1	SELF	4.21	.72	-.60	-.41	มาก
	MIND	4.23	.70	-.77	.34	มาก
	HONE	4.22	.72	-.75	.06	มาก
	CONE	4.24	.63	-.54	-.18	มาก
	CREA	4.29	.65	-.68	-.41	มาก
K2	VALU	4.27	.70	-1.06	1.43	มาก
	BEHA	4.27	.67	-.90	1.17	มาก
	HAMA	4.32	.67	-.70	-.58	มาก
	TEAM	4.29	.67	-.77	-.07	มาก
	CONC	4.27	.64	-.61	-.52	มาก
E1	COUR	4.31	.65	-.69	-.44	มาก
	STAN	4.22	.65	-.45	-.72	มาก
	EVAL	4.31	.59	-.72	-.24	มาก
	DEVE	4.25	.68	-.61	-.52	มาก
	RESO	4.28	.65	-.53	-.81	มาก
E2	VISI	4.26	.68	-.63	-.43	มาก
	STRU	4.23	.66	-.46	-.82	มาก
	INFO	4.23	.65	-.54	-.43	มาก
	ALLO	4.32	.65	-.74	-.43	มาก
	LEAR	4.29	.56	-.67	-.27	มาก
E3	ADAP	4.26	.68	-.52	-.80	มาก
	SOLV	4.28	.69	-.66	-.39	มาก
	ACHI	4.25	.66	-.63	-.03	มาก
	MANA	4.30	.67	-.76	-.03	มาก
	SATI	4.24	.69	-.65	-.26	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) วัฒนธรรมองค์การ (K2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (E1) องค์การแห่งนวัตกรรม (E2) และประสิทธิผลโรงเรียน (E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .38-.88 หากมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (SELF) กับมีจิตสำนึกและสติรับรู้ (MIND) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม (HONE) กับความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (COUR) กับการทำงานเป็นทีม (TEAM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80, .80 และ .80 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม (HONE) กับความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน (SOLV) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .38 ดังตาราง 25

ตาราง 25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	SELF	MIND	HONE	CONE	CREA	VALU	BEHA	HUMA	TEAM	CONC	COUR	STAN	EVAL	DEVE	RESO	VISI	STRU	INFO	ALLO	LEAR	ADAP	SOLV	ACHI	MANA	SATI
SELF	1																								
MIND	.88**	1																							
HONE	.77**	.77**	1																						
CONE	.76**	.76**	.88**	1																					
CREA	.78**	.77**	.81**	.87**	1																				
VALU	.76**	.74**	.73**	.73**	.77**	1																			
BEHA	.78**	.78**	.80**	.78**	.78**	.84**	1																		
HUMA	.76**	.73**	.75**	.76**	.78**	.82**	.86**	1																	
TEAM	.72**	.73**	.73**	.76**	.78**	.81**	.86**	.85**	1																
CONC	.73**	.72**	.72**	.77**	.77**	.80**	.83**	.85**	.88**	1															
COUR	.66**	.60**	.62**	.65**	.69**	.74**	.70**	.78**	.77**	.79**	1														
STAN	.68**	.64**	.67**	.66**	.72**	.74**	.74**	.75**	.78**	.75**	.84**	1													
EVAL	.67**	.60**	.62**	.65**	.70**	.75**	.71**	.76**	.76**	.76**	.86**	.87**	1												
DEVE	.67**	.61**	.64**	.67**	.72**	.76**	.74**	.76**	.75**	.75**	.83**	.83**	.86**	1											
RESO	.62**	.57**	.59**	.63**	.65**	.71**	.68**	.71**	.69**	.71**	.76**	.76**	.78**	.83**	1										
VISI	.66**	.63**	.63**	.66**	.69**	.73**	.69**	.74**	.70**	.73**	.73**	.70**	.76**	.78**	.85**	1									
STRU	.68**	.66**	.66**	.70**	.66**	.76**	.74**	.71**	.72**	.76**	.68**	.66**	.69**	.70**	.73**	.78**	1								
INFO	.62**	.57**	.58**	.59**	.63**	.70**	.65**	.68**	.63**	.69**	.68**	.67**	.70**	.69**	.68**	.70**	.74**	1							
ALLO	.63**	.60**	.58**	.61**	.64**	.70**	.69**	.72**	.66**	.68**	.71**	.68**	.72**	.72**	.70**	.68**	.74**	.80**	1						

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปร	SELF	MIND	HONE	CONE	CREA	VALU	BEHA	HUMA	TEAM	CONC	COUR	STAN	EVAL	DEVE	RESO	VISI	STRU	INFO	ALLO	LEAR	ADAP	SOLV	ACHI	MANA	SATI	
LEAR	.62**	.57**	.60**	.63**	.66**	.72**	.69**	.75**	.69**	.71**	.77**	.71**	.74**	.74**	.74**	.73**	.73**	.79**	.83**	1						
ADAP	.53**	.47**	.47**	.49**	.53**	.55**	.56**	.56**	.56**	.55**	.63**	.63**	.64**	.63**	.60**	.51**	.51**	.53**	.57**	.58**	1					
SOLV	.50**	.45**	.38**	.42**	.47**	.51**	.48**	.52**	.50**	.47**	.61**	.60**	.60**	.61**	.61**	.53**	.49**	.45**	.55**	.53**	.81**	1				
ACHI	.54**	.47**	.43**	.46**	.50**	.56**	.54**	.57**	.55**	.56**	.65**	.66**	.66**	.64**	.66**	.56**	.53**	.53**	.60**	.61**	.79**	.82**	1			
MANA	.66**	.61**	.58**	.57**	.56**	.65**	.65**	.63**	.62**	.61**	.53**	.58**	.56**	.58**	.58**	.54**	.56**	.51**	.57**	.59**	.62**	.53**	.67**	.67**	1	
SATI	.72**	.65**	.59**	.58**	.59**	.71**	.69**	.68**	.67**	.67**	.63**	.67**	.66**	.69**	.69**	.64**	.67**	.61**	.67**	.66**	.66**	.61**	.69**	.81**	.81**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล

ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) การวัดตัวแปรภายใน โดยการวัดรูปแบบ ทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.1 ผลการวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความเป็นตัวของตัวเอง (SELF) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ (MIND) ความลัทธิซื่อถือคุณธรรม (HONE) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE) ความคิดสร้างสรรค์ (CREA) วิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ความเป็นตัวของตัวเอง (SELF)	.59	.02	23.93**
มีจิตสำนึกและสติรับรู้ (MIND)	.63	.02	23.65**
ความลัทธิซื่อถือคุณธรรม (HONE)	.67	.02	25.71**
ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE)	.68	.02	24.70**
ความคิดสร้างสรรค์ (CREA)	.64	.02	25.88**

ผลการทดสอบความกลมกลืน $\chi^2 = 1.53$ $df = 2$ $p\text{-value} = .46$
 $\chi^2/df = .765$ $GFI = .99$ $AGFI = .99$ $RMSEA = .081$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

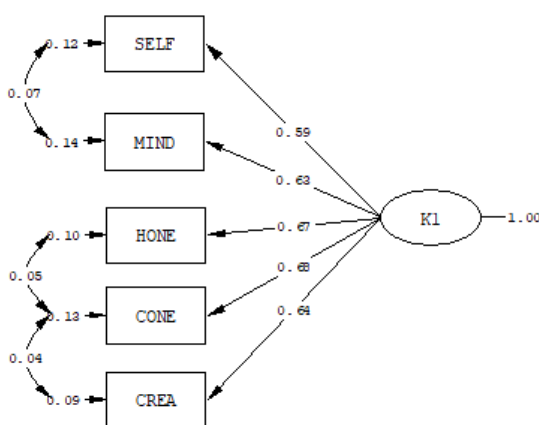
จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.53 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีความน่าจะเป็น ($p\text{-value}$) เท่ากับ .46 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและ

มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ .765 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับความกลมกลืนดีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม (HONE) ความคิดสร้างสรรค์ (CREA) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ (MIND) และความเป็นตัวของตัวเอง (SELF) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ .68, .67, .64, .63 และ .59 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=1.53, df=2, P-value=0.46524, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
 ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

5.2 ผลการวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความเป็นตัวของตัวเอง (SELF) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ (MIND) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม (HONE) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE) ความคิดสร้างสรรค์ (CREA) วิเคราะห์ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ค่านิยมขององค์การ (VALU)	54	.02	25.24**
การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA)	.59	.02	27.40**
การบริหารบุคคลากร (HUMA)	.59	.02	27.87**
การทำงานเป็นทีม (TEAM)	.63	.02	27.19**
การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (CONC)	.59	.02	26.43**

ผลการทดสอบความกลมกลืน χ^2 -square = 3.53 df = 3 p-value = .32
 $\chi^2/df = 1.17$ GFI = 1.00 AGFI = .98 RMSEA = .019

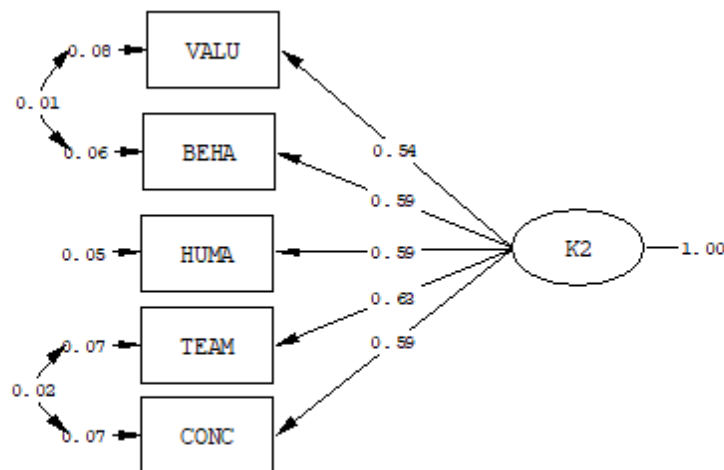
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 3.53 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 และความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .32 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.17 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้อย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารบุคลากร (HUMA) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (CONC) การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA) และค่านิยมขององค์การ (VALU) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ .63, .59, .59, .59 และ .54 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 14



Chi-Square=3.53, df=3, P-value=0.31730, RMSEA=0.019

ภาพประกอบ 14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกของการจัดกระบวนการการเรียนรู้ (E1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ หลักสูตรและวิธีการสอน (COUR) มาตรฐานการเรียนรู้ (STAN) การประเมินทักษะการเรียนรู้ (EVAL) การพัฒนางานอาชีพ (DEVE) แหล่งเรียนรู้ (RESO) ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการจัดกระบวนการการเรียนรู้		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
หลักสูตรและวิธีการสอน (COUR)	.56	.02	26.80**
มาตรฐานการเรียนรู้ (STAN)	.59	.02	27.27**
การประเมินทักษะการเรียนรู้ (EVAL)	.60	.02	28.53**
การพัฒนางานอาชีพ (DEVE)	.58	.02	26.66**
แหล่งเรียนรู้ (RESO)	.57	.02	22.88**

ผลการทดสอบความกลมกลืน $\chi^2 = 1.26$ $df = 4$ $p\text{-value} = .87$
 $\chi^2/df = .31$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $RMSEA = .000$

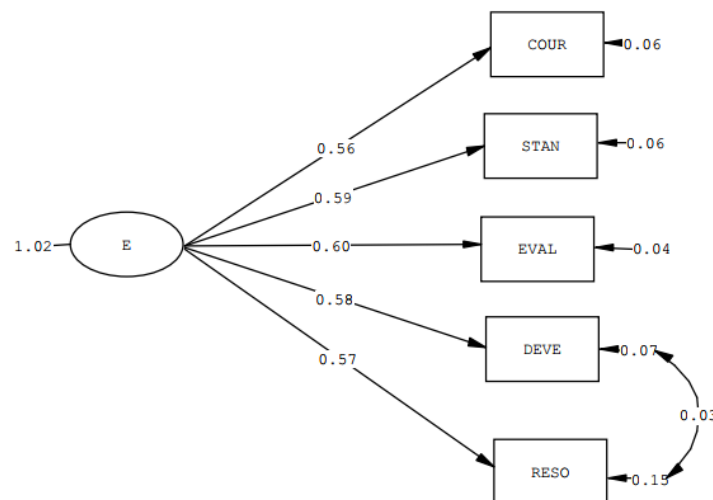
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.26 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 และมีความน่าจะเป็น ($p\text{-value}$) เท่ากับ .87 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ .31 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงการจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การประเมินทักษะการเรียนรู้ (EVAL) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ มาตรฐานการเรียนรู้ (STAN) การพัฒนางานอาชีพ (DEVE) หลักสูตรและวิธีการสอน (COUR) และแหล่งเรียนรู้ (RESO) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ .60, .59, .58, .57 และ .56 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันการจัดกระบวนการเรียนรู้สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-Square=1.26, df=4, P-value=0.86841, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
- ↔ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกขององค์การแห่งนวัตกรรม (E2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ วิสัยทัศน์รวม (VISI) โครงสร้างองค์การ (STRU) ระบบสารสนเทศ (INFO) การจัดสรรทรัพยากร (ALLO) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEAR) ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์การแห่งนวัตกรรม
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านองค์การแห่งนวัตกรรม		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
วิสัยทัศน์รวม (VISI)	.54	.02	20.25**
โครงสร้างองค์การ (STRU)	.50	.02	22.44**
ระบบสารสนเทศ (INFO)	.57	.02	25.59**
การจัดสรรทรัพยากร (ALLO)	.58	.02	25.14**
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEAR)	.57	.02	24.33**
ผลการทดสอบความกลมกลืน χ^2 -square = 5.96 df = 3 p-value = .11			
$\chi^2/df = 1.98$ GFI = 1.00 AGFI = .99 RMSEA = .044			

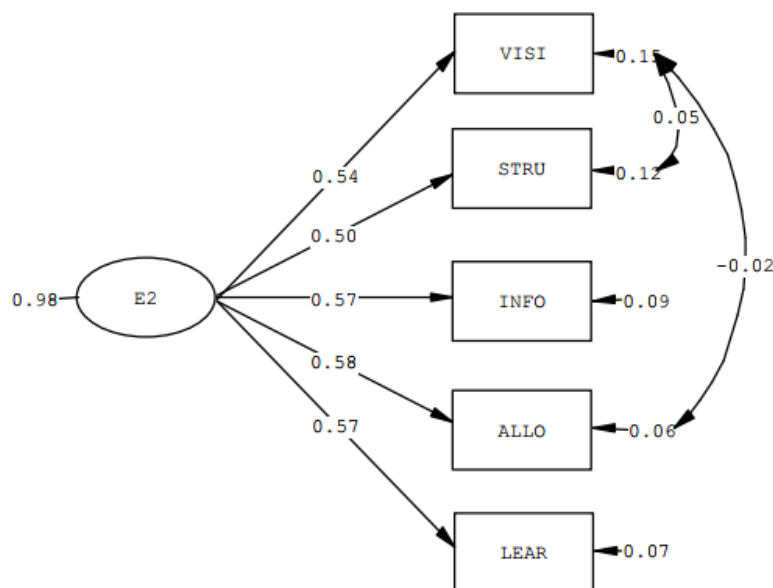
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2.96 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .11 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) .99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.98 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์การแห่งนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การจัดสรรทรัพยากร (ALLO) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ระบบสารสนเทศ (INFO) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEAR) วิสัยทัศน์ร่วม (VISI) และโครงสร้างองค์การ (STRU) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ .57, .56, .55, .52 และ .50 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน้องค์การแห่งนวัตกรรม สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square=5.96, df=3, P-value=0.11357, RMSEA=0.044

ภาพประกอบ 16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
 ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ภายนอกของประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม (E3) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้
 ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน (ADAP) ความสามารถในการแก้ปัญหาของ
 นักเรียน (SOLV) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (ACHI) การบริหารโรงเรียน (MANA)
 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (SATI) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผล โรงเรียนพระปริยัติธรรม		
	น้ำหนัก	S.E.	t
ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน (ADAP)	.57	.02	26.41**
ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน (SOLV)	.56	.02	23.28**
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (ACHI)	.60	.02	27.19**
การบริหารโรงเรียน (MANA)	.46	.02	17.31**
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (SATI)	.46	.02	18.17**

ผลการทดสอบความกลมกลืน χ^2 -square = 1.36 df = 1 p-value = .24
 $\chi^2/df = 1.36$ GFI = 1.00 AGFI = .98 RMSEA = .027

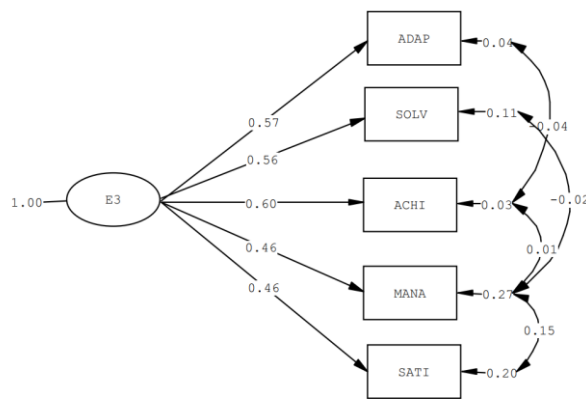
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีความน่าจะเป็น (p-value) .24 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีความดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 (AGFI) เท่ากับ .98 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.36 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกต ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (ACHI) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน (ADAP) ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน (SOLV) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (SATI) และการบริหารโรงเรียน (MANA) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ .60, .57, .56, .46 และ .46 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 17



Chi-Square=1.36, df=1, P-value=0.24307, RMSEA=0.027

ภาพประกอบ 17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกองค์การแห่งนวัตกรรมที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
- ↪ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์

ค่าอิทธิพล

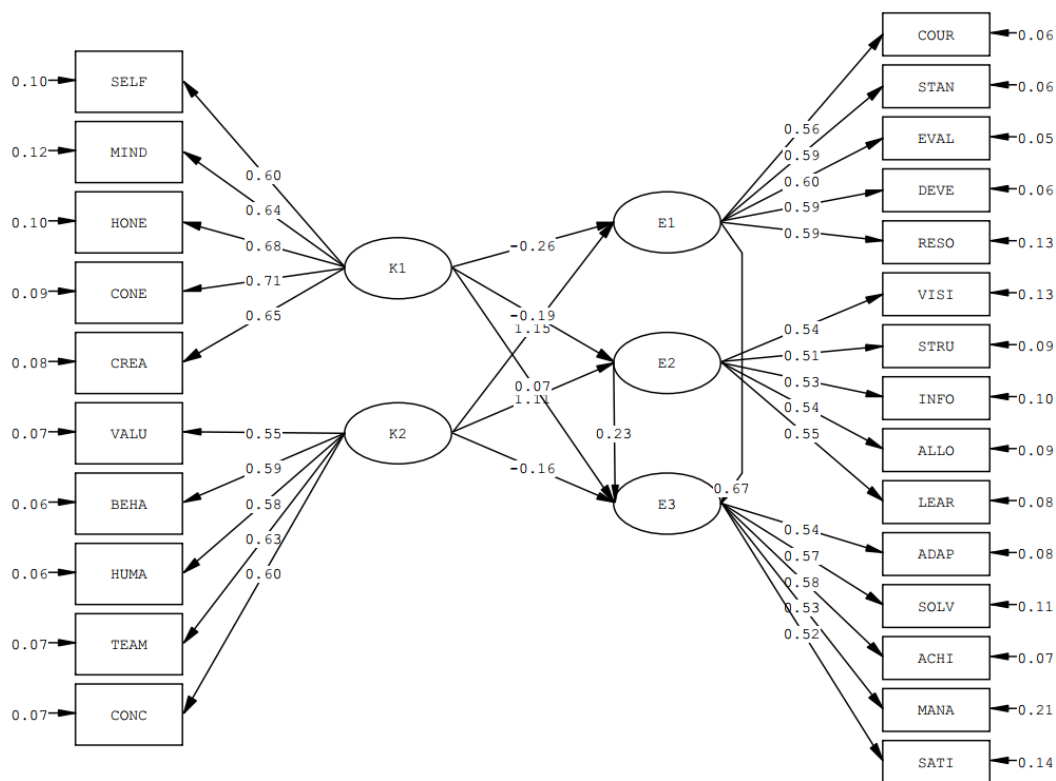
6.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย

คัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 2137.85$ p. = 0.0000	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	<2.00	8.03	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	>.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	>.90	0.70	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า RMR	<.08	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัย คัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2065.96 ที่องศาอิสระ 266 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0000 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 8.03 ค่า GFI เท่ากับ 0.76 ค่า AGFI เท่ากับ 0.70 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.11 ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ซึ่งยังมีค่าดัชนีอีก 5 ค่า ไม่ผ่านเกณฑ์ดังภาพประกอบ 18



Chi-Square=2137.85, df=266, P-value=0.00000, RMSEA=0.117

ภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

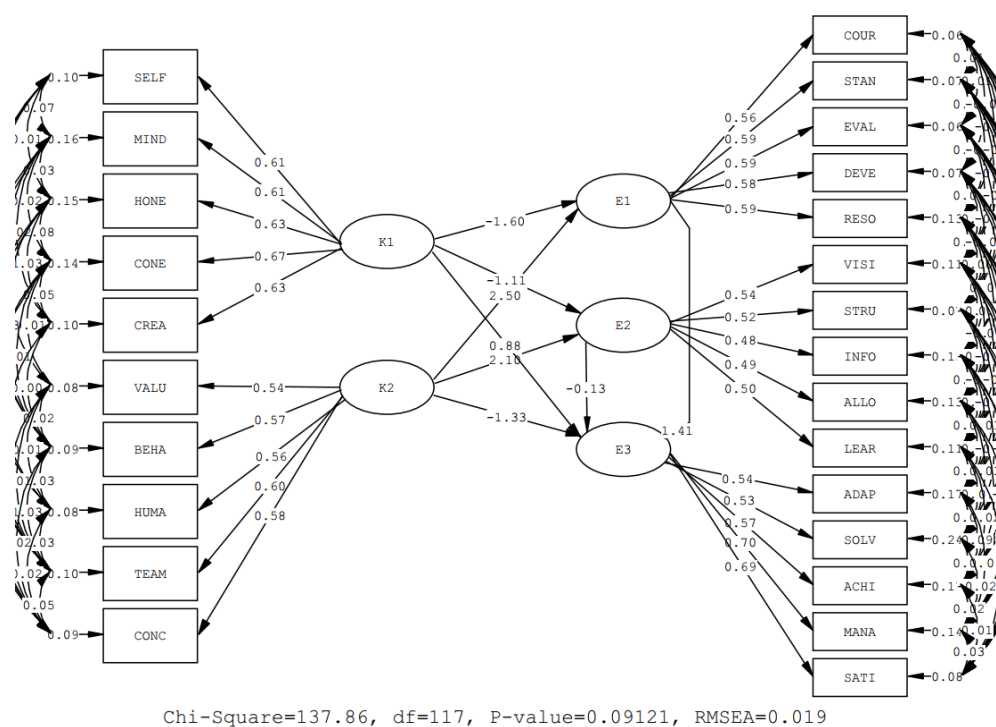
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 150 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

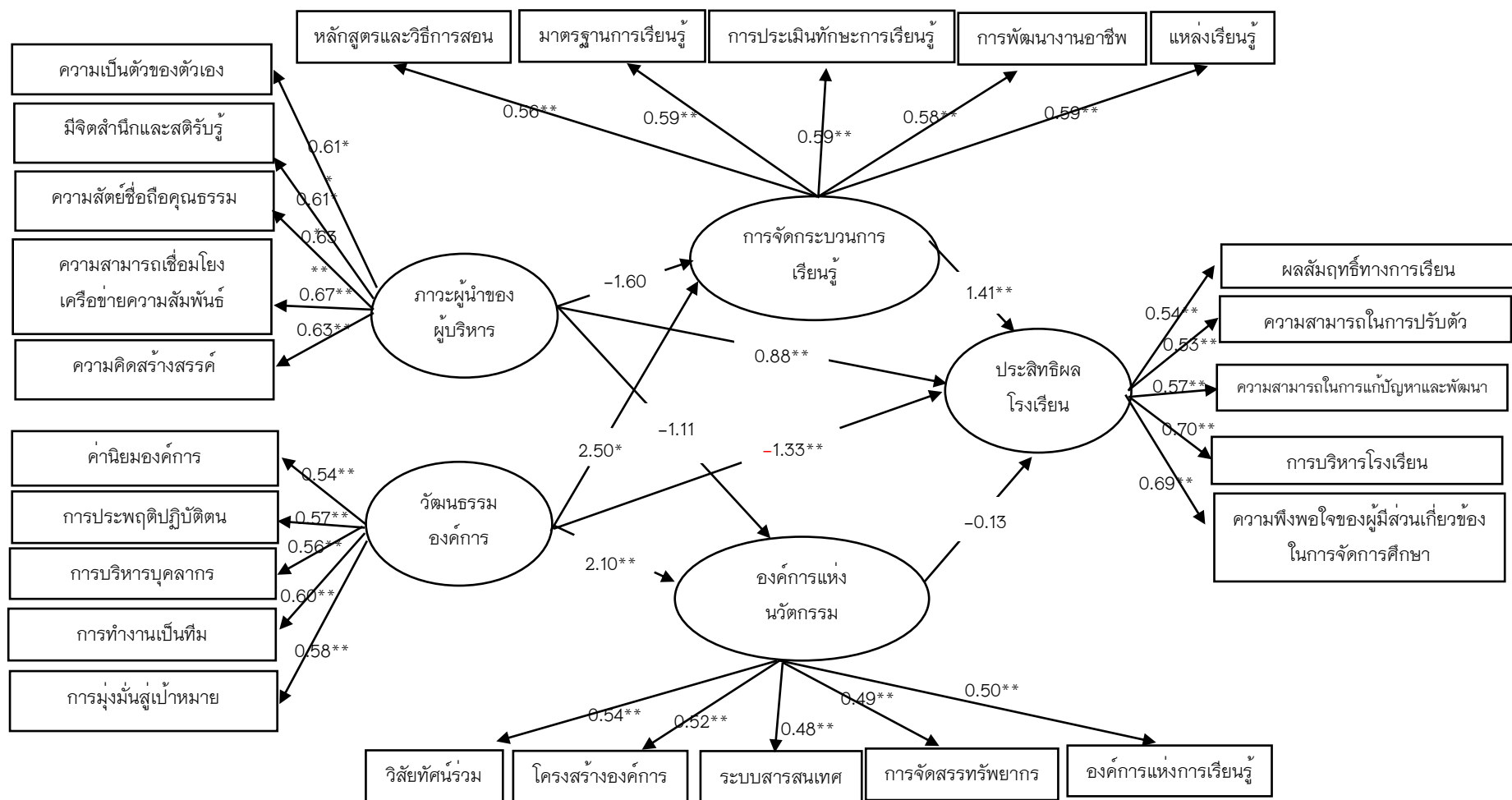
ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 137.86$ p. = 0.09121	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	<2.00	1.17	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	>.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	>.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.01	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า RMR	<.08	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 32 หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 137.86 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 117 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.09121 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.17 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า GFI เท่ากับ 0.98 ค่า AGFI เท่ากับ 0.94 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.01 และค่า RMR เท่ากับ 0.00

ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ



Chi-square = 137.86, df = 117, p-value = 0.09121, RMSEA = 0.019, GFI = .98, AGFI = .94

ภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 20 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตรงกับสมมติฐาน ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 137.86 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 117 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .09121 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.17 ค่า RMSEA เท่ากับ .019 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ .98 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ .94 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (.88) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (.98) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง (SELF) มีสติสำนึกและสติรับรู้ (MIND) ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม (HONE) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ (CONE) และความคิดสร้างสรรค์ (CREA) โดยมีค่าน้ำหนัก เท่ากับ .61, .61, .63, .67 และ .63 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง .69 ถึง .80

2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (-1.33) ในทางลบแต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรการจัดกระบวนการเรียนรู้ (1.41) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม (-0.13) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ พบว่าทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ค่านิยมองค์การ (VALU) การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA) การบริหารบุคลากร (HUMA) การทำงานเป็นทีม (TEAM) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (CONC) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .54, .57, .56, .60 และ .58 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง .78 ถึง .80

3) ตัวแปรการจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (1.41) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย หลักสูตรและวิธีการสอน (COUR) มาตรฐานการเรียนรู้ (STAN) การประเมินทักษะการเรียนรู้ (EVAL) การพัฒนางานอาชีพ (DEVE) และแหล่งเรียนรู้ (RESO) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .56, .59, .59, .58 และ .59 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง .73 ถึง .84

4) ตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (-0.13) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม (VISI) โครงสร้างขององค์การ (STRU) ระบบสารสนเทศ (INFO) การจัดสรรทรัพยากร (ALLO) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEAR) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .54, .52, .48, .49 และ .50 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง .66 ถึง .81

5) ตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ADAP) ความสามารถในการปรับตัว (SOLV) ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนา (ACHI) การบริหารโรงเรียน (MANA) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (SATI) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .54, .53, .57, .70 และ .69 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง .45 ถึง .80

ตาราง 33 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
		ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1)			วัฒนธรรมองค์การ (K2)			การจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1)			องค์การแห่งนวัตกรรม (E2)		
		γ	SE	t	γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
การจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1)	DE	-1.60	.44	-3.61	2.50	.44	5.58**	-	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TE	-1.60	.44	-3.60	2.50	.44	5.58**	-	-	-	-	-	-
องค์การแห่งนวัตกรรม (E2)	DE	-1.11	.29	-3.74	2.10	.30	6.90**	-	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TE	-1.11	.29	-3.74	2.09	.30	6.90**	-	-	-	-	-	-
ประสิทธิผลโรงเรียน (E3)	DE	.88	2.67	.33	-1.33	4.07	-0.32	1.41	1.38	1.01**	-0.13	.34	-0.37
	IE	-2.11	2.61	-0.80	3.25	3.98	.81**	-	-	-	-	-	-
	TE	-1.23	.47	-2.60	1.92	.47	4.01**	1.41	1.38	1.01**	-0.13	.34	-0.37

ค่าสถิติ Chi-square = 137.86, df = 117, p-value = 0.09121, RMSEA = 0.019, GFI = .98, AGFI = .94

ตาราง 34 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้	SELF	MIND	HONE	CONE	CREA	VALU	BEHA	HUMA	TEAM	CONC					
R ²	.78	.69	.72	.76	.80	.79	.78	.60	.78	.78					
ตัวแปรสังเกตได้	STAN	EVAL	DEVE	RESO	VISI	STRU	INFO	ALLO	LEAR	ADAP	SLOV	ACHI	MANA	SATI	COUR
R ²	.83	.84	.83	.73	.75	.81	.66	.68	.71	.54	.45	.56	.69	.80	.82
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3												
R ²	.97	.93	.90												

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3	K1	K2	
E1	1.00					
E2	.94	1.00				
E3	.94	.86	1.00			
K1	.84	.88	.78	1.00		
K2	.93	.94	.86	.97	1.00	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 33-34 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยต้นตอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สรุปได้ดังนี้

อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (.88) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ (K2) มีอิทธิพลทั้งทางตรง (-1.13) และทางอ้อม 3.25 ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) มีอิทธิพลทางตรง (1.41) ต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม (E2) มีอิทธิพลทางตรง (-0.13) ต่อประสิทธิผลโรงเรียน (E3)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ (K2) มีอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ 1.92 รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงภายนอกการจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 1.41 ตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม (E2) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ -0.13 และตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพล -1.23 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .78-.97 โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นแบบทิศทางเดียวกัน คือ มีความสัมพันธ์เป็นทางบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .97 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม (E2)

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ร้อยละ 90.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ตัวแปรการจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) ร้อยละ 97.00 และตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม (E2) ร้อยละ 93.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

$$1. E3 = .88 (K1) + -1.13 (K2) + 1.41 (E1) + -0.13 (E2) R^2 = .90$$

$$2. E2 = -1.11 (K1) + .2.10 (K2) R^2 = .93$$

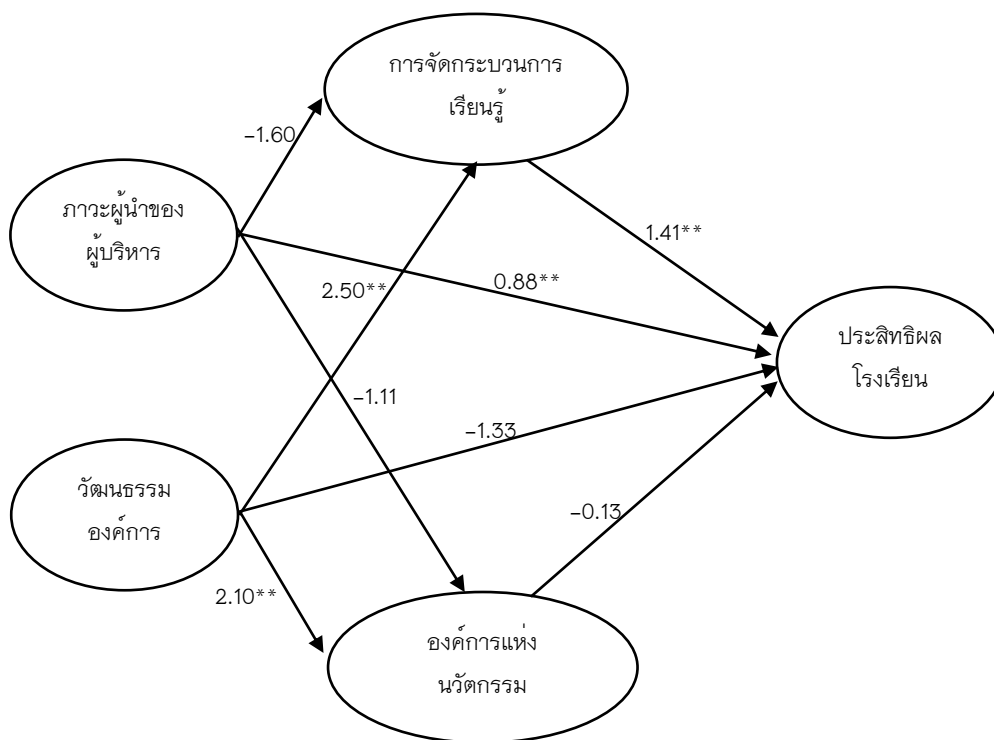
$$3. E1 = -1.60 (K1) - 2.50 (K2) R^2 = .97$$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร ประสิทธิภาพโรงเรียน (E3) สูงสุด คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (E1) รองลงมา คือ ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ (K2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม (E2) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียน (E3) ได้ร้อยละ 90.00

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร องค์การแห่งนวัตกรรม (E2) สูงสุด คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (K2) รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม (E2) ได้ร้อยละ 93.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (E1) สูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (K2) รองลงมา คือ ตัวแปร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวน ของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (E1) ได้ร้อยละ 97.00

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์อิทธิพล ดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ ดังภาพประกอบ 21



Chi-square = 137.86, df = 117, p-value = 0.09121, RMSEA = 0.019, GFI = .98,

AGFI = .94

ภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ

การหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 รูป/คน จากค่าได้เก็บแบบสอบถามของตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ สอดคล้องและส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม (E3) มีค่าอิทธิพล .88 และส่งผลทางอ้อม โดยผ่าน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางที่ 1 ผ่าน การจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) มีค่าอิทธิพล $(-1.60) \times (1.41)$ เท่ากับ -2.25 เส้นทางที่ 2 ผ่าน องค์การแห่งนวัตกรรม (E2) มีค่าอิทธิพล $(-1.11) \times (-0.10)$

เท่ากับ .11 และเส้นทางที่ 3 ผ่าน วัฒนธรรมองค์การ (K2) มีค่าอิทธิพล (.98) \times (-1.33) เท่ากับ -1.30 รวมทั้ง 3 เส้น (-2.25) + (.11) + (-1.30) เท่ากับ -3.44 สอดคล้องกับ ผลวิเคราะห์ตาราง 28 โดยผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก้าวทัน เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหาร ควรทำความเข้าใจกระบวนการ จัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ นิเทศการเรียนการสอนเป็น เป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้ทำหน้าที่ สอน ควรส่งเสริมการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการบริหารให้ทันเหตุการณ์นำ องค์ความรู้ด้านนวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรโดยรวม ต้องมีภาวะผู้นำ เข้าใจ เข้าถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ควรนำผลการพัฒนาในรอบปีมาศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนาตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

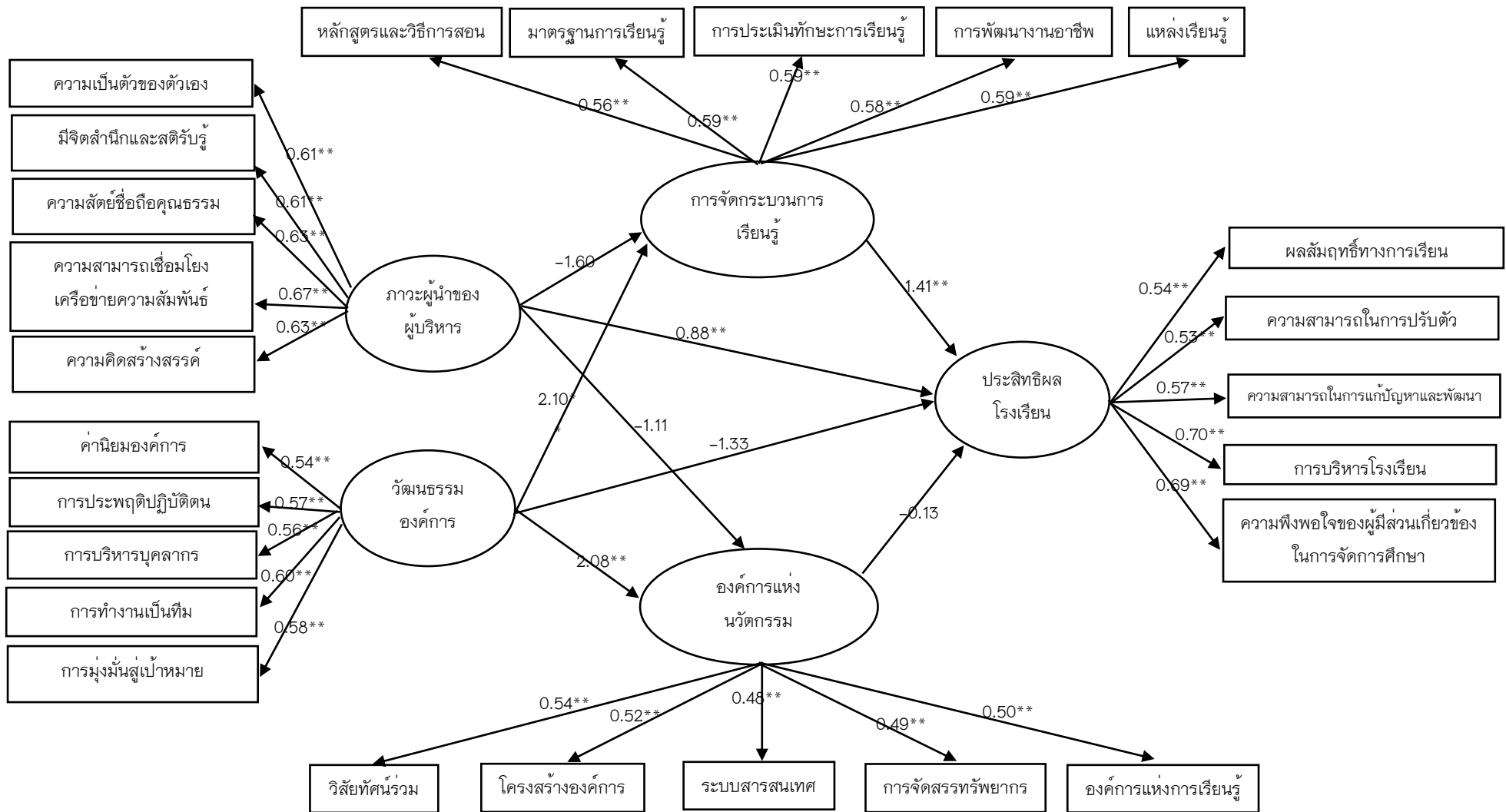
2. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ (K2) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล โรงเรียน (E3) มีค่าอิทธิพล -1.33 และส่งผลทางอ้อมโดยผ่าน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางที่ 1 ผ่าน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพล (.98) \times (.88) เท่ากับ .86 เส้นทางที่ 2 ผ่าน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพล (2.10) \times (1.41) เท่ากับ 2.96 และเส้นทางที่ 3 ผ่าน องค์การแห่งนวัตกรรม (E2) มีอิทธิพล (2.10) \times (-0.10) เท่ากับ -0.21 รวมทั้ง 3 เส้น (.86) + (2.96) + (-0.21) เท่ากับ 3.61 โดยผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอว่า วัฒนธรรมองค์การ เสมือน ข้อตกลงขององค์การที่ทุกคนพึงตระหนัก และนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติงานในองค์การ โดยเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำ กับอุดมการณ์ของตน จะทำให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความสุข กับการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ควรนำวัฒนธรรมองค์การไปบูรณาการ กับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพ ขององค์กรทุกมิติ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความสุขต้องมีวัฒนธรรมองค์การ มีแผนบริหารที่ชัดเจน สามารถประเมินผลเป็นรูปธรรมได้

3. ผลการวิจัยพบว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (E1) ส่งผลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 1.41 โดยผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอว่า การจัดการเรียนรู้ คือ หัวใจของการจัดการเรียนการสอนโดยผู้บริหาร ครูต้องเข้าใจเข้าถึง ศาสตร์การสอน การบริหารมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าถึง ผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ ข้อแตกต่าง ของผู้เรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ จะส่งผลถึงประสิทธิผลโดยภาพรวมของโรงเรียน

โดยครูควรเอาใจใส่ในการพัฒนาผู้เรียน เข้าใจเข้าถึงภูมิหลังของผู้เรียน ครอบครัวยุทธศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมของชุมชนของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นตนเอง รักท้องถิ่น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ จะก่อให้เกิดปัญหา เกิดการเรียนรู้ที่ภาคภูมิใจในตนเองของผู้เรียน

4. องค์การแห่งนวัตกรรม (E2) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ -0.13 โดยผู้เชี่ยวชาญนำเสนอว่า การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษาเป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับผู้บริหาร ครูและชุมชนต้องร่วมมือกันในการส่งเสริม สนับสนุนกับการเรียน ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการเรียนรู้ เกิดปัญหา สามารถเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมท้องถิ่น ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมบูรณาการ กับวิถีชีวิตที่เป็นจริง สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการเรียนรู้แก่ชุมชน เป็นแหล่งวิทยาการร่วมสมัยแก่ชุมชนเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

โดยสามารถสรุปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่มีค่าอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 22



Chi-square = 137.86, df = 117, p-value = 0.09121, RMSEA = 0.019, GFI = .98, AGFI = .94

ภาพประกอบ 22 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (rating scale) ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ตัวแปรปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 207 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 โรงเรียน
การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified
Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน มีจำนวน
3 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 รูป พระครู 1 รูป และครูฆราวาส 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ
แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
ของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา
และการพัฒนาของนักเรียน การบริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง
มีจิตสำนึกและสติรับรู้ ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่าย
ความสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยมองค์กร
การประพฤติปฏิบัติตน การบริหารบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

ตอนที่ 5 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรและวิธีการสอน มาตรฐานการเรียนรู้ การประเมินทักษะการเรียนรู้ การพัฒนางานอาชีพ แหล่งเรียนรู้

ตอนที่ 6 องค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้

3.2 คุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 60 ชุด พบว่า ด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .504-.942 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .980 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755-.917 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .986 วัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .754-.911 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .987 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .686-.930 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .977 และองค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .458-.914 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .972

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ และความโด่งรายตัวของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

4.2 การวิเคราะห์เชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ทำการพิจารณาข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติขั้นสูง คือ การวิเคราะห์เชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

สรุปผล

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง 2) มีจิตสำนึกและสติรับรู้ 3) ความลัษณะคือคือคุณธรรม 4) ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

1.2 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

1.3 ตัวแปรการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) หลักสูตรและวิธีการสอน 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) การประเมินทักษะการเรียนรู้ 4) การพัฒนางานอาชีพ และ 5) แหล่งเรียนรู้

1.4 ตัวแปรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบสารสนเทศ 4) การจัดสรรทรัพยากร และ 5) องค์การแห่งการเรียนรู้

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 137.86 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 117 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.09121 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.17 ค่า RMSEA เท่ากับ .019 ค่า GFI เท่ากับ .98 ค่า AGFI เท่ากับ .94 โดยตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตัวแปรโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 97.00 และ 90.00 ตามลำดับ

ส่วนการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 รูป/คน ผู้เชี่ยวชาญทุกรูป/คน เห็นด้วยกับโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรร การยืนยันค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรร โดยการใช้แบบยืนยันโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยคัดสรร หลังปรับโมเดล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน

เห็นด้วยกับค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิรวมของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3. แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอ ดังนี้

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก้าวทันเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหาร ควรทำความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ นิเทศการเรียนการสอนเป็น เป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้ทำหน้าที่สอน ควรส่งเสริมการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการบริหารให้ทันเหตุการณ์นำองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรโดยรวม ต้องมีภาวะผู้นำ เข้าใจ เข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ควรนำผลการพัฒนาในรอบปีมาศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนาตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เสมือนข้อตกลงขององค์กรที่ทุกคนพึงตระหนัก และนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติงานในองค์กร โดยเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำ กับอุดมการณ์ของตน จะทำให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความสุขกับการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ควรนำวัฒนธรรมองค์กรไปบูรณาการกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพขององค์กรทุกมิติ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความสุขต่อมีวัฒนธรรมองค์กร มีแผนบริหารที่ชัดเจน สามารถประเมินผลเป็นรูปธรรมได้

3.3 การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ คือ หัวใจของการจัดการเรียนการสอนโดยผู้บริหาร ครูต้องเข้าใจเข้าถึงศาสตร์การสอน การบริหาร มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ ข้อแตกต่างของผู้เรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ จะส่งผลถึงประสิทธิผลโดยภาพรวมของโรงเรียน โดยครูควรเอาใจใส่ในการพัฒนาผู้เรียน เข้าใจเข้าถึงภูมิหลังของผู้เรียน ครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมของชุมชนของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข เกิดการเรียนที่มีประสิทธิผล การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นตนเอง รักท้องถิ่น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วม

ของผู้เรียน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จะก่อให้เกิดปัญหา
เกิดการเรียนรู้ที่ภาคภูมิใจในตนเองของผู้เรียน

3.4 การพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม
ในสถานศึกษาเป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับผู้บริหาร ครูและชุมชนต้องร่วมมือกันในการส่งเสริม
สนับสนุนกับการเรียน ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการเรียนรู้
เกิดปัญหา สามารถเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมท้องถิ่น ผู้บริหารควรมี
นโยบายสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมบูรณาการ
กับวิถีชีวิตที่เป็นจริง สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการเรียนรู้แก่ชุมชน
เป็นแหล่งวิทยาการร่วมสมัยแก่ชุมชนเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย
ตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร
สังเกตได้ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง มีจิตสำนึกและสติรับรู้ ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม
ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ
ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ
ในการบริหารองค์การ ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2561,
ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความเชื่อต่อความสามารถภายในตน สูงกว่าจะใช้
ความเข้าอกเข้าใจและการพูดจาหวานล่อมมากกว่า เช่น ให้กำลังใจ ให้ความนับถือ
แสดงความเข้าอกเข้าใจ มากกว่าการบังคับสั่งการ ผู้นำที่เชื่อความสามารถภายนอกของตน
มักใช้อารมณ์ในการทำงานและแก้ปัญหา จึงเกิดความเครียดทั้งต่อตนเองและผู้อื่นส่งผล
ให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง ส่วนผู้นำที่มีความเชื่อต่อความสามารถภายในตนสูงจะ
สร้างความมีประสิทธิผลแก่องค์การได้สูงกว่าผู้นำที่มีความเชื่อต่อความสามารถภายในตน
สูงเพียงไร ก็ยังมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาก ส่วนการลอกเลียนแบบคู่แข่ง

จะลดลงความกล้าต่อการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงมีมากขึ้น มีการวางแผนและมีมุมมอง
ในอนาคตมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77-78) เสนอไว้ว่า
ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ การมีภาวะผู้นำ
ในตัวของผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความศรัทธา และความเชื่อมั่น
เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจาก
สภาวะคับขัน

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร
สังเกตได้ ค่านิยมองค์การ การประพฤติปฏิบัติตน การจัดการบุคลากร การทำงานเป็นทีม
และการมุ่งมั่นเป้าหมาย โดยวัฒนธรรมองค์การช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้
โดยงาน สอดคล้องกับ ดวงกมล อินทา (2556, ออนไลน์) ได้ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ
ช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์การมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน ซึ่งทิศทาง
ดังกล่าวก็คือวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การนั่นเอง อีกทั้งการมีความขัดแย้ง
ภายในองค์การในระดับต่ำ ย่อมทำให้องค์การสามารถพัฒนาองค์การได้เร็วกว่าองค์การ
ที่มีความขัดแย้งสูง เพราะทุกคนในองค์การร่วมมือกันสร้างประโยชน์ ให้แก่องค์การ
ไม่ใช่ขัดผลประโยชน์ส่วนตัว

1.3 ตัวแปรแฝงภายในกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้
คือ การประเมินทักษะการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรและวิธีการสอน การพัฒนา
งานอาชีพและแหล่งเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคม
ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 3-5); Partnership
for 21st Century Skills (2009, p. 147); วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 5) และสำนักบริหารงาน
การมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559, หน้า 18-26) ได้นำเสนอว่า การจัดการกระบวนการ
เรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลจากการฝึกอบรมและ
ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นที่แต่ละบุคคลได้รับมาอาจสังเกตได้โดยตรงหรือทางอ้อมโดยใช้
เครื่องมือในการสังเกตหรือการตรวจสอบ ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้อันจะทำให้พฤติกรรม
ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเป็นลักษณะที่ค่อนข้างถาวรและติดตัวไป
โดยพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป

1.4 ตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร และองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นความร่วมมือร่วมใจกันของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดนวัตกรรม ผ่านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีโครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม รวมทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (2008, p. 104) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรม คือ องค์การที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ออกสู่ตลาด ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Robert (1995, p. 5) กล่าวว่า องค์การที่พยายามมองหาหนทางที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์การ และทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21

1.5 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การบริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่กำหนดไว้โดยมีกระบวนการจัดและดำเนินการในโรงเรียน และมีผลเกิดกับผลเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 28) และ Hoy and Miskel (200, p. 281) กล่าวว่า การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง พัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้ในการบริหารจัดการศึกษา ต้องมีการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง มีการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การบริหารโรงเรียน ต้องประกอบด้วย ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ทุกกิจกรรมต้องจัดการด้วยระบบไม่มีช่องว่างสามารถปฏิบัติได้และไม่มีการเคลือบแฝง

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรม และตัวแปรแฝงภายในกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในการพิจารณาอิทธิพลรวม

ที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้ มีอิทธิพลรวมสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงภายนอกการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตัวแปรแฝงภายนอกองค์การแห่งนวัตกรรม และตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน เนื่องมาจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดภายในโรงเรียนย่อมมีบทบาทในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการที่กำหนด ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผลให้งานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภัทร ประทุม (2559, หน้า 124) พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ โดยพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีเป็นที่น่าพอใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดีในการดำเนินงานในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในงานช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ การมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นและเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร

2.2 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่เมื่อความเชื่อและค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้โรงเรียนทำให้สิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียนในขณะเดียวกัน การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมจะช่วยให้โรงเรียนเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการเกิดประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อมรา ไชยดำ (2559, หน้า 217-218) พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.1 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นผลเนื่องมาจากโรงเรียน มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีเยี่ยมส่งผลต่อค่านิยมของครูในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งสอดคล้อง กับ สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 74) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การปรับตัวและการมุ่งสู่ความสำเร็จในงาน ทำให้ครูมุ่งการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี

2.2.2 องค์การแห่งนวัตกรรม ที่เป็นผลเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางรวมในโรงเรียน เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงานของบุคลากรเยี่ยมส่งผลให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 260) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางรวมในโรงเรียน เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงานของบุคลากรในองค์การที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน

2.3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินทักษะ การเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรและวิธีการสอน ตลอดจนการพัฒนางานอาชีพ และแหล่งเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตัวแปรทั้ง 5 ตัวนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง เมื่อเกิดการเรียนรู้ที่แน่นเด็กเป็นศูนย์กลางแล้วนักเรียนสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอันจะทำให้ตนเองสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีศักยภาพในการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเกิดสมรรถนะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ และมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 3-5) พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

2.4 องค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์การ และระบบสารสนเทศที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยนักเรียนสามารถใช้สิ่งต่าง ๆ ในการก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการสอนกระบวนการคิดต้องเกิดจากการที่ครู

ให้ความสำคัญในการสร้างระบบความคิดการมีระบบสารสนเทศและทรัพยากรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป พรกุล (2554, หน้า 48) พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ องค์การแห่งนวัตกรรม โดยวิธีการสอนโดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลัก มีข้อดี คือ ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น สามารถทำได้มากและนานขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในปริมาณมากขึ้นในเวลาที่กำหนดไว้และช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอ ดังนี้

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก้าวทันเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหาร ควรทำความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ นิเทศการเรียนการสอนเป็น เป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้ทำหน้าที่สอน ควรส่งเสริมการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการบริหารให้ทันเหตุการณ์นำองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรโดยรวม ต้องมีภาวะผู้นำ เข้าใจ เข้าถึงผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ควรนำผลการพัฒนาในรอบปีมาศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนาตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่องเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เสมือนข้อตกลงขององค์กรที่ทุกคนพึงตระหนัก และนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติงานในองค์กร โดยเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำ กับอุดมการณ์ของตน จะทำให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความสุขกับการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ควรนำวัฒนธรรมองค์กรไปบูรณาการกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพขององค์กรทุกมิติ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความสุขต้องมีวัฒนธรรมองค์กร มีแผนบริหารที่ชัดเจน สามารถประเมินผลเป็นรูปธรรมได้

3.3 การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ คือ หัวใจของการจัดการเรียนการสอนโดยผู้บริหาร ครูต้องเข้าใจเข้าถึงศาสตร์การสอน การบริหาร มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ ข้อแตกต่างของผู้เรียน การจัดการกระบวนการ

เรียนรู้ จะส่งผลถึงประสิทธิผลโดยภาพรวมของโรงเรียน โดยครูควรเอาใจใส่ในการพัฒนา ผู้เรียน เข้าใจเข้าถึงภูมิหลังของผู้เรียน ครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมของชุมชน ของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล การจัดการกระบวนการ เรียนรู้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียน มีความภูมิใจในท้องถิ่นตนเอง รักท้องถิ่น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ควรเน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เรียน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จะก่อให้เกิดปัญญา เกิดการเรียนรู้ที่ภาคภูมิใจในตนเองของผู้เรียน

3.4 การพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษาเป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับผู้บริหาร ครูและชุมชนต้องร่วมมือกันในการส่งเสริม สนับสนุนกับการเรียน ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการเรียนรู้ เกิดปัญหา สามารถเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมท้องถิ่น ผู้บริหารควรมี นโยบายสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมบูรณาการ กับวิถีชีวิตที่เป็นจริง สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการเรียนรู้แก่ชุมชน เป็นแหล่งวิทยาการร่วมสมัยแก่ชุมชนเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ได้รับการตรวจสอบ ด้วยกระบวนการทางการวิจัยและการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผล โรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรองค์การแห่งนวัตกรรม และตัวแปรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรมีค่านิยมรวมที่ดี ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม องค์การที่ดี การจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเสริมให้เกิดองค์การ แห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานะ ของเครือข่ายที่ช่วยยกระดับการพัฒนาโรงเรียน

1.3 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งเข้าสอน มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยในเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแปรเชิงทฤษฎี สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2560). *ความซื่อสัตย์สำคัญอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <https://krajaiboon.com/news/detail/209> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กรุณา ภูมะลี. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2555). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารปฏิรูปการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 11(49), 16–17.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2563). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต. (2559). *การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)*. เข้าถึงได้จาก <https://plan.dmh.go.th/forums/index.php?topic=1031.0> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภามาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ยกเลิกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

- กิตติพัทธ์ จิรวังวงศ์. (2559). *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม” Vision & Core value*. 3 กุมภาพันธ์ 2559. กรุงเทพฯ: ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
- กุลทัต หงษ์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. (2556). *การสร้างและบริหารเครือข่าย*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แคทริยา มุขมาลี. (2557). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องอาหารกับการดำรงชีวิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จारी เล็งหนองแบน. (2556) *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำลอง โคตรพัฒน์. (2555). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(45), 73–80.
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2554). *ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 21(1), 158–159.
- ชนาธิป พรกุล. (2554). *การสอนกระบวนการคิด ทฤษฎีและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา ยอดสวัสดิ์ และกาญจนา บุญสง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 13.

- ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2556). *ความหมายของ Core Value*. เข้าถึงได้จาก <http://www.slideshare.net/seteru/core-value-21822983> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- ณัฐชยา สาลิมวงศ์. (2558). *ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงกมล ทองอยู่. (2557). *แนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน*. *วารสารไผ่ของกรมปริทัศน์*, 4(2), 18-21.
- ดวงกมล อินทา. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ*. เข้าถึงได้จาก http://duangss.blogspot.com/2013/09/blog-post_12.html 3 พฤศจิกายน 2564.
- ธนัญญาพัฒน์ ฤชา. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 13(25), 44-45.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธัชพล ทิธี. (2561). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการวิเคราะห์โครงการและการบริหารโครงการ เรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน*. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 15.
- ธีรพงศ์ แสนยศ. (2560). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นวสาส์นการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *วิธีวิทยาการขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ*. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 7(2), 1-15.
- _____. (2559) *สถิติชวนใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญกุล ชูทอง และชัชวาล อรวรงค์ศุภทัต. (2559). *ประสิทธิผลของโครงการ : แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอดี ออล พรีเมียม.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2554). *การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดและการประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). *การพัฒนาตัวแบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- _____. (2559). *การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 6(2), 142-154.
- ปานัฐ เนรมิตราพงษ์. (2560). *สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรด้วย OKRs*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sociallabthailand.com/articles/%E0%B8%AA%E0%B8%A3> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- บุญยพงศ์ อุทาธร. (2561). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(2), 123-124.

- พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ. (2554). *องค์กรยั่งยืนได้ด้วยอุดมการณ์ (Core Ideology for Sustainable Organization)*. เข้าถึงได้จาก <https://phongzahrn.wordpress.com/2011/12/22/แนวคิดสู่การเป็นองค์กร-๒/> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- พรชัย เจดามั่น, มิตยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์ มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สุทรไพศาลบิวเดอร์.
- พระจรัสชัย ปญญาวิชโร (ทองปิว). (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระภุชงค์สร หนูมาก. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระมหาเกรียงไกร พงษ์ศาสตร์. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(2), 334-335.
- พระมหาทิพย์ โอบุญงาม. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 3. 19 สิงหาคม 2542.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พัชราภรณ์ มาสุวัตร์. (2559). *รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยของกรม ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 221-230.

- พัชรโรจน์ กมลโรจนสิริ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทักษณา วงศาโรจน์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหาร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียร ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์. (2555). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภานุวัฒน์ จาโรทก. (2551). *ส่องกล้อง รศ. ดร.ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์*. เข้าถึงได้จาก https://docs.google.com/document/d/1i3yg5X6UPZnO_SVPPuVOTB_sLw82stlBNM18TD43rtNCo/edit 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มิเกลกาโรชาบาล.
- ภิญโญ สาร. (2519). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภูมิสิษฐ์ สุนทรวงศ์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณีรัตน์ สุวรรณวารี. (2563). *โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/460698> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). *คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร. (2553). *จิตสำนึก คือสภาพจิตที่มีสติสัมปชัญญะ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/335967> 28 เมษายน 2565.
- ยุกตนันท์ หวานน้อ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ยุพมาศ สุกใส. (2556). การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รจนา บุญลพ. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(1), 1.
- รัชณี นิธากร. (2560). การวัดผลประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก https://scitech.kpru.ac.th/files/km/docs/po21_20180530223522_0.pdf 2 พฤษภาคม 2565.
- รัชพล จอมไตรคูป. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัน ธีรัญญ์. (2560). ความสามารถในการปรับตัว : ADAPTABILITY. เข้าถึงได้จาก <https://www.runwisdom.com/2017/03/adaptability/> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดกับประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์กรในการประมวลสาระชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจิรั ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ.
- วชิระ ดวงมาตย์พล. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วัชรภรณ์ หาสะศรี. (2564). ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking). เข้าถึงได้จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Intelligence/Creative_Thinking.htm 29 เมษายน 2565.

วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ และสัญญา เคนาภูมิ. (2560). *องค์กรแห่งนวัตกรรม : ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิกิพีเดีย. (2565). *ระบบสารสนเทศ*. เข้าถึงได้จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%A3%E0%B0%E0%B8%9A%23> กุมภาพันธ์ 2565.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:

มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิมล นาวาร์ตัน. (2555). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทางด้านการจัดการศึกษา*.

เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/417505>. 23 กุมภาพันธ์ 2565.

วิโรจน์ นาหนองขาม. (2560). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4 “การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้ประเทศไทย 4.0”

The 4th National Conference on Public Affairs Management “Public Affairs Management Under Thailand 4.0”. (หน้า 899–911). ขอนแก่น:

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2555). *การประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล*.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ*

ประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขตสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลพันธ์ พาหะมาก. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้. วารสารฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1856.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). สภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- คุณยี่ให้คำปรึกษาและการสะกดจิตด้วยเทคนิค NLP. (2564). จิตใต้สำนึกตามแนวทาง
ของ Sigmund Freud. เข้าถึงได้จาก <https://thaihypnosis.com/Content/page/%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0Sigmund-Freud> 22 กุมภาพันธ์ 2565.
- เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership).
เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/emis/news/news_view.php?ID_New=49002 3 พฤศจิกายน 2564.
- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2564). การจัดสรรทรัพยากรสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ
และเท่าเทียมของคนไทย โดยคนไทย เพื่อคนไทย. เข้าถึงได้จาก
<https://thestandard.co/efficient-allocation-of-public-resources/>
24 กุมภาพันธ์ 2565.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาพร ภูวิจิตร. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ. วารสารวิทยาลัย
นครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 73-77.

- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559). *แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 21st Century Skills*. เข้าถึงได้จาก https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf 3 พฤศจิกายน 2564.
- สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา. (2558). *แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา.
- สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. (2554). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร: การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- สุชาติ เอกปัชชา. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 47-58.
- สุดารัตน์ อาตวงค์. (2565). *ระบบสารสนเทศ*. เข้าถึงได้จาก <https://docs.google.com/document/preview?hgd=1&id=1oQg-27GwTlrlsmeZeGEPLaKdrqS9ygmK2KCQckteFE> 23 กุมภาพันธ์ 2565.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.
- _____. (2561) *ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น*. เข้าถึงได้จาก <http://suthep.crru.ac.th/>
3 พฤศจิกายน 2564.
- สุนทรี เตียงกุล. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตร วรธนา และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคังการพิมพ์.
- สุภัทธา สุขชู. (2560). *อนิจจัง...โทรเลขไทย เหลือไว้เพียงความทรงจำ*. เข้าถึงได้จาก <http://info.gotomanager.com/news/news/details.aspx?id=70065>
22 เมษายน 2561.
- สุภัททา หาญสุริย์. (2560). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โสภณ สวดยขุนทด. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรม องค์การวัฒนธรรม องค์การ : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- อมรรัตน์ เทพกำปนาท. (2560). *ความซื่อสัตย์นั้น สำคัญไฉน*. เข้าถึงได้จาก [https://www.pattanakit.net/index.php?lay=show&ac=article&id=538706717](https://www.pattanakit.net/index.php?lay=show&ac=article&id=538706717&Ntype=128)
&Ntype=128 28 เมษายน 2565.

- อมรา ไชยคำ และวิชุด กำมันตะคุณ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(61), 209–224.
- อมรา ไชยคำ. (2559). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรชูลี สุวรรณผา. (2554). ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของกิลฟอร์ด เรื่องสมบัติของสาร และการจำแนก. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(4), 13.
- อรทัย จันใด. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ศ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี แสงทอง. (2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบทักษะปฏิบัติร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาและเทคนิคจิกซอร์ ในรายงานประกอบอาหารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารสังคศาสตร์วิจัย*, 10(2), 113–129.
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2559). *ประสิทธิผล (Effectiveness)*. เข้าถึงได้จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html
3 พฤศจิกายน 2564.
- Alkin, M.C. and Taut, S.M. (2003). Unbundling evaluation use. *Studies in Educational Evaluation*, 29, 1–12.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 24.
- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: McGraw–Hill Book.

- Barnard, Chester L. (1962). *Organization and Management*. Cambridge, Mass: Harvard University press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 10–12.
- Bernard, J. (1961). Teen–Age Culture: *An Overview*. *The ANNALS of The American Academy of Political and Social Science*. New York: Harper & Row.
- Bollen. KA. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Cameron, K.S., & Whetten, D.A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, 1(1), 265–306.
- Campbell, R. E. (1972). *Information to Education Administration*. Boston: Allyn and Boston.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organizational Development Journal*, 21(4), 50–55.
- Coleman, James C., and Gammien. (1981). *Abnormal Psychology and Modern Life*. New York: Bombay.
- Conbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cook, T. D. (2002). *Experimental and quasi–xperimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Coombs, J. (1991). *Thinking seriously about curriculum integration (Forum on Curricular Integration Occasional Paper no. 4)*. Burnaby, BC: Simon Fraser University, Tri–University Integration Project.
- Deming, E.W. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Centre for advanced study.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage.

- Drucker, Peter F. (2002). *The Discipline of Innovation*. New York: Chet Van wert Spring.
- _____. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Butterworth–Heinemann.
- Dundon, Elaine. (2002). *The Seeds of Innovation: Cultivating the Synergy that Fosters New Ideas*. New York: AMACOM.
- Ekvall, Goran. (2002). *The Climate for Creativity and Innovation*. Retrieved from <http://www.m1creativity.co.uk/innovationclimate.html> February 23rd, 2022.
- Ertmer, Peggy A.; & Newby, Timothy J. (2013). Behaviorism, Cognitivism, Constructivism: Comparing Critical Features from an Instructional Design Perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 26(2).
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(1), 693–727.
- Gibson & others. (2000). *Organizations Behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed). New York: McGraw–Hill.
- Goodwin, V. L., Wofford, J. C., & Whittington, J. L. (2001). A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct. *Journal of Organizational Behavior*. Retrieved from <http://dx.doi.org> February 23rd, 2022.
- Grisay A. & Mahlek L. (1991). *The Quality of Education in Developing Countries*. UNESCO: IIEP.
- Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hismanoglu, M. (2012). *The impact of globalization and information technology on language education policy in Turkey*. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*.
- Holder, B. J., & Matter, G. (2008). *The Innovative Organization*. Retrieved from <http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html> December 11th, 2016.

- Howell, Jane M., & Avolio, Bruce J. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation. *The Executive*, 6(2), 152–200.
- _____. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (7th ed.). Boston: McGraw–Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration* (2nd ed.). New York: Random House.
- _____. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- _____. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Boston: McGraw–Hall.
- Hrinco, M. E. (1992). *The concept of organization effectiveness*. Doctoral dissertation, department of Educational Administration, Graduate School, University of Toronto.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency*. New York: McGraw–Hill.
- Laundy, P. (2006). *An Innovation Discipline Model*. Retrieved from <http://www.bpminstitute.org/articles/article/article/an-innovation-disciplinemodel.html> February 23rd, 2022.
- Liu, C.H. (2007). *Transactional, transformational, transcendental leadership: Motivation effectiveness and measurement of transcendental leadership*. California: University of Southern California.
- McGregor, A. J. (2008). *Adolescents expectancy beliefs and task values for Physically interactive video games*. Master's thesis, Louisiana State University.
- Miller, D., Kets de Vries, M.F.R., and Toulouse, J.M. (1982). Top executive locus of control and its relationship to strategy, environment and structure. *Academy of Management Journal*, 25(2), 237–253.

- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row
- National Research Council. (2011). *Assessing 21st century skills–Summary of a workshop*. Washington, DC: National Academies Press.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw–Hill.
- OECD, Economic Department. (2005). *Economic Survey of Chile 2005: Making Better use of labour resources*. Retrieved from <https://www.oecd.org/china/economicsurveyofchina2005.htm> February 23rd, 2022.
- Ouchi, W. G. (1981). Theory Z in Daft, R.L. Theory Z: Opening the corporate door for participative management. *Academy of Management Executive*, 18(4).
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *A Frame Work for 21st Century Learning*. Retrieved from <http://www.p21.org/> February 23rd, 2022.
- Peter, T. J. & Waterman, R. H., Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best–Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Pham Thamhphuc. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกวังบิงห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- Pricewaterhousecoopers, Ohrlings. (2008). *Csr–from Risk to Value*. Sweden: Studentlitteratur AB.
- Robbins & Decenzo. (2004). *Management* (6th ed.). U.S.A.: Prentice–Hill.
- Robbins S.P. & Coulter M. (2002). *Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization Theory: Structure Design and Applications* (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice–Hall.
- Sallis, Edward; & Jones, Gary. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan page.

- Sanders, J.E., Hopkins, W.E., & Geroy, G.D. (2003). From transactional to transcendental: Toward an integrated theory of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 21–31.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *Career development quarterly*, 45(3), 247–259.
- _____. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Psychology* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* Doubleday. New York, NY: MCB UP.
- Sergiovanni, Thomas J. (1992). *Educational Governance and Administration*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Simon, Herbert A., Smithburg, Donald W., and Thompson, Victor. A. (1962). *Public Administration*. New York: Alfred Knopf.
- Steers, Richard M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2002). *Management*. Wallingford, United Kingdom: Prentice Hall.
- Strack, G. & Fottler, M.D. (2002). Spirituality and effective Leadership in healthcare: is there a Connection. *Frontiers of health service management*, 18(4).
- Stufflebeam, D.L. and Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation models. New Directions for San Francisco: Jossey–Bass.
- Teddlie, Charles; & Reynolds, Davis. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. London: Falmer Press.
- Tidd, J., Bessant, J., and Pavitt, K. (2001). *Managing innovation* (2nd ed.). Chichester: John Wiley and Sons.

Vracking, W. J. (1990). The Innovative Organization. *Long Range Planning*, 23(2), 94–102.

Wagner, B.D. (2006). *Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers*. (Ph.D.). Dissertation University of Rochester.

Yuchman, E. and Seashor; S.E. (1967). *A System Resource Approach to Organizational Effectiveness*. California: University of Southern California.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือราชการ

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย
2. หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
3. หนังสือตอบรับจากโรงเรียน



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปลูกาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปลูกาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อร้องเรียน

นมัสการ พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อร้องเรียนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

นั้สการ พระมหาสนอง ปจโจปการี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงนั้สการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนั้สการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

นมัสการ พระครูพนมปริชากร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยื่นองค์ประกอบ

นมัสการ พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยื่นองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

นมัสการ พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.ศตพล ใจสบาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นยันองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญูญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูสิริเจติยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระมหาสนอง ปจฺจโปกการี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูพนมปริชากร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรศปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรศปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระมหาพิทย์ ธีรจิตโต, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระศุภลักษณ์ มหาสกลโก, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๕๕๐ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัย

กราบนำมัสการ พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัสตรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Causal Relationship Model of Selected Factors Affecting Effectiveness of Phrapariyattidhama Schools in General Education Division in The North-Eastern Region) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๗๙ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมห้องประชุมออนไลน์ Zoom Meeting “ที่ประชุมมีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๑๐๕/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๗๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Causal Relationship Model of Selected Factors Affecting Effectiveness of Phrapariyattidhama Schools in General Education Division in The North-Eastern Region)

หัวหน้าโครงการวิจัย : พระจรัสชัย ปณญาวชิโร (วชิเรศปัญญาสกุล)

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

วันหมดอายุ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

รายงานความก้าวหน้า -

สุทัสนี คุปตะบุต

(นางสาวสุทัสนี คุปตะบุต)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วยพระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ปส ๐๒๑๑๓๐๐๑/๒๗๑



โรงเรียนปริยัติสามัญนครราชสีมา
วัดพระนารายณ์มหาราช วรวิหาร
ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา
๓๐๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งแบบสอบถามการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร

อ้างถึง หนังสือ ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนฯ

ให้กรอกแบบสอบถามการวิจัย แล้วส่งมายังพระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก ดังรายละเอียด
ที่แจ้งไปนั้น

บัดนี้ โรงเรียนปริยัติสามัญนครราชสีมา ได้ดำเนินการกรอกแบบสอบถามการวิจัยและได้ส่งมา
พร้อมหนังสือนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ด้วยความนับถือ

(พระครูปริยัตริตนวิชัย)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนปริยัติสามัญนครราชสีมา

โรงเรียนปริยัติสามัญนครราชสีมา

โทร. ๐-๔๔๒๖-๘๗๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วยพระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ปส ๐๓๐๘๔๑๐๒/๓๕

โรงเรียนวัดศรีสะอาด เลขที่ ๑๐๐ หมู่ที่ ๑
ถนนศรีสะอาด ตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๖๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปญญาวิโร

อ้างถึงหนังสือที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๕


สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แจ้งว่า ให้ทางโรงเรียนวัดศรีสะอาดกรอกข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ความละเอียดแจ้งมาแล้วนั้น

บัดนี้ ทางโรงเรียนได้กรอกข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
ดังเอกสารหลักฐานที่ได้จัดส่งมาพร้อมนี้

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ


(พระมหาพงษ์พิพัฒน์ ฐิตบุญโญ)
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศรีสะอาด

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ ๐๔๒ - ๒๘๑๒๘๕

Website : www.srisaard.com



ที่ ปส ๐๓๐๙๓๔๑๕/๐๗

โรงเรียนพระปริยัติธรรมอัมพวันวิทยา
ตำบลคอนสาย อำเภอตระการพืชผล
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๓๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรียน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบสอบถามการวิจัยสำหรับผู้บริหาร	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบสอบถามการวิจัยสำหรับครูพระภิกษุ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. แบบสอบถามการวิจัยสำหรับครูฆราวาส	จำนวน ๑ ฉบับ

บัดนี้ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรมอัมพวันวิทยา ได้ดำเนินการตอบรับแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิบูลสตการ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมอัมพวันวิทยา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมอัมพวันวิทยา โทรศัพท์ ๐๘๓-๓๘๗๑๘๒๘

นางสาวน้ำทิพย์ อุ่นสา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงิน โทรศัพท์ ๐๘๔-๙๗๖๓๘๐

พระสุณี วรธมโม

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน โทรศัพท์ ๐๖๑-๐๓๑๔๙๐๓



ที่ ปส ๐๒๑๐๔๖๐๔/๔๖

โรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสิมนาโก
๖๙ / ๑ หมู่ที่ ๗ บ.นาโก ต.นาโก
อ.กุฉินารายณ์ จ.กาฬสินธุ์ ๔๖๑๑๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งแบบสอบถามการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปณฺณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

อ้างถึง หนังสือที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๓ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แจ้งว่า พระจรัสชัย ปณฺณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดที่แจ้งมาแล้วนั้น

บัดนี้ ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสิมนาโก ได้กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังเอกสารหลักฐานที่ได้จัดส่งมาพร้อมแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูศรีธรรมโกศล, ดร.)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสิมนาโก

ผู้อำนวยการ โทร. ๐๘๙-๕๗๐๒๕๗๗

กลุ่มบริหารงานทั่วไป โทร. ๐๘๖-๓๐๐๘๓๖๕

www.prapariyat.com/watsimnako

E-mail : su88th@gmail.com



ที่ ปส ๐๓๑๑๓๒๐๑/๐๕

โรงเรียนโพธิศึกษา วัดโพธิ์พฤคาราม
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แบบสอบถามเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือนำส่ง
๒. เครื่องมือการวิจัย

ตามที่ พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อ
นำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ ทางโรงเรียนโพธิศึกษาจึงได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูปริยัติปัญญาสาส)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิศึกษา

โทร. ๐๙๘-๖๔๒๐๒๘๗



ที่ ปส 02104401/041

โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดอภิลิทธิ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 สิงหาคม 2565

เรื่อง ส่งข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปญญาวิโร

อ้างถึง หนังสือที่ อว 0621.12/697 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2565

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 ชุด

ตามเอกสารที่อ้างถึงโรงเรียนฯ ได้จัดทำเอกสารข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) เป็นที่เรียบร้อยและได้ส่งมาพร้อมกับ
เอกสารฉบับนี้

เรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(พระครูวรกีจสุนทร)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาฯ มจร.



ที่ ปส ๐๒๑๐๔๘๐๗ / ๔

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
วัดศรีชมภู ตำบลนาจัว อำเภอนาหว้า
จังหวัดนครพนม ๔๘๑๘๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน พระจรัสชัย ปญญาวชิโร

อ้างถึงหนังสือที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ทางบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ความแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังเอกสารหลักฐานที่ได้จัดส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูประสิทธิ์สรการ สุวิทย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดศรีชมภู

ที่ ปส ๐๒๑๐๔๘๐๓/๑๐



โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
วัดพระซองวิทยา ตำบลพระซอง
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ๔๘๑๓๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งเอกสารการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วยทางมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอความอนุเคราะห์ให้ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพระซองวิทยา ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยของ พระจรัสชัย ปญญาวิชโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์

ดังนั้น ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพระซองวิทยา จึงได้รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้กับทางมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

เจริญพร

(พระครูเมธีศาสนธารง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพระซองวิทยา

ธุรการโรงเรียน

๐๙๓-๘๙๓-๒๐๓๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นมัสการ พระครูสิริเจติยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากลเลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นั้สการ พระครูพนมปริชากร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยค้ดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยค้ดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนั้สการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนั้สการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นมัสการ พระครูวิจิตรศาสนการ, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นมัสการ พระมหาทิพย์ ธิรจิตโต, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากลเลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นมัสการ พระพัฒนพล สิริสุวณโณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากลเลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

นมัสการ พระศุภลักษณ์ มหาสกลโก, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากลเลขที่รับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปณณาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วีระพงษ์ ประองคอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปลูกาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปลูกาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒ / ว ๑๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสนใจ โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๐๕ ๖๑๒๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการยื่นยี่ห้อประกอบของปัจจัยคัดสรร จำนวน 9 รูป/คน ประกอบด้วย

1. พระครูสิริเจติยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระมหาสนอง ปุจฉุปการี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. พระครูพนมปรีชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
4. พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
5. พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมน สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
9. ดร.ศตพล ใจสบาย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม จำนวน 5 รูป ประกอบด้วย

1. พระครูสิริเจติยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระมหาสนอง ปุจฉุปการี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. พระครูพนมปรีชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
4. พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต,ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
5. พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 รูป/คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา
4. พระครูพนมปริชากร, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
5. พระมหาทิพย์ ธีรจิตโต, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร
6. พระครูวิจิตรศาสนการ, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีศาสนวิทยา
7. พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดธาตุประสิทธิ์
8. พระพัฒนพล สิริสุวรรณโณ ครูโรงเรียนศรีศาสนวิทยา
9. ดร.วีระพงษ์ ปรงทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีศาสนวิทยา
10. นายสนใจ โกษาแสง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ประกอบกรวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)
 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก จำนวน 9 รูป/คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม และกลุ่มนักวิชาการ กลุ่มละ 3 รูป/คน
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกภาพการสัมภาษณ์ไปด้วย
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และเป็นการสรุปภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด
5. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงปัญหาของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพร้อมกันนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 2)

พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)
 ผู้วิจัย

สาระสำคัญของโครงการวิจัย

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 208 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 172 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นภูมิ (Strata) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน มีจำนวน 3 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 รูป พระครู 1 รูป และครูฆราวาส 1 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่าตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรล กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่

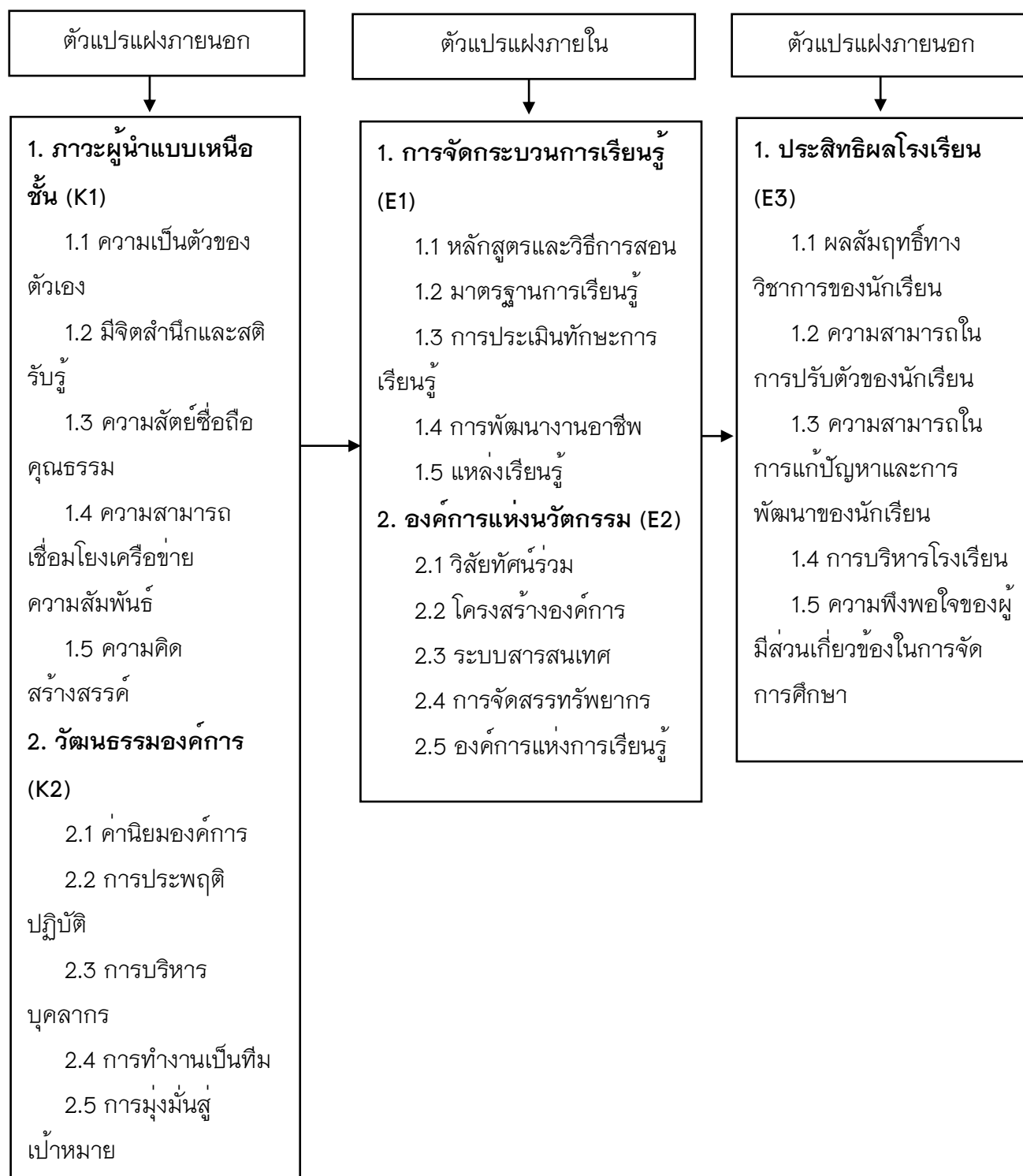
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ภายนอกและตัวแปรภายใน ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) วัฒนธรรมองค์การ

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้
2) องค์การแห่งนวัตกรรม และ 3) ประสิทธิภาพโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานโดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วย โมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง ดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยทางสถิติ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนนั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel ผลที่ได้ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 125 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัตสรร และประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุนามผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่กระทบต่อตัวท่าน แต่ประการใดทั้งสิ้นอีกทั้งรูปแบบงานวิจัยมุ่งนำเสนอภาพรวมจะไม่มีการระบุชื่อเป็นรายโรงเรียน และคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งกลับคืนตามที่ได้ระบุไว้ในหน้าของด้านใน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและต้อง
ขอขอบคุณ/เจริญพร มา ณ โอกาสนี้

พระจรัสชัย ปญฺญาวชิโร
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เขตการศึกษาปริยัติธรรม

- () เขต 7 () เขต 8 () เขต 9 () เขต 10
 () เขต 11

2. จังหวัดที่สังกัด

- () หนองบัวลำภู () ขอนแก่น () เลย
 () อุดรธานี () หนองคาย () สกลนคร
 () บึงกาฬ () อุบลราชธานี () อำนาจเจริญ
 () ยโสธร () มุกดาหาร () มหาสารคาม
 () กาฬสินธุ์ () ร้อยเอ็ด () นครพนม
 () นครราชสีมา () ชัยภูมิ () บุรีรัมย์
 () ศรีสะเกษ () สุรินทร์

3. การดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหารโรงเรียน () ครูพระภิกษุ- () ครูฆราวาส

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
 () ตั้งแต่ 5-10 ปี
 () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยการบริหารงาน ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็น พิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 = มาก หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 = น้อย หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การจัดการเรียนรู้	✓				

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าในสถานศึกษาของท่าน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประสิทธิผลโรงเรียน						
องค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน						
1	นักเรียนมีทักษะความรู้ ทักษะสังคม และทักษะในการดำเนินชีวิต					
2	นักเรียนสามารถกำหนดปัญหา กำหนดสมมติฐาน สร้างความรู้และสรุปความรู้และเชื่อมโยงความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ					
3	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม ทำให้เกิดการ ทำงานกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานภายในกลุ่ม					
4	นักเรียนสามารถปฏิบัติตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้					
5	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร					
องค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน						
6	นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ					
7	นักเรียนมีการจัดระเบียบ ความคิดใช้เหตุผลและผล ในการอ้างอิงแนวคิดสรุปความคิดจากเรื่องที่ศึกษา					
8	นักเรียนใช้การพูดหรือเขียนเพื่อสื่อสารตามความคิดเห็นของนักเรียน					
9	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาได้					
10	ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองได้					
องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน						
11	นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสาร และการคิดคำนวณ					
12	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม					
13	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงสารสนเทศ เพื่อเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการได้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	นักเรียนสามารถนำความรู้มาบูรณาการเพื่อการดำรงชีพและการทำงาน					
15	นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง					
องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน						
16	โรงเรียนมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ และมีพันธกิจที่กำหนดไว้ชัดเจน					
17	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
18	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา					
19	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา					
20	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานและการร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นตามมา					
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา						
21	นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
22	ผู้อำนวยการ และครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
23	กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน					
24	ผู้อำนวยการ ครู และนักเรียนมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น					
25	กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
องค์ประกอบความเป็นตัวของตัวเอง						
26	ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง					
27	ผู้บริหารกล้าเป็นตัวของตัวเอง รับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนว่ามีจุดอ่อนและจุดแข็งในด้านใด					
28	ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาที่สำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวัน					
29	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนมีอยู่จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง					
30	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนเป็นและแสดงจุดยืนของตนเองในทุกโอกาส					
องค์ประกอบการมีจิตสำนึกและสติรับรู้						
31	ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาพี่น้องประชาชนและผู้ร่วมงาน					
32	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร มีคุณธรรม และจริยธรรมอย่างงดงาม					
33	ผู้บริหารมีสติ ระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุแห่งความผิดพลาดเสียหายและไม่ละเลยโอกาสแห่งความดีงามและความเจริญ					
34	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นผู้มีจรรยาที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ					
35	ผู้บริหารมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					
องค์ประกอบความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม						
36	ผู้บริหาร บริหารงานบนทางสายกลางตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง					
37	ผู้บริหาร บริหารงานโดยการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนอย่างรอบคอบ					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหาร บริหารครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรวมถึง จิตใจและวัฒนธรรม					
39	ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความสามารถ และแสดง พฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ					
40	ผู้บริหาร บริหารงานโดยแสดงถึงการถือคุณธรรม ทางการบริหารให้เป็นที่ยอมรับ					
องค์ประกอบความสามารถเชื่อมโยง						
41	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น					
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปพัฒนาความสัมพันธ์					
43	ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างพันธมิตร					
44	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น ๆ					
45	ผู้บริหาร บริหารงานโดยมองหาความร่วมมือจากเครือข่าย					
องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์						
46	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามกับปัญหาเพื่อหาแนวทาง ในการแก้ปัญหา					
47	ผู้บริหารพยายามสร้างความแตกต่างการแก้ปัญหา จากเดิม					
48	ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ทุกครั้งหลังจากพบปัญหา หรือสิ่งที่แก้ไข					
49	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา					
50	ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอ					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมองค์การ						
องค์ประกอบค่านิยมองค์การ						
51	มีเป้าหมายที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน มีทิศทาง กระบวนการที่จะเดินไปสู่เป้าหมายนั้นและบุคลากร ในองค์การทุกรูป ทุกคนต้องเดินไปพร้อมกัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้					
52	มีการอบรมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
53	มีความรับผิดชอบตอสังคมและสิ่งแวดล้อมเสมอ พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์การมีจิตเป็นสาธารณะ					
54	บุคลากรทุกรูป ทุกคนจะต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญ กับบุคลากรทุกฝ่ายทุกแผนก ในการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข					
55	มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้ เพื่อที่จะนำ ความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์การให้ลุล่วงไปได้					
องค์ประกอบการประพฤติปฏิบัติตน						
56	ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด					
57	ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น ในการปรึกษาหารือการระดมความคิดเห็น ไม่ยึดถือความคิดของตนเองถูกต้องเสมอไป					
58	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติ สำนวนตน การแต่งกาย กริยา วาจา					
59	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำ กิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น					
60	ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบการบริหารบุคลากร						
61	มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน					
62	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน					
63	รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การนาน ๆ					
64	มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด					
65	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเสริมทักษะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น					
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม						
66	มีการคิด การตัดสินใจ การวางแผนร่วมกัน					
67	มีการรับผิดชอบร่วมกัน					
68	มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์					
69	มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีความคิดจากสิ่งที่เกิดจากการระดมความคิด					
70	มีการประเมินผลร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
องค์ประกอบความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย						
71	มีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน					
72	มีการวางแผนก่อนการทำงานและขณะลงมือปฏิบัติงาน					
73	ใส่ใจ เพียรพยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน					
74	มีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด					
75	มีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การจัดกระบวนการเรียนรู้						
องค์ประกอบหลักสูตรและวิธีการสอน						
76	การสอนให้เกิดทักษะ มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก					
77	การประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน					
78	สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน					
79	บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน					
80	การสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย					
องค์ประกอบมาตรฐานการเรียนรู้						
81	มีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับนักเรียน					
82	สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการ ความเข้าใจข้อสาระเนื้อหา					
83	มุ่งเน้นการสร้างความรู้และความเข้าใจในเชิงลึกมากกว่า การสร้างความรู้แบบผิวเผิน					
84	ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่แท้จริง					
85	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
องค์ประกอบการประเมินผลทักษะการเรียนรู้						
86	สร้างสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ					
87	เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน					
88	ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
89	สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของนักเรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ					
90	ใช้หลักการวัดผล ประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบการพัฒนางานอาชีพ						
91	สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับนักเรียน					
92	ครูสามารถวิเคราะห์นักเรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน					
93	ครูสามารถพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้สูงขึ้น					
94	ครูประเมินนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้					
95	สร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนให้กับนักเรียน					
องค์ประกอบแหล่งเรียนรู้						
96	สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน					
97	สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา					
98	สร้างผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน					
99	สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี					
100	ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล					
องค์การแห่งนวัตกรรม						
องค์ประกอบวิสัยทัศน์ร่วม						
101	มีการวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศให้นักเรียน					
102	มีรูปแบบการพัฒนางานกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจน					
103	มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รุขอมูลข่าวสารทั้งภายในภายนอกโรงเรียน					
104	มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
105	วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์การเพื่อสร้างภาพ ในอนาคตอย่างมีความเป็นไปได้					
องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ						
106	องค์การมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
107	มีการระบุภาระหน้าที่ในองค์การอย่างชัดเจน					
108	มีการแบ่งงานขององค์การอย่างชัดเจนเพื่อการทำงาน ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย					
109	มีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเพื่อการทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย					
110	ช่วงของการควบคุมกระชั้นเพื่อการทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย					
องค์ประกอบระบบสารสนเทศ						
111	มีแผนระบบสารสนเทศ					
112	มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูล					
113	มีระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่					
114	มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ					
115	มีระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์หรือบรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่					
องค์ประกอบการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพ						
116	มีการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาบุคลากร					
117	สมาชิกในองค์การได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึง และครบถ้วน					
118	สมาชิกในองค์การใช้ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรร อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
119	ทรัพยากรทางกายภาพมีเพียงพอต่อการทำงาน					
120	ทรัพยากรทางกายภาพมีคุณภาพต่อการทำงาน					

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 35 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถาม
กับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน									
1	นักเรียนมีทักษะความรู้ ทักษะสังคม และทักษะในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนสามารถกำหนดปัญหา กำหนดสมมติฐาน สร้างความรู้ และสรุปความรู้และเชื่อมโยงความรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
3	นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม ทำให้ เกิดการทำงานกลุ่มมีการวางแผน การทำงานภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนสามารถปฏิบัติตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	นักเรียนมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหาพัฒนาของนักเรียน									
6	นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนมีการจัดระเบียบ ความคิดใช้ เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิดสรุป ความคิดจากเรื่องที่ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนใช้การพูดหรือเขียนเพื่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
10	ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับ มาพัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน									
11	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านเขียน สื่อสาร และการคิดคำนวณ	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
12	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงสารสนเทศเพื่อเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	นักเรียนสามารถนำความรู้มาบูรณาการเพื่อการดำรงชีพและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
องค์ประกอบการบริหารจัดการของโรงเรียน									
16	โรงเรียนมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ และมีพันธกิจที่กำหนดไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานและการร่วมรับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดขึ้นตามมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา									
21	นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้อำนวยการ และครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้อำนวยการ ครู และนักเรียนมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
25	กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
องค์ประกอบการเป็นตัวของตัวเอง									
26	ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารกล้าเป็นตัวของตัวเอง รับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนว่ามีจุดอ่อนและจุดแข็งในด้านใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาที่สำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนมีอยู่จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนเป็น และแสดงจุดยืนของตนเองในทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบภารกิจสำนักและสตรึบุรี									
31	ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาพี่น้องประชาชน และผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ การบริหาร มีคุณธรรม และจริยธรรม อย่างงดงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีสติ ระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุ แห่งความผิดพลาดเสียหายและไม่ละเลย โอกาสแห่งความดีงามและความเจริญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นผู้มีจรรยาที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม									
36	ผู้บริหาร บริหารงานบนทางสายกลาง ตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหาร บริหารงานโดยการพึ่งพา ตนเองเป็นหลักดำเนินการอย่างเป็นขั้น เป็นตอนอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหาร บริหารครอบคลุมทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงจิตใจและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหาร บริหารงานโดยสามารถแสดง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
40	ผู้บริหาร บริหารงานโดยแสดงถึงการถือคุณธรรมการบริหารให้เป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบความสามารถเชื่อมโยง									
41	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการเข้าใจและเข้าถึงผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาความสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างพันธมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหาร บริหารงานโดยมองหาความร่วมมือจากเครือข่าย	+1	+1	+1	0	+1	4	.80	ใช้ได้
องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์									
46	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามกับปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
47	ผู้บริหารพยายามสร้างความแตกต่างในการแก้ปัญหาจากเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารประเมินผลลัพธ์ทุกครั้งหลังจากปัญหาหรือสิ่งที่แก้ไข	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
49	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบค่านิยมองค์กร									
51	มีเป้าหมายที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน มีทิศทางกระบวนการที่จะเดินไปสู่เป้าหมายนั้นและคนในองค์กรทุกรูปทุกคนต้องเดินไปพร้อมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	มีการรวบรวมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเสมอ พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตเป็นสาธารณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	ทุกรูป ทุกคนจะต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายทุกแผนก ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้ เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์กรให้ลุล่วงไปได้	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
องค์ประกอบการประพฤติปฏิบัติตน									
56	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในการปรึกษาหารือการระดมความคิดเห็น ไม่ยึดถือความคิดของตนเองถูกต้องเสมอไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กริยา วาจา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
59	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	ปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการบริหารบุคลากร									
61	สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
62	คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
63	รักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
64	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของคน ทำให้เกิด ประสิทธิภาพหรือได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และเสริมทักษะ ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม									
66	มีการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	มีการรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69	มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน อย่างมีความคิดจากสิ่งที่เกิดจาก การระดมความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
70	มีการประเมินผลรวมกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย									
71	มีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72	มีการวางแผนก่อนการทำงาน และขณะลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73	ใส่ใจ เพียรพยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74	มีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
75	มีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปได้ตามที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักสูตรและวิธีการสอน									
76	การสอนให้เกิดทักษะ มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
77	การประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
78	สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
79	บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ จากชุมชน เข้ามาใช้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
80	การสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบมาตรฐานการเรียนรู้									
81	มีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญ ที่เกิดกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
82	สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียน ที่มีการบูรณาการความซับซ้อน สาระเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
83	มุ่งเน้นการสร้างความรู้และความเข้าใจ ในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้ แบบผิวเผิน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
84	ยกระดับความสามารถผู้เรียน ด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
85	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบผลการประเมินผลทักษะการเรียนรู้									
86	สร้างสมดุลในการประเมินผล เชิงคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
87	เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อน จากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุง การแก้ไขงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
88	ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบ วัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
89	สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐาน และมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
90	ใช้หลักการวัดผล ประเมินผล ที่มีคุณภาพระดับสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบการพัฒนางานอาชีพ									
91	สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
92	ครูสามารถวิเคราะห์ให้นักเรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
93	ครูสามารถพัฒนาความสามารถให้ของนักเรียนสูงขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
94	ประเมินนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาศึกษาเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
95	สร้างตัวแบบที่มีกรพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบแหล่งเรียนรู้									
96	สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
97	สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
98	สร้างผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
99	สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
100	ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบวิสัยทัศน์รวม									
101	มีการวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมิน ความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศ ให้นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
102	มีรูปแบบการพัฒนางานกำหนด จุดประสงค์การวัดและประเมินผล ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
103	มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รู้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในภายนอก โรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
104	มีการกำหนดแนวทางตรวจสอบผล การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
105	วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลขององค์การ เพื่อสร้างภาพในอนาคตอย่าง มีความเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ									
106	องค์การมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
107	มีการระบุภาระหน้าที่ในองค์การ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
108	มีการแบ่งงานขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
109	การมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
110	ช่วงของการควบคุมกระชั้น เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	4	.80	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบระบบสารสนเทศ									
111	มีแผนระบบสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
112	มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
113	มีระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
114	มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
115	มีระบบสารสนเทศเพื่อการประเมิน ผลลัพธ์ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพ									
116	มีการจัดสรรทรัพยากรทางกายภาพ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนามูลฐาน	+1	0	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
117	สมาชิกในองค์การได้รับการจัดสรร ทรัพยากรอย่างทั่วถึงและครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
118	สมาชิกในองค์การใช้ทรัพยากร ที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
119	ทรัพยากรทางกายภาพมีเพียงพอ ต่อการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
120	ทรัพยากรทางกายภาพมีคุณภาพ ต่อการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้									
121	สถานที่และลักษณะทางกายภาพ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
122	กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน ใช้ความรู้ แนวทาง ปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร และมีการจัดเก็บ เป็นคลังความรู้ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	\bar{X}	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
123	มีระบบการเรียนรู้และสนับสนุน การทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
124	การให้อำนาจและความรับผิดชอบ และการตัดสินใจและการปฏิบัติการ แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
125	ความหลากหลายของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับ กลุ่ม และระดับองค์กร การเรียนรู้ จากการปรับตัว การคาดการณ์ การเรียนรู้และการปฏิบัติโดยใช้ทักษะ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และแต่ละองค์ประกอบ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. ความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน	1	.712	
	2	.692	
	ค่าความเชื่อมั่น .803	3	.568
	4	.577	
	5	.396	
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน	6	.675	
	7	.720	
	ค่าความเชื่อมั่น .879	8	.756
	9	.783	
	10	.622	
3. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน	11	.630	
	12	.810	
	ค่าความเชื่อมั่น .867	13	.542
	14	.733	
	15	.751	
4. การบริหารจัดการของโรงเรียน	16	.744	
	17	.812	
	ค่าความเชื่อมั่น .917	18	.802
	19	.846	
	20	.769	
5. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	21	.638	
	22	.706	
	23	.780	
	ค่าความเชื่อมั่น .807	24	.549
	25	.334	
ประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .952			

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ความเป็นตัวของตัวเอง ค่าความเชื่อมั่น .937	26	.817
	27	.853
	28	.859
	29	.881
	30	.780
2. มีจิตสำนึกและสติรับรู้ ค่าความเชื่อมั่น .970	31	.882
	32	.902
	33	.902
	34	.920
	35	.968
3. ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ค่าความเชื่อมั่น .945	36	.882
	37	.692
	38	.854
	39	.924
	40	.930
4. ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น .938	41	.887
	42	.726
	43	.865
	44	.864
	45	.834
5. ความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น .946	46	.891
	47	.861
	48	.832
	49	.825
	50	.884
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986		

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. ค่านิยมองค์กร	51	.686	
	52	.714	
	ค่าความเชื่อมั่น .897	53	.755
	54	.740	
	55	.847	
2. การประพฤติปฏิบัติตน	56	.834	
	57	.712	
	ค่าความเชื่อมั่น .924	58	.869
	59	.758	
	60	.868	
3. การบริหารบุคลากร	61	.723	
	62	.769	
	ค่าความเชื่อมั่น .906	63	.794
	64	.777	
	65	.810	
4. การทำงานเป็นทีม	66	.849	
	67	.802	
	ค่าความเชื่อมั่น .932	68	.911
	69	.843	
	70	.727	
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย	71	.814	
	72	.782	
	ค่าความเชื่อมั่น .924	73	.747
	74	.863	
	75	.813	
วัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .979			

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. หลักสูตรและวิธีการสอน	76	.758	
	77	.615	
	ค่าความเชื่อมั่น .885	78	.819
	79	.676	
	80	.774	
2. มาตรฐานการเรียนรู้	81	.742	
	82	.814	
	ค่าความเชื่อมั่น .907	83	.746
	84	.711	
	85	.833	
3. การประเมินทักษะการเรียนรู้	86	.834	
	87	.796	
	ค่าความเชื่อมั่น .935	88	.869
	89	.787	
	90	.865	
4. การพัฒนางานอาชีพ	91	.793	
	92	.820	
	ค่าความเชื่อมั่น .927	93	.801
	94	.794	
	95	.840	
5. แหล่งเรียนรู้	96	.786	
	97	.695	
	ค่าความเชื่อมั่น .896	98	.808
	99	.728	
	100	.753	
การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .973			

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. วิสัยทัศน์รวม ค่าความเชื่อมั่น .894	101	.745
	102	.748
	103	.760
	104	.686
	105	.778
2. โครงสร้างองค์การ ค่าความเชื่อมั่น .918	106	.805
	107	.812
	108	.761
	109	.705
	110	.870
3. ระบบสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่น .879	111	.683
	112	.788
	113	.721
	114	.577
	115	.771
4. การจัดสรรทรัพยากร ค่าความเชื่อมั่น .884	116	.688
	117	.602
	118	.800
	119	.725
	120	.800
5. องค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น .901	121	.749
	122	.741
	123	.812
	124	.690
	125	.783
องค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .965		
โดยภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990		

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยตัดสรร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

DATE: 12/11/2022

TIME: 19:20

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jæreskog & Dag Sørbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\SEMMODEL\MODEL.SPJ:

BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	0	0	0
E2	0	0	0
E3	23	24	0

GAMMA

	K1	K2
	-----	-----
E1	25	26
E2	27	28
E3	29	30

PHI

	K1	K2
	-----	-----
K1	0	
K2	31	0

PSI

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
	32	33	34

BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--

E3	1.410	-0.131	--
	(1.389)	(0.345)	
	1.016	-0.379	

GAMMA

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.603	2.503
	(0.445)	(0.448)
	-3.601	5.585
E2	-1.114	2.097
	(0.297)	(0.304)
	-3.747	6.904
E3	0.882	-1.335
	(2.675)	(4.075)
	0.330	-0.328

Covariance Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
	-----	-----	-----	-----	-----
E1	1.002				
E2	1.011	1.141			
E3	0.784	0.763	0.688		
K1	0.849	0.939	0.648	1.000	
K2	0.933	1.006	0.713	0.979	1.000

PHI

	K1	K2
K1	1.000	
K2	0.979 (0.007)	1.000

144.424

PSI

Note: This matrix is diagonal.

E1	E2	E3
0.026 (0.031)	0.079 (0.028)	0.063 (0.057)
0.843	2.832	1.101

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

E1	E2	E3
0.974	0.931	0.909

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

E1	E2	E3
0.974	0.931	0.830

Reduced Form

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.603	2.503
	(0.445)	(0.448)
	-3.601	5.585
E2	-1.114	2.097
	(0.297)	(0.304)
	-3.747	6.904
E3	-1.233	1.921
	(0.474)	(0.478)
	-2.601	4.017

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

COUR	STAN	EVAL	DEVE	RESO	VISI
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.829	0.835	0.846	0.839	0.732	0.756

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

STRU	INFO	ALLO	LEAR	ADAP	SOLV
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.817	0.667	0.680	0.718	0.544	0.452

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

ACHI	MANA	SATI
-----	-----	-----
0.561	0.699	0.803

Squared Multiple Correlations for X – Variables

SELF	MIND	HONE	CONE	CREA	VALU
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.782	0.699	0.722	0.761	0.801	0.790

Squared Multiple Correlations for X – Variables

BEHA	HUMA	TEAM	CONC
-----	-----	-----	-----
0.788	0.806	0.780	0.788

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 117

Minimum Fit Function Chi-Square = 141.406 (P = 0.0619)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 137.864 (P = 0.0912)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 20.864

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 54.343)

Minimum Fit Function Value = 0.275

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0405

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.106)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0186

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0300)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.075

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.035 ; 1.140)

ECVI for Saturated Model = 1.262

ECVI for Independence Model = 140.916

Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 72521.675

Independence AIC = 72571.675

Model AIC = 553.864

Saturated AIC = 650.000

Independence CAIC = 72702.828

Model CAIC = 1645.054

Saturated CAIC = 2354.985

Normed Fit Index (NFI) = 0.998

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.999

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.389

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.995

Critical N (CN) = 567.320

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00584

Standardized RMR = 0.0128

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.979

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.942

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.352

BETA

	E1	E2	E3
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	1.703	-0.168	--

GAMMA

	K1	K2
E1	-1.601	2.500
E2	-1.044	1.964
E3	1.063	-1.610

Correlation Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	1.000				
E2	0.946	1.000			
E3	0.944	0.862	1.000		
K1	0.848	0.880	0.782	1.000	
K2	0.932	0.942	0.860	0.979	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
	0.026	0.069	0.091

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.601	2.500
E2	-1.044	1.964
E3	-1.487	2.317

BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	1.703	-0.168	--

GAMMA

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.601	2.500
E2	-1.044	1.964
E3	1.063	-1.610

Correlation Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	1.000				
E2	0.946	1.000			
E3	0.944	0.862	1.000		
K1	0.848	0.880	0.782	1.000	
K2	0.932	0.942	0.860	0.979	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

E1	E2	E3
0.026	0.069	0.091

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2
E1	-1.601	2.500
E2	-1.044	1.964
E3	-1.487	2.317

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.603	2.503
	(0.445)	(0.448)
	-3.601	5.585
E2	-1.114	2.097
	(0.297)	(0.304)
	-3.747	6.904
E3	-1.233	1.921
	(0.474)	(0.478)
	-2.601	4.017

Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	--	--
E2	--	--
E3	-2.115	3.256
	(2.616)	(3.989)
	-0.808	0.816

Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	1.410	-0.131	--
	(1.389)	(0.345)	
	1.016	-0.379	

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	-1.601	2.500
E2	-1.044	1.964
E3	-1.487	2.317

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	--	--
E2	--	--
E3	-2.550	3.927

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	1.703	-0.168	--

Time used: 0.438 Seconds

ภาคผนวก ฉ

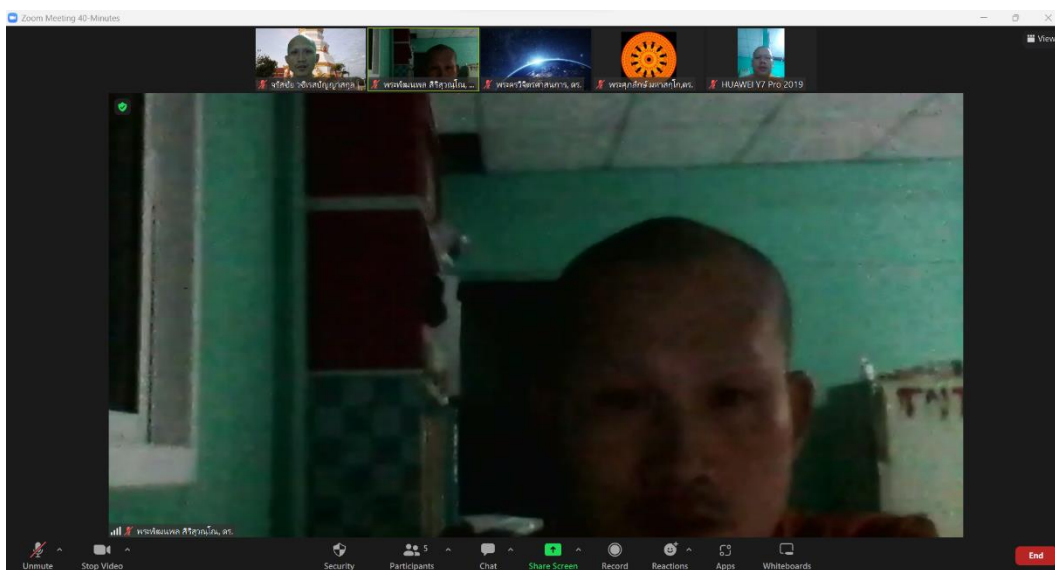
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 23 สัมภาษณ์ พระศุภลักษณ์ มหาสกุโก, ดร.
รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาวัดธาตुประสิทธิ์
15 พฤษภาคม 2565



ภาพประกอบ 24 สัมภาษณ์ พระพัฒนพล ลิริสุวณฺโณ
ครูโรงเรียนศรีศาสนวิทยา



ภาพประกอบ 26 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล)
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 เดือน มกราคม พ.ศ. 2537
ภูมิลำเนา	80/2 หมู่ 8 บ้านหินลาด ตำบลบ่อแก้ว อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วัดศรีชมภู ตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดศรีชมภู
ประวัติการศึกษา	
	พ.ศ. 2550 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหินลาดนารายณ์สาร ตำบลบ่อแก้ว อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
	พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู ตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
	พ.ศ. 2556 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู ตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
	พ.ศ. 2561 พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
	พ.ศ. 2563 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
	พ.ศ. 2565 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
	พ.ศ. 2559 พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
	พ.ศ. 2561 ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดศรีชมภู
	พ.ศ. 2562 เลขานุการเจ้าคณะตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
	พ.ศ. 2563 เลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
	พ.ศ. 2563 ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดศรีชมภู ตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม