



การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

โรงเรียนมัธยมศึกษา

DEVELOPMENT OF A CASUAL RELATIONSHIP MODEL OF SCHOOL

EFFECTIVENESS AFFECTING SOCIAL OUTCOMES

IN SECONDARY SCHOOLS

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

เชษินีร์ แสงสุข

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2567

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

โรงเรียนมัธยมศึกษา

DEVELOPMENT OF A CASUAL RELATIONSHIP MODEL OF SCHOOL

EFFECTIVENESS AFFECTING SOCIAL OUTCOMES

IN SECONDARY SCHOOLS

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

เชษนีร์ แสงสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2567



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

Development of a Causal Relationship Model of School Effectiveness
on Social Outcomes in Secondary Schools

เชษนีร์ แสงสุข

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิเชษฐ์ พันธุ์เครือบุตร)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรจักร วรบำรุงกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร. วิษุฒิ บุญลอย)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

เชยิณีร์ แสงสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน

ด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์. ปร.ด. (การบริหารการศึกษา).

จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ ประธานกรรมการ

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล กรรมการ

ปร.ด. (พัฒนศึกษา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร กรรมการ

ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน ประกอบด้วย การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน และระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 108 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 502 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความโค้ง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพ
โรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้
 $\chi^2 = 17.72$, $P\text{-value} = 0.911$ $df = 27$, $\chi^2/df = 0.656$, $GFI = 0.995$, $AGFI = 0.980$, $RMR = 0.014$
 $SRMR = 0.014$, $RMSEA = 0.000$, $CFI = 1.00$ $CMIN/df = 1329.14$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
(R^2) ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลโรงเรียน
ทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 90

3. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ทางอ้อม พบว่า 1) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการจัดการ
เรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
และกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่าน
กระบวนการจัดการเรียนรู้ (3) อิทธิพลรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กระบวนการ
จัดการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 3) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร และ 4) วัฒนธรรม
คุณภาพของโรงเรียน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Chesinee Sawangsook. (2024) **Development of a Causal Relationship Model of School Effectiveness on Social Outcomes in Secondary Schools.** Dissertation Ph.D. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Dissertation Advisors:

Assistant Professor Dr. Pornsawad Sirasatanan Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Assistant Professor Dr. Theerungkoon Warabamrungkul Ph.D. (Development Educational)	Member
Assistant Professor Dr. Sawatchai Sripanomtanakorn Ph.D (Educational Research and Evaluation)	Member

Abstract

The objectives of this study were to: 1) develop a causal relationship model of school effectiveness on social outcomes in secondary schools, 2) examine the congruence between the development of the causal relationship model of school effectiveness and the empirical data, and 3) study the direct, indirect and total influential factors of the causal relationship model of school effectiveness on social outcomes in secondary schools. This research used mixed methods research which consisted of 2 phases: Phase 1; the research conceptual framework was built in the first phase by conducting an analysis of relevant documents and research and interviewing 54 administrators, teachers and students from large, medium and small secondary schools. Phase 2; the research hypothesis was verified by using the data collected from a 5-level rating scale questionnaire with an overall reliability value of 0.98. The sample consisted of 502 administrators and teachers from 108 secondary schools under Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2022 and was selected by multi-stage random sampling. Data analysis was conducted by determining: frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, Pearson's product moment correlation coefficient, first order confirmatory factor analysis and structural equation model analysis.

The results of this research were as follows: 1) the development of a causal relationship model of school effectiveness on social outcomes in secondary schools was comprised of 5 competencies, which were: appreciative leadership of administrators, instructional leadership of teachers, quality

culture of the schools, learning processes and school effectiveness on social outcomes; 2) the causal relationship model of school effectiveness on social outcomes showed statistical congruence with the empirical data as follows: $\chi^2 = 17.72$, P-value = 0.911, DF = 27, $\chi^2/DF = 0.656$, GFI = 0.995, AGFI = 0.980, RMR = 0.014, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00 and CN = 1329.14. When considering the coefficient of prediction (R^2) of the 5 competencies, it was found that they could altogether explain 90 percent of the variance of school effectiveness on social outcomes in secondary schools; and 3) there were direct, indirect and total influential factors of the causal relationship model of school effectiveness on social outcomes in secondary schools as follows: (1) the direct influential factors, in descending order, were learning processes and instructional leadership of teachers, (2) the indirect influential factors were: 1) appreciative leadership of administrators through learning processes, 2) instructional leadership of teachers through quality culture of the schools and learning processes, 3) quality culture of the schools through learning processes, and (3) the total influential factors, in descending order, were as follows: 1) learning processes, 2) instructional leadership of teachers, 3) appreciative leadership of administrators, and 4) quality culture of the schools.

Keywords: School Effectiveness on Social outcomes, Causal Relationship Model,
Appreciative Leadership of Administrators

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ได้รับความกรุณาและให้คำแนะนำปรึกษา เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ ประธานที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขคุษฎีนิพนธ์ ตลอดมา ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง พร้อมทั้งขอกราบ ขอบพระคุณประธานสอบคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร พันธุ์เครือบุตร และอาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ดร.พิทยุตม์ กงกุล ดร.บุญยกุล หัตถกิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทรายด ดร.ธิดา เมฆะทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิริวิหาร ดร.นริศ สวัสดิ์ ข้าราชการ บำนาญ ดร.สุริสา ริมศิริ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด ดร.สกลใส ดุลยา ศึกษาพิเศษชำนาญการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดจันทบุรี ดร.สุภัทรวงค์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนแก่งวิทย-สถาวร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของ นางสาวทิพย์สุคนธ์ หรีจินดา ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตราษตระการคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทรายด นางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล และนายอนันต์ชัย ทองปาน ครู โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตลอดจนขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา คุณครูผู้สอน และนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ได้กรุณา ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้สนับสนุนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศแก่ ครู อาจารย์ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณ ทุกท่าน

เชยนิร์ แสงสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
ข้อจำกัดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	14
กรอบแนวคิดการวิจัย	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	18
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน	29
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	37
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	60
แนวคิดภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร	60
แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	97
แนวคิดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	117
แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้	158
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	209
การวิจัยเชิงผสมผสาน	219
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	226
งานวิจัยในประเทศ	226
งานวิจัยต่างประเทศ	237
สรุป	238

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	241
การวิจัยระยะที่ 1 : การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	241
วัตถุประสงค์	241
วิธีดำเนินการ	241
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	244
การเก็บรวบรวมข้อมูล	245
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	247
การวิเคราะห์ข้อมูล	247
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	248
การสังเคราะห์ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และ สร้างโมเดลสมมติฐาน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	248
การวิจัยระยะที่ 2 : การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูล เชิงประจักษ์	248
วัตถุประสงค์	248
วิธีดำเนินการ	249
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	249
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	252
การเก็บรวบรวมข้อมูล	255
การวิเคราะห์ข้อมูล	255
สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	256

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	261
ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	262
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนภาคสนามการวิจัย	262
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดที่ได้รับจากการ สัมภาษณ์และสรุปผลการสังเกตโรงเรียนภาคสนามการวิจัย ในประเด็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	268
ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมโรงเรียนมัธยมศึกษา	294
ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	306
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	306
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อ ทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูล เชิงประจักษ์	309
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์	323
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	330

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	333
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	333
วิธีดำเนินการวิจัย	333
สรุปผลการวิจัย	335
อภิปรายผลการวิจัย	337
ข้อเสนอแนะ	358
บรรณานุกรม	360
ภาคผนวก	380
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย	381
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ภาคผนวก ข แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	388
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	397
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลภาคสนาม	405
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ภาคผนวก จ บริบทโรงเรียนภาคสนามการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	409
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ภาคผนวก ฉ ผลการสัมภาษณ์และภาพประกอบจำแนกตามโรงเรียน	419
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ภาคผนวก ช หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย	453
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	
ภาคผนวก ซ แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	460
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ฅ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และค่า IOC การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	472
ภาคผนวก จ หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย คำอำนาจ จำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	484
ภาคผนวก ฎ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	493
ภาคผนวก ฏ หนังสือขอความร่วมมือการวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาใน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	500
ภาคผนวก ฐ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการ วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	504
ประวัติย่อผู้วิจัย	517

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคม	55
2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	58
3 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก	71
4 ตัวชี้วัดความเชื่อตรงบนพื้นฐานของลักษณะ/บทบาทในสังคม 3 กลุ่ม	86
5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำพลังบวก	94
6 องค์ประกอบ คำนิยาม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	114
7 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	136
8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบของวัฒนธรรม คุณภาพของโรงเรียน	154
9 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้	172
10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบของกระบวนการ จัดการเรียนรู้	204
11 ปฏิทินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม	246
12 แสดงกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	251
13 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและเกณฑ์พิจารณา	259
14 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับการเก็บ ข้อมูลภาคสนาม เทียบเคียงกับผลสรุปที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี	295
15 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก	298
16 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	299
17 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	300

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการสังเกตระดับความพึงพอใจของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้	301
19 ผลการสังเกตระดับความพึงพอใจของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ปัจจัย ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	302
20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรภาวะผู้นำพลวัตของผู้บริหาร	309
21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	310
22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	312
23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนรู้	313
24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	314
25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และ ระดับของตัวแปรสังเกตได้	316
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	316
27 ค่าดัชนีองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทาง สังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนปรับ	319
28 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังปรับ	320
29 ค่าดัชนีองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทาง สังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	322

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
30	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ	324
31	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับ	326
32	ผลการประเมินความสอดคล้องของความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	328
33	ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	330
34	ผลสรุปค่า IOC ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	472
35	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	484

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
2 กรอบแนวคิดของผลลัพธ์ทางการศึกษา	40
3 รูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคม	43
4 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	54
5 กลยุทธ์ของภาวะผู้นำปลั่งบวก (Five Appreciative Leadership strategies)	67
6 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวก	72
7 กระบวนการแก้ปัญหาคำถาม และการใช้สุนทรียศาสตร์	73
8 กระบวนการหลักของสุนทรียศาสตร์	74
9 โมเดลสมมติฐานของภาวะผู้นำปลั่งบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม	97
10 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	113
11 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ	117
12 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา	137
13 ผลของภาวะผู้นำปลั่งบวก (Appreciative Leadership)	157
14 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำปลั่งบวกและวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ	158
15 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้	173
16 สมรรถนะหลัก 6 ด้านตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช..... (ฐานสมรรถนะ)	193
17 การศึกษาเชิงบวกรูปแบบ GGS	201
18 แสดงปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี	208
19 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์	215
20 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล	215
21 แผนภูมิแสดงแบบแผนวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเสา	220
22 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน	221

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
23 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย	222
24 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงสำรวจแบบเปิด	223
25 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐาน	240
26 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย	260
27 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	304
28 โมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	305
29 องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนปรับ	318
30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทาง สังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังปรับ	321
31 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูล เชิงประจักษ์ ก่อนปรับ	323
32 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูล เชิงประจักษ์ หลังปรับ	325
33 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทาง สังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์	327
34 องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	335
35 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา	336

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมี สัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 3 ประการ คือ ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรมมีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม ประการที่สอง ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน และประการที่สาม ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 22-24) นอกจากนี้ จากการศึกษาในประเด็นเยาวชนเผชิญปัญหาอะไรบ้างในปัจจุบัน โดย Thailand Policy Lab ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย (ออนไลน์, 2565) โดยการสำรวจปัญหาและความท้าทายที่เยาวชนที่มีอายุระหว่าง 15-24 ปี ได้พบว่า ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเยาวชนในปัจจุบัน คือการศึกษาและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ร้อยละ 84.1 และประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ การศึกษาและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ร้อยละ 88.2 ข้อมูลดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ว่าการศึกษาที่มีคุณภาพ และการเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานการศึกษาต้องเร่งดำเนินการให้ดีและรวดเร็วที่สุดเพื่อสร้างประสิทธิผลของการศึกษาและพลเมืองที่ดีของประเทศ

การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือรากฐานการกล่อมเกลาทางสังคมขั้นต้นเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมใกล้ชิดตัวของบุคคลนั้นตั้งแต่เด็กจนเติบโตอย่างมีคุณภาพนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการบ้านเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดีในอนาคต ความเป็นพลเมืองดีและการมีทักษะชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งเป้าหมายการจัดการศึกษาที่เรียกว่า “ผลลัพธ์ทางสังคม” ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนในสังคม ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มีการขัดเกลาทางสังคม มีการยกระดับความคิดเชิงบวกที่ส่งผลให้มีความตระหนักรู้ต่อส่วนรวมและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคม นำไปสู่การเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี โดยเน้นความเกี่ยวข้องของภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Dijkstra, 2012: 32 ; Durlak, 2007: 269; Voogt, & N. P. Roblin, 2010: 115) ทั้งนี้ ผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น เกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัว การเอาใจใส่ดูแลของโรงเรียน และความเปลี่ยนแปลงของสังคม โคลแมน และ ฮอฟเฟอร์ (Coleman & Hoffer, 1987: 53) กล่าวว่าทุนทางสังคมอาจอำนวยความสะดวกก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมนั้น ซึ่งหากขาดทุนทางสังคมนี้ไปจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการเป้าหมายของแต่ละผลการเรียนรู้ของบุคคล สังคม และองค์กรอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ หรือศาสนา รวมทั้งโรงเรียนที่มีความต่างกันในทรัพยากรและข้อจำกัดในการเรียนรู้ ปัจจัยทางบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง กระบวนการเรียนรู้ เช่น การเรียนการสอนในชั้นเรียน และกิจกรรมพัฒนานักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักเรียน ผ่านกลไกชุมชน สังคม และโรงเรียน ในทำนองเดียวกัน ไดจ์คัสตรา (Dijkstra, 2014: 16) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา ว่าคือ ประโยชน์ต่าง ๆ ของการศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจรของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่เรากำหนดคุณภาพทางสังคมเป็นด้านคุณภาพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการวัดความสามารถดังกล่าว เหล่านี้รวมถึงแง่มุมของการเรียนการสอน ลักษณะการสอนบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและลักษณะชุมชนสังคมของโรงเรียน จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันควรจะมีมุ่งไปสู่เป้าหมายผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา และผู้เรียนไม่อาจมีผลลัพธ์ทางสังคมที่เหมาะสมได้ หากไม่ได้รับการขัดเกลา การปลูกฝัง หรือมีแบบอย่างที่ดีจากครูผู้บริหารสถานศึกษา และภาพรวมของโรงเรียน

ผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาในประเทศไทย มีการกล่าวถึงกันไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะใช้ในทางธุรกิจ แต่เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาของ ไดจ์คัสตรา (Dijkstra) ได้พบว่าการประเมินคุณภาพโรงเรียนในเนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สกอตแลนด์ และสวีเดน ใช้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา เป็นตัวกำกับดูแลการศึกษาที่มี

ประสิทธิผลและคุณภาพ ดังเช่นผลการวิจัยเพื่อประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดย ไคจ์ค์สตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse. 2012 : 117) ได้พบว่าผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาของผู้เรียนสามารถวัดได้จากความเป็นพลเมือง โดยมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้านคือ บรรยากาศภายในโรงเรียน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของหลักสูตร และการประกันคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางสังคมเช่นเดียวกัน ส่วนการประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมองเห็นตนเองและพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ การวิจัยเพื่อประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในโรงเรียนของ ไคจ์ค์สตรา และคณะ (Dijkstra et al. 2012 : 171-187) ได้ข้อมูลที่สำคัญด้วยกัน กล่าวคือ ได้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์สังคมในโรงเรียน ประกอบด้วยคุณภาพของการสอน และการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนในด้านความสามารถ ความเข้าใจในสถานการณ์ การประเมินตนเอง กระบวนการประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการบริหารจัดการสถานศึกษา บรรยากาศเชิงวิชาการ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองของโลก หรือพลโลก เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือลงมือทำผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของการสร้างทักษะการเรียนรู้ทั้งด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน อีกทั้งการจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนที่เน้นการบริการ (Service Learning) เป็นต้น ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจึงไม่ใช่การสอนด้วยการบรรยาย ผู้สอนต้องพัฒนาการสอนในรูปแบบกิจกรรมและการลงมือปฏิบัติ หรือจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงปัญหาและแก้ปัญหาได้ โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับประสบการณ์จริงในวิถีชีวิต ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในความเป็นพลเมือง และการพัฒนาประชาธิปไตย นำไปสู่การมีจิตสำนึกประชาธิปไตย โดยมีปัจจัยการสร้างความเป็นพลเมือง คือ หลักสูตร ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน ครอบครัว และชุมชนส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : 22, 27-42) หลักสูตรที่จะนำมาใช้นั้นต้องสามารถนำไปจัดการเรียนการสอนในเชิงบูรณาการหรือเชิงสหวิทยาการ เนื้อหาสอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อม ภูมิสำเนา ถิ่นฐานของผู้เรียน ระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถนำไปวัดผล ประเมินผลได้ทั้งความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ เมื่อนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน

การเรียนรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึก เชื่อมโยงความคิด การลงมือปฏิบัติสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความจำความเข้าใจด้วยตนเอง พร้อมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา และที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ ครูจะต้องจัดบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ดังที่ อเดลแมนและเทย์เลอร์ (Adelman and Taylor. 2002 : 304) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเชื่อมโยงการรับรู้ เพิ่มแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่แทเชลล์ (Tachelle. 2014 : 520) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในเชิงบวกซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันทำงานแก้ไข ปัญหาได้สำเร็จเพื่อผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ พรสาสนา (Prasanna, online :2014) ที่กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นใน ตัวผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนในชั้นเรียน และการที่ผู้สอนให้เวลาอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้เรียนด้วยความเป็นกันเอง

ความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กร หรือแม้กระทั่งโรงเรียน ไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่ง จะดำเนินการได้แต่เพียงผู้เดียว แต่จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคนในลักษณะของวัฒนธรรม องค์กรซึ่งจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ดังที่ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 23) กล่าวว่าวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หากองค์กรขาด วัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้ขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปได้อย่างยาก ในทางกลับกัน หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนางานในด้านใด ๆ ก็ย่อมประสบความสำเร็จ ได้ง่ายด้วยแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมคุณภาพไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพไม่ได้ เกิดขึ้นจากใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของคนทุกคน ทุกระดับ และต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และต่อเนื่องยั่งยืน เช่นเดียวกับ ชนิดา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) และสุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่าจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความ เกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์กร มีกฎระเบียบ มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร ด้วยการพูด และมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสารเป็นระบบ นอกจากนั้นยังมีผลมาจากภาวะผู้นำขององค์กร ในขณะที่ วิทนี และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom. 2016 : 65) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากภาวะ ผู้นำพลังบวก โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำพลังบวกส่งผลต่อคุณค่าขององค์กรให้มีความสัมพันธ์กัน สูงองค์กรที่เติบโตและพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำพลังบวกส่งผลต่อการ เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของวัฒนธรรม บุคลิกของบุคคลในองค์กร การแสดงออกถึงศักยภาพของ บุคคล การออกแบบโครงสร้างที่เป็นนวัตกรรมใหม่ นำไปสู่วัฒนธรรมเชิงบวก ที่เต็มไปด้วย ศักยภาพเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นำใช้ความพยายามและการทำงานหนัก ดังคำกล่าวของวิโรจน์ สารรัตนะ (2555: 91) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ รวมทั้งผู้เรียน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกคนจึงต้องภาวะผู้นำ ทั้งนี้ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปลุกพลังแห่งการทำงาน กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีการปรับความคิด ความเชื่อ ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็น ส่งเสริมให้ทีมงานมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้คนรอบข้างในแง่บวก ดังนั้นพลังบวก พลังแห่งความคิด ที่ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันเต็มไปด้วยพลังแห่งความสำเร็จ พลังบวก จะเป็นกลยุทธ์ชั้นนำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) เป็นภาวะผู้นำและหลักปฏิบัติของผู้บริหารที่มุ่งสร้างพลังเชิงบวกให้กับองค์กร ด้วยการทำความเข้าใจเหตุผลของเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการค้นหาเชิงสร้างสรรค์ และสามารถนำมาสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กรรวมถึงตัวของผู้นำ นำไปสู่การวางแผนพัฒนาองค์กร พัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของสมาชิกได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นแนวทางในการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร พร้อมทั้งสร้างสัมพันธไมตรีอันดีของสมาชิกให้มากขึ้น โดยผู้นำจะใช้เครื่องมือที่สำคัญคือการใช้หลักสุนทรียสาธก การสร้างแรงบันดาลใจ และการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนมิได้มาจากผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำของครูก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังที่ ลีเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Lieberman & Miller, 2004 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2549 : 5-6) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำของครู จะทำให้ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ขึ้นในโรงเรียนและในชุมชน ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัวพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อุรุยา (2550 : 42) ที่กล่าวว่าในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบ จากข้อมูลของประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดรายละเอียดสาระความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 : 10-14) สรุปได้ว่า ครูจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ทั้งในบริบทความเปลี่ยนแปลงของสังคม จิตวิทยาการ พัฒนาผู้เรียน เนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างสื่อ นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างครบถ้วน

จากการศึกษาข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเทียบเคียง ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อค้นหาว่าองค์ประกอบดังกล่าว นั้น มีอิทธิพลหรือไม่ และมีความเชื่อมโยง เก่าะเกี่ยวกันอย่างไร เพื่อสรุปให้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายที่จะศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทั้งประเทศไทย ทั้งนี้ผลที่ได้รับจะก่อเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra, 2012) ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra, 2014) และผลการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิ โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยไดจ์ค์สตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) แนวคิดภาวะผู้นำพลังบวก ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสรุปได้เป็นตัวแปรที่นำมาศึกษา ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ดังนี้

- 1.1.1 การใช้สุนทรียสาธก
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.3 ความซื่อตรง
- 1.1.4 การคิดเชิงบวก

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ดังนี้

- 1.2.1 ความรอบรู้
- 1.2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้
- 1.2.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ดังนี้

- 2.1.1 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
- 2.1.2 มุ่งเน้นผลสำเร็จ
- 2.1.3 มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- 2.1.4 มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

2.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ดังนี้

- 2.2.1 การเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2.2 การพัฒนากระบวนการคิด
- 2.2.3 คุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2.4 บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

2.3 ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

4 ตัว ดังนี้

- 2.3.1 ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน
- 2.3.2 ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน
- 2.3.3 ความสามารถในการบริหารจัดการ
- 2.3.4 ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะคือ

2.1 การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการศึกษาเอกสารเพื่อสร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยการนำตัวแปรที่สังเคราะห์ได้ไปจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) เพื่อศึกษาข้อมูลภาคสนามในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา

2.2 การวิจัยระยะที่ 2 การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง วิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือบุคลากรในโรงเรียนพื้นที่ภาคสนาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน คัดเลือกด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยใช้หลักสามเส้า (Triangulation) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครู 15 คน และผู้เรียนจำนวน 36 คน หรือมากกว่าจนกว่าได้ข้อมูลอิ่มตัวในประเด็นที่ต้องการศึกษา

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102,224 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1,970 คน ครู 100,254 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 540 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ จึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนตัวแปรที่ต้องการโดยใช้แนวคิดของชูแมคเกอร์ และโลแมก (Schumacker and Lomax, 2004 : 49) ที่กล่าวว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และตัวแปรมีค่าเท่ากับ 10 - 20 : 1 และแนวคิดของบูมสมา (Boomsma, 1983 : 99 ; อ้างถึงใน Schumacker and Lomax, 2004 : 49) กล่าวว่า ควรใช้

กลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 400 คน สำหรับการวิจัยในชั้นตอนนี้ใช้ตัวแปร 19 ตัวแปรสังเกตได้ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 400 คน

4. ระยะเวลาในการศึกษา

มกราคม 2565 - มีนาคม 2566

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้อง และสอบถามเพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มายืนยันความ สอดคล้องกับ โมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในช่วงปีการศึกษา 2564-2566 โดยอยู่บนพื้นฐาน ของบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของ โรงเรียนให้บรรลุตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการ ขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม

ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่ ความสามารถในการบริหารจัดการภายในและภายนอกและความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทางการศึกษา ทักษะที่ดี และพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลในสังคม โดยต้องคำนึงถึงลักษณะของชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียน และค่านิยมร่วมของโรงเรียนโดยมีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกให้ เห็นได้ว่าที่มีการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิง นามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึง ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความเข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ

2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกให้เห็น ได้ว่า มีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีแนวคิดเชิงบวกต่อสังคมของตน สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุข ความเป็นประชาธิปไตย เคารพกติการะเบียบปฏิบัติของสังคม

เคารพผู้อื่น เคารพตนเอง มีความอดทน อดกลั้น มีวินัยในตนเอง มีเหตุ มีผลในการคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติกิจกรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

3. ความสามารถในการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่แสดงให้เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ พร้อมทั้งต้องร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนที่แสดงออกให้เห็นได้ว่ามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายตามความคาดหวัง โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาสังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ก่อให้เกิดความสำเร็จในที่สุด

ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีทักษะภาวะผู้นำในการนำปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างพลังเชิงบวกให้กับองค์กรผ่านกระบวนการค้นหาเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรและตัวผู้นำเอง เพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมทางความคิด ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การใช้สุนทรียศาสตร์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการของการตั้งคำถามเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากความเข้าใจที่ทุกคนมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การกำหนดประเด็นของการสนทนา การสนทนาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด การสร้างภาพฝันถึงอนาคตของโรงเรียนร่วมกัน การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญก็คือการไม่มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข แต่จะใช้การสนทนาเพื่อกระตุ้นให้เกิดจินตนาการจุดแข็ง และเหตุการณ์เชิงบวกนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในที่สุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะกระตุ้นชักนำ ให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจภายใน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ได้ซึ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ทศนคติที่ดีของตนเอง สร้างความเชื่อมั่น เลื่อมใส ศรัทธา และมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมายได้

ส่งเสริมพัฒนาสติปัญญาของครู พัฒนาแนวคิด ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพ และความกระตือรือร้น และการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาในภาพรวม

3. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รักษาคำพูด มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะความซื่อตรงทั้ง 6 ประการคือ ตรงต่อบุคคล ตรงต่อเวลา ตรงต่อวาจา ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อธรรมะ และตรงต่อตนเอง

4. การคิดเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จในระดับสูงโดยมีการแสดงออกถึงอารมณ์เชิงบวกกับตนเอง ความรู้สึกดีกับตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง คุณลักษณะเชิงบวก มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อถือได้ มุ่งมั่น อดทน มีวินัยต่อตนเอง และความรู้สึกที่ดีต่อทีมและโรงเรียน มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อทีมงานและโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ให้เกียรติทีมงาน พร้อมเผชิญสถานการณ์ทั้งเชิงลบและเชิงบวกและมีทักษะในการแก้ปัญหาโดยมองหาแง่มุมที่ดีของบุคคลในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของครูที่มีอำนาจและอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู มุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูหรือผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรอบรู้ หมายถึง ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาพัฒนาการผู้เรียน เนื้อหารายวิชาที่รับผิดชอบ ศาสตร์การสอน หลักสูตร การวัดผลประเมินผล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู สร้างแรงบันดาลใจ จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นปัญญารู้คิด ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ มีการปรับจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและชุมชน

3. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ครูที่มีพฤติกรรมการแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างครบถ้วน ทั้งในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน หมายถึง แนวทางปฏิบัติงานที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งมีความต่อเนื่องยาวนานและอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่าการปฏิบัติงานตาม

วัฒนธรรมนั้น จะสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ โดยลักษณะของวัฒนธรรมการมุ่งความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศ โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการเปิดโอกาสให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเหนือความคาดหมาย เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลตามบทบาทหน้าที่ ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และขีดความสามารถของปัจเจกบุคคล มีบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ดีโดยเน้นในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความสะดวก สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ทุกคนมีความผูกพันต้ององค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงานสูง ผู้บริหารให้ความใส่ใจ ยุติธรรมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนา แสวงหาความรู้และแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. มุ่งเน้นผลสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มุ่งไปที่ผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าเน้นเทคนิควิธีการ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยัน อดทน มีความรักและความศรัทธาในองค์กรมุ่งพัฒนางานและรักษา มาตรฐานการทำงาน วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีความ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่ แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี การวินิจฉัยสั่งงานที่ดี การควบคุม งานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามัคคีในหมู่คณะ โดยทุกคนในสถานศึกษา ควรจะยึดหลัก วาจา ไพเราะ ความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ รับฟัง ความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ รู้จักการให้อภัย ชื่นชมและให้กำลังใจต่อกัน

4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการของผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่ง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประสาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่อง กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างท้าทาย เพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติจริง มีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อมุ่ง สร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคตโดยอยู่บนพื้นฐาน

ของหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท วัฒนธรรมและความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือ Active Learning มีลักษณะสำคัญที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน เนื้อหาของการเรียนรู้หรือกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จริง เชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว เน้นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

2. การพัฒนากระบวนการคิด หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยการออกแบบกิจกรรมที่มีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดขั้นสูงคือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา ผ่านการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาหรือโครงการ เป็นฐานมีศักยภาพในการสร้างผลผลิตเป็นนวัตกรรมเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม

3. คุณภาพของหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักของการพัฒนา ทั้งนี้หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม มีหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบได้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นสมรรถนะหลักทั้ง 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และ สมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน

4. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านการจัดโครงสร้างทางกายภาพที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอและเหมาะสม และด้านจิตวิทยาสังคม กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ครูแสดงอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน ครูแสดงออกถึงความสุขในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และมีความสุขในการเรียนรู้

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ครู หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียน การสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ศึกษางานวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะได้รับองค์ความรู้ด้านประสิทธิผลของ โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม อันจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้
2. ผู้ศึกษางานวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะได้รับองค์ความรู้พร้อมทั้งข้อมูลของภาวะ ผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม เพื่อสามารถนำไปปรับ ใช้ต่อยอดงานวิจัย หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
3. ได้นำเสนอองค์ความรู้ทางด้านการวิจัยเชิงผสมผสาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง และการศึกษาอิทธิพล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ ไคจค์สตรา (Dijkstra, 2012) ไคจค์สตรา (Dijkstra, 2014) และผลการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทาง สังคม โดย ไคจค์สตรา คายาดี และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse, 2012 : 117) แนวคิดภาวะ ผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และการ จัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่ามีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ศึกษาจากแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552 : 25) Mott (1972: 20-24) Creemers (1997 : 223 - 224) Sergiovanni (1991: 258-263) Damme et al (2002: 384) Dijkstra (2012 : 32,39-40) OECD (2010: 11) วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 241) Lunenburg & Ornstein (2004: 348) Dijkstra (2014: 16) Hoy & Miskel (2005: 22-23) Walsh (1999: 235) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 31) ภารดี อนันต์นารี (2551 : 204) และ Robbins (1998 : 415)
2. ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ศึกษาจากแนวคิดของ Bushe (2005: 699-700) Collin (2011 : 72) Schiller, Riley and Holland (2015 : online) Janse (2019 : online) Whitney and Trosten-

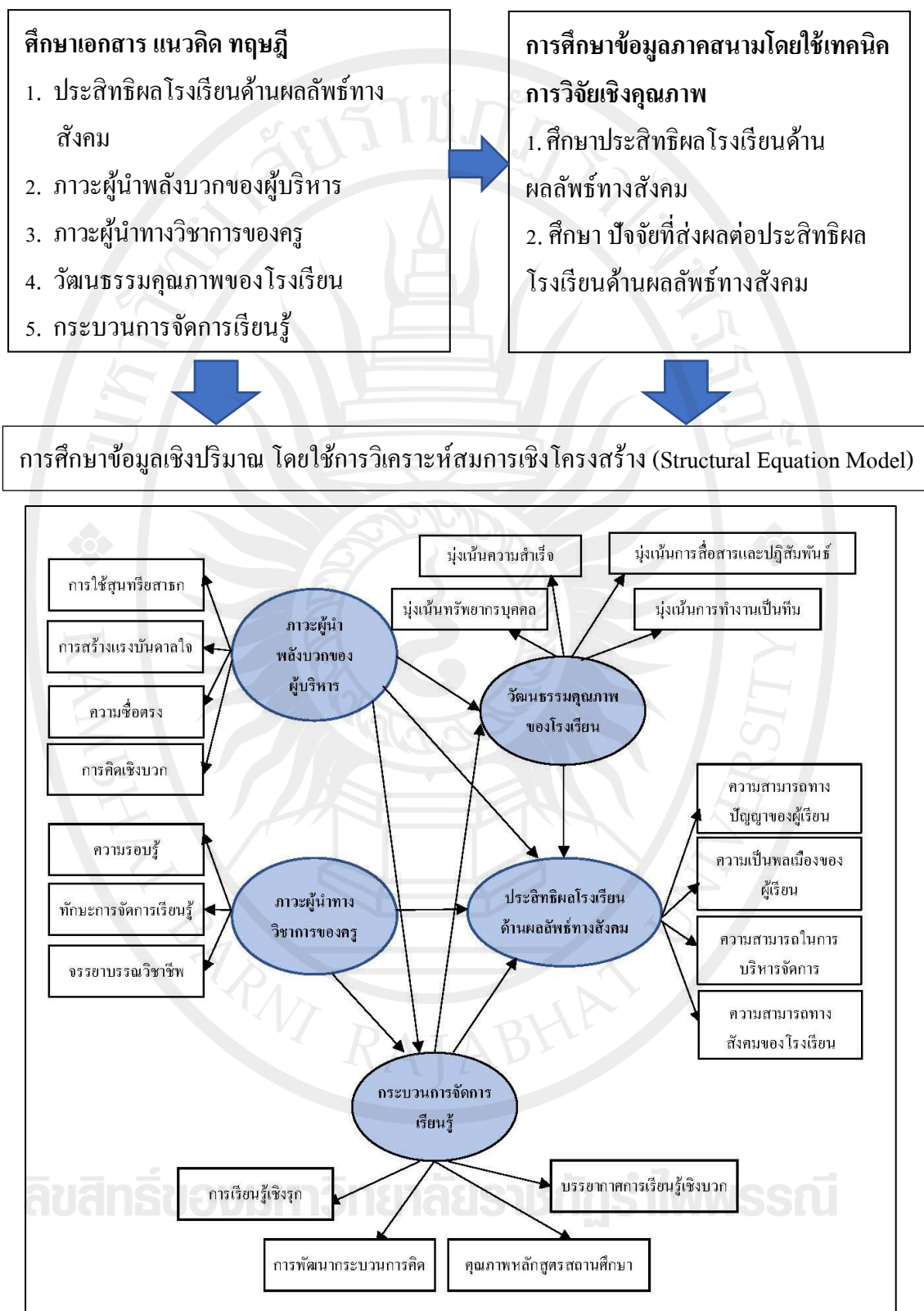
Bloom (2016:61-65) อัจฉริยะ อุปการคุณ (2563: ออนไลน์) ธนสาร บัณฑิตภักดิ์ (2564 : ออนไลน์)
Schall et.al. (2004 : 195) Aslund et al (2005 : 34) และ Verma (2011 : 82)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ศึกษาจากแนวคิดของ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา. 2562 : 10-14) และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 72-74)

4. วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ศึกษาจากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989: 103) Hoy and Miskel (2005 : 171) วิจารย์ พานิช (2552 : 98-100) จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241-247) ชนิตา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272) บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69) Batten (1992: 6) Juran and Gryna (1993: 161-176; 1999: 22.65-22.66) Goetsch and Davis (2006 : 19) ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2557 : 23-35) และทรูปฤกษ์ปัญญา (2559 : ออนไลน์)

5. กระบวนการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4) เยาวเรศ ภักดีจิตร (2557 : 1) สุคนธ์ สินธพานนท์ (2560 : 45-46) เกศทิพย์ ศุภวานิช (2564 : ออนไลน์) อนุสร หงส์ขุนทด (2565 : ออนไลน์) "(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช... (ฐานสมรรถนะ)" สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : ออนไลน์) Brian (Online : 2009) Adelman and Taylor (2002 : 304) Tachelle (2014 : 520) Prasanna (online :2014) และสมจิต จันทรฉาย (2557: 284-296)

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.4 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.3 การวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลโรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
 - 3.1 ผลลัพธ์ทางสังคม
 - 3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
 - 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
 - 4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 - 4.3 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
 - 4.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้
5. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
6. การวิจัยเชิงผสมผสาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551 : 119) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งต้องมีการวางแผนการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 25) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การทำงานร่วมกับคนและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ เทคโนโลยีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 8) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะบริหารงานเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำงานให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557 : 4) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

พิมพ์พร จารุจิตร (2559 : 103) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น ศาสตร์และศิลป์ในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้แนวคิด และศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

กู๊ด (Good, 1983 : 14 ; อ้างถึงใน สัมมา รณิษฐ์, 2560 : 95) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าคือ การบริหารสถานศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียน การสอนการแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องร่วมมือกันในการจัดการศึกษาโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ สดปัญญาความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ควบคุมกระบวนการทำงาน และการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นพื้นฐานของการวางแผน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันและต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร อะไรคือปัญหา

ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำไปอย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อไร สถานศึกษาจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ 1 ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนในขั้นตอนที่ 2 นำไปสู่การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่ 3 และการประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน (Organizing)

3. การบริหารบุคคล (Staffing)

4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)

5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555: ออนไลน์) สรุปไว้ว่า การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอรบ (PAMS -POSDCoRB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารเกี่ยวกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ศิริ ถิอาสนา (2557 : 8) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Stating) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สัมมา รณิษฐ์ (2560 : 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้น หรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารงานที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน กระบวนการบริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการแบบต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นที่การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การดำเนินงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้ง

การจัดองค์การ การบริหารจัดการบุคลากร ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อม งบประมาณ โดยต้องมีการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และสุดท้ายต้องมีการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข

หลักการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังนี้

สัมมา รณิธิย์ (2553: 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หลักการบริหารการศึกษามีดังนี้

1. การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคมาใช้ในการบริหาร
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบ
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 21) ได้กล่าวถึงหลักของการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่า จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

ครรชิต มัลลยวงศ์ (2557 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร การศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อ

ความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติ ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และ ทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 3) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ นำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

พิมพ์พร จารุจิตร (2559 : 104) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการบริหารที่มีความพร้อมมีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจน ย่อมนำองค์กรสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล ต้องมีการประสานร่วมกันกับหน่วยงานในทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานแวดล้อมเพื่อการบริหารจัดการที่สอดคล้องกัน นอกจากนั้นแล้วปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางด้านการบริหาร และทักษะทางด้านการส่งเสริมให้บุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิผลดังที่มุ่งหวัง

โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขึ้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา. 2546: 23-24) กล่าวถึงการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบกิจการและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

2. การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

ตามที่มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. พ.ศ. 2545 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550 ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 1-12) กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างคล่องตัวและมีอิสระ 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทาและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- ในส่วนของการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาได้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2564 กระทรวง ศึกษาธิการได้ออกประกาศเรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2564 : 4-9)
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
 8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส
22. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน
23. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
24. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์
25. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี
26. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์
27. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก
28. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปัตตานี
29. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
30. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา
31. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง
32. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง
33. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุตร
34. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์
35. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี
36. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์
37. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
38. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

39. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
40. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
41. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
42. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
43. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
44. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
45. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
46. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
47. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
48. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
49. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
50. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
51. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
52. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
53. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
54. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
55. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
56. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
57. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
58. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
59. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
60. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
61. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
62. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การแบ่งขนาดโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งได้เป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนจำนวน 1-499 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนจำนวน 500-1,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวน 1,500 -2,499 คน และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวน 2,500 คนขึ้นไป (ออนไลน์ : 2565)

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ระดับคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารจัดการโดยได้รับการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 62 เขตพื้นที่ และสามารถแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้เป็น 4 ระดับคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบจากโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 62 เขตพื้นที่ และศึกษาเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 241) กล่าวถึงโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effective) ว่าเป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปราย หรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จักจบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญ ในเรื่องความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหารการพัฒนาและความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่น ตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 31) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาดำเนินการไว้ ทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) โดยจะต้องครอบคลุมทั้งผลสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ

การดี อนันต์นาวี (2551 : 204) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพโรงเรียนว่า หมายถึงการที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่โรงเรียนตั้งไว้

เบนนิส (Bennis. 1971 : 116 - 143) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสามารถในการพัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

روبบินส์ (Robbins. 1998 : 415) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือระดับที่องค์กรหรือโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยuchtแมน และซีชอร์ (Yuchtman and Seashore, 1967 : 891 - 903) อธิบายว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียน

คริมเมอร์ (Creemers. 1997 : 223 - 224) กล่าวว่า เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้ดำเนินการเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

จากความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าเป็นกระบวนการที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านจึงได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อหาคำตอบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบใดบ้าง สรุปได้ดังนี้

มอทท์ (Mott. 1972: 20-24) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อม ด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อและเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาและความคาดหวัง รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง นักเรียนมีความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการศึกษาจะสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจคือ รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน โรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ กลิกแมน (Glickman, 1990: 308) เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน อันที่จริงคือ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990: 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจางานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องบริหารความขัดแย้งเพื่อพัฒนางานของโรงเรียน

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้

ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดค้น สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กิบสัน (Gibson, 1982: 29-33) อธิบายองค์ประกอบของโมเดล ที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้นมีประสิทธิผลหรือไม่ 3 โมเดลสำคัญ คือ

1. โมเดลวัตถุประสงค์ (goal model of organization effectiveness) ขององค์การที่มีประสิทธิผล แบ่งวัตถุประสงค์เป็น 2 อย่าง คือ 1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (official goals) 2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (operative goals)

2. โมเดลระบบทรัพยากร (system-resource model of organization effectiveness) คือ ประสิทธิภาพขององค์การอยู่ที่ความสามารถที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบเป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ โดยพิจารณาในส่วนของการจัดการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์การนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์การไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกองค์การจะได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น

3. โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (an integrated goal and system-resource model of organization effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์การในระบบเปิด มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มิติเวลา 2) มิติองค์ประกอบพหุเป็นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3) มิติเกณฑ์ที่หลากหลาย โดยยึดหลักการ คือ ไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุด จึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบ โมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดลและทุกมิติ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991: 258-263) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

9. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

เซง (Senge, 1996: 43-46) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการเชิงระบบ (system approach) หรือตามทัศนะของ Getzets และ Guba, Parsons, Etzioni & Carlson ที่มองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของสังคม (school as social system) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน เพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพการตัดต่อ (jigsaw puzzle) ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้น จะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ของมันก่อน แล้วจึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร (personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จหากพวกเขามีความรอบรู้ในวิชาการต่าง ๆ สามารถร่วมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. มีรูปแบบทางความคิด (mental models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิดให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายในในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาในรูปแบบทางความคิดอยู่เสมอ

4. การมีคุณค่าร่วม (shared values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมโดยเชื่อว่าหากองค์กรให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยอาศัยคุณค่าร่วม (shared values) ของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมกันและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

5. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย

วอลซ์ (Walsh, 1999: 235) กล่าวว่า โรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุด คือ การบริหารงานร่วมกับคณะครูและนักเรียนให้โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยนักเรียนในโรงเรียนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างเต็มที่ องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

1. การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง
2. การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
3. การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน
4. การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน
5. การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน
6. มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
7. การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
8. การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004 : 348) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (a safety and orderly environment) และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (a clear school mission) บุคลากรมีส่วนร่วมในการผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ (instructional effective)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation) โดยที่ครูสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. หุ้มเทเวลาในการทำงาน (high time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียน หรือ องค์ประกอบที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสามารถมองได้ในหลากหลายแง่มุม โดยประกอบด้วยสภาพแวดล้อมเชิงบริบทของโรงเรียน นโยบายความคาดหวังของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู วัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน การแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความสำเร็จของผู้เรียน

การวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 287-288) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล ว่า ประสิทธิภาพเป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพาโรงเรียนไปสู่คุณภาพ แม้ว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไม่ใช่เรื่องเดียวกันแต่ทั้งสองต่างมุ่งเน้นและอธิบายผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างดี และเสนอว่าระบบสังคมแบบเปิดเป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญ การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดในระบบสังคมนั้น โดยในปี 2015 ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005: 22-23) ได้ให้แนวคิดของการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิด โรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม และทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน
2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของตนแต่อยู่ภายใต้บทบาท และสถานภาพของตน
3. ระบบสังคมแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะ และกิจกรรมเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครอง มีความต้องการให้เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย
4. ระบบสังคม เน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากเช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวมคือการที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม
5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบซึ่งต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะ และการจัดสรรทรัพยากร ระบบโรงเรียน เป็นระบบราชการ มีการแบ่งงานกันทำ (division of labor) ได้แก่ ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ เน้นความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ได้แก่ ครูผู้สอน นักแนะแนวให้คำปรึกษา นักบริหาร และการมีลำดับชั้นตอน (hierarchy) ได้แก่ ศึกษาธิการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน
6. ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติการที่เป็นทางการและมีแบบแผน พฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ
7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัล กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับรางวัล ทั้งนี้โดยมีกลไกของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุดการทำงาน การให้พ้นวาระ และ

การเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตร และการเหยียดหยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมืองระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตน กล่าวคือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (shared value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าวคือ ระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไป ที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้หน่วยสังคมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็ก เช่น ระบบห้องเรียน สามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคม ถ้าดูวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทุกองค์การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคม แต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

นอกจากนั้น ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005: 289-292) ยังได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน ควรจะใช้หลายเกณฑ์ในการประเมิน ในลักษณะของเกณฑ์แบบพหุ (multidimensional criterions) ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด การใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์แบบพหุ เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัยที่มีการตั้งสมมติฐาน และนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ

แดมมี และคณะ (Damme et al. 2002: 384) ได้เสนอว่า ควรมีการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลผลิตที่เป็นวิชาการ (academic output) ของโรงเรียน โดยวัดจากคะแนนวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทย อันเป็นวิชาที่เป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ และเป็นวิชาที่เป็นทักษะพื้นฐานของนักเรียน โดยวัดจากเกรดในวิชาดังกล่าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (non-academic output) ผลของการศึกษาวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเทศเบลเยียม โดยเป็นการศึกษาแบบพหุระดับที่ศึกษาแบบระยะยาวถึง 10 ปี โดยได้ผลการวิจัยว่าการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนที่ไม่ใช่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ความสนใจในสิ่งที่เรียน
- 2.2 ความสัมพันธ์กับครู
- 2.3 ความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน
- 2.4 ความสนใจในชั้นเรียน
- 2.5 แรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน
- 2.6 เจตคติต่อการบ้าน
- 2.7 ความคิดที่มีต่อวิชาการ
- 2.8 การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน

สรุปได้ว่า โรงเรียนอยู่ในระบบสังคมแบบเปิด ประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงควรมุ่งเน้นไปที่ระบบของสังคม ความมุ่งหวังของสังคม การประสานสัมพันธ์ด้วยระบบสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ลักษณะวัฒนธรรม เอกลักษณะร่วม รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติงานสังคม นอกจากนั้นการที่จะวิเคราะห์ได้ว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพควรพิจารณาจากหลายเกณฑ์ ในลักษณะของการประเมินแบบพหุเกณฑ์เพื่อให้ผลของการประเมินมีความน่าเชื่อถือ ครอบคลุม และยอมรับได้ ทั้งนี้ควรมีการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และผลผลิตที่ไม่ใช่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จากข้อมูลด้านการบริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพโรงเรียน องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียน และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้น ได้ข้อสรุปว่าโรงเรียนเป็นองค์การสังคมระบบเปิด การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงควรต้องคำนึงถึงความสำเร็จของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่ผลผลิตของโรงเรียนที่บ่งชี้ไปยังคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของโรงเรียนซึ่งควรจะเป็นไปในลักษณะของผลลัพธ์ทางสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ผลลัพธ์ทางสังคม ที่มาจากภาษาอังกฤษคำว่า social outcome และผลกระทบทางสังคม มาจากภาษาอังกฤษใช้คำว่า social impact ให้ความหมายในภาพรวมว่า ผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนในสังคม ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มีการขัดเกลาทางสังคม มีการยกระดับความคิดเชิงบวกที่ส่งผลให้มีความตระหนักต่อส่วนรวมและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคม นำไปสู่การเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี โดยเน้นความเกี่ยวข้องของภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของสถานศึกษา จึงขอใช้คำว่า “ผลลัพธ์ทางสังคม” (social outcome)

ความหมายของผลลัพธ์ทางสังคม

ผลลัพธ์ทางสังคม มาจากคำภาษาอังกฤษว่า social outcome โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สฤณี อาชวานันทกุล และ ภัทราพร แยมลออ (2560 : 24) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง คุณค่าที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาเพื่อสังคม อันเกิดจากการดำเนินงานของกิจการที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจการ

ป้าสาละ (ออนไลน์ : 2547) ได้ให้ความหมายผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง คุณค่าทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของโครงการหรือกิจการ ซึ่งควรสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรหรือโครงการ องค์กรสามารถใช้การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือเชิงบริหารในการวางแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถจัดการผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวังซึ่งเกิดขึ้นจากโครงการ พร้อมทั้งแสดงความสำคัญในการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

ศูนย์ผลลัพธ์ทางสังคม (Social Impact Centre) (ออนไลน์ : 2547) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคมผ่านเว็บไซต์ของศูนย์ว่า หมายถึง ผลสุทธิของกิจกรรมที่มีต่อชุมชน อันก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

เฟนดี (Fend. 1974 : 38) กล่าวว่า ผลลัพธ์ทางสังคม คือ กระบวนการที่แต่ละคนได้รับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมเชิงบวกและถูกหลอมรวมเข้ากับสังคม

บัวร์ดิอู (Bourdieu. 1988 : 6) ให้ความหมายว่า เป็นการขัดเกลาทางสังคมและพฤติกรรมของคนที่มีต่อครอบครัว รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ มีอยู่ เช่น ทักษะความรู้ทางวัฒนธรรม การทำความเข้าใจระบบสังคม และการแสดงพฤติกรรมและการได้มาซึ่งทุนทางสังคมคือทรัพยากรที่มีอยู่ในเครือข่ายสังคม

โคลแมน (Coleman. 1988 : 95) ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคมว่า เป็นแง่มุมที่ดีที่กระทำต่อสาธารณะ

เดอร์ลัก (Durlak. 2007 : 269) กล่าวว่า ผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง ความสำเร็จของสังคมที่บรรลุมเป้าหมายด้านบุคคล ด้วยการเป็นพลเมืองที่ดี มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

วูเกต และ โรบิน (Voogt & Roblin. 2010 : 115) ให้ความหมายผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึงการพัฒนาทางสังคมทั้งในแง่ของการพัฒนาทางด้านจิตใจและศีลธรรมไปพร้อมกับการรู้หนังสือและวัฒนธรรมอันดีงาม

ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra. 2012: 32) ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึงการจัดেলাทางสังคม และเป็นรูปแบบของการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อยกระดับคุณค่าทางจิตใจที่จะส่งผลไปยังพฤติกรรมที่ดีที่กระทำต่อสังคมและส่วนรวม

สตีเฟน รอสส์ (Stephen Ross. Online. 2020) ให้ความหมายของผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายทางสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีต่อชุมชน และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกแก่สังคมทั้งด้านผลกระทบต่อสังคม การสร้างบรรยากาศที่ดีต่อสังคม รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลทั้งด้านการยกระดับคุณค่าทางจิตใจ และพฤติกรรมที่ดีสู่การเป็นพลเมืองดีของสังคม

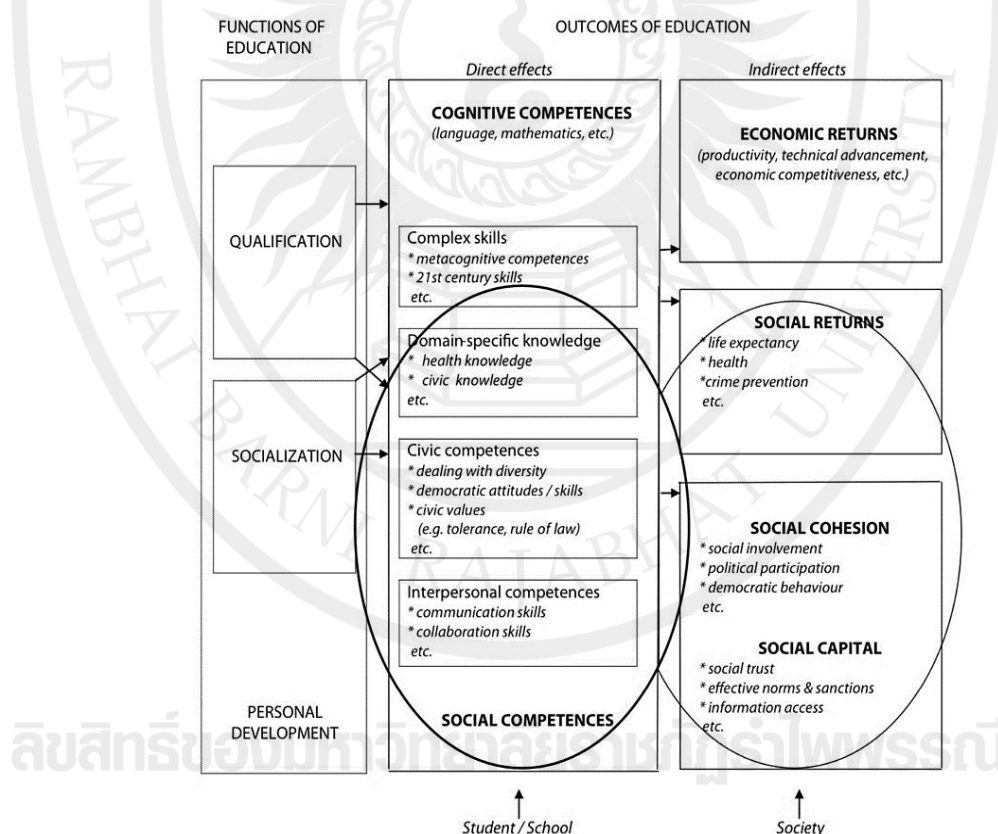
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

การศึกษาด้านผลลัพธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในประเทศไทย ในปัจจุบันยังไม่มีนักการศึกษา หรือนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ส่วนใหญ่จะพบว่ามีกรณีประเมินผลลัพธ์ทางสังคมหรือผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ขององค์การที่ไม่แสวงหากำไร รวมทั้งองค์การเพื่อประโยชน์ของสังคม จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยได้พบข้อมูลของ แอนน์ เบิร์ต ไดจ์ค์สตรา (Anne Bert Dijkstra) ศาสตราจารย์ด้านการประเมินและการจัดেলাทางสังคม มหาวิทยาลัยอัมสเตอร์ดัม ที่ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพของโรงเรียนในแง่ของผลลัพธ์ทางสังคมในหลายประเทศ ได้แก่ เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สกอตแลนด์ และสวีเดน และใช้ข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากการวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคมของการศึกษาและการกำกับดูแลการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองแนวทางในการส่งผลถึงผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาและการมีส่วนร่วมในผลลัพธ์ทางสังคมของการศึกษา นอกจากนี้ ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra) ยังมีการกล่าวถึงแนวคิดของนักการศึกษาอื่นในประเด็นผลลัพธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาเด็กและเยาวชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอใช้แนวคิดของไดจ์ค์สตรา (Dijkstra) ในการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมเป็นหลัก

ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra. 2014 : 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ของการศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจรของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่กำหนดคุณภาพทางสังคมเป็นด้านคุณภาพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการได้รับความสามารถดังกล่าว เหล่านี้รวมถึงแง่มุมของการเรียนการสอน ลักษณะการสอนบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและลักษณะชุมชนสังคมของโรงเรียน และไดจ์ค์สตรา (Dijkstra. 2012 : 32) ได้กล่าวถึง

ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่ามิใช่เพียงแค่ผลลัพธ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณสมบัติทางด้านสังคมและการทำงานอีกด้วย ทั้งนี้ผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งด้านเศรษฐกิจและความเป็นมนุษย์ของสังคมในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2010 : 11) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม คือ ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของการศึกษาที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อพลเมืองและส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมทางสังคม เช่น ผลการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น อาจมีส่วนลดโอกาสเสี่ยงทางพฤติกรรมที่มีต่อคุณภาพของสังคม

กรอบแนวคิดของการประเมินผลลัพธ์ทางการศึกษา ตามแนวคิดของ ไจค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 36-39) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียนและความเป็นบุคคลของสังคม โดยมีเป้าหมาย 3 ประการคือ การพัฒนาส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการพัฒนาลังคมและวัฒนธรรม และการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานในอนาคต ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของผลลัพธ์ทางการศึกษา

ที่มา : (Dijkstra, 2012 : 38)

จากภาพประกอบ 2 ตามกรอบแนวคิดของไดจ์สตรา (Dijkstra. 2012: 39-40) ใน การศึกษาผลลัพธ์ทางการศึกษา สรุปดังนี้

1. องค์ประกอบของการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (Qualification) หมายถึง ความสามารถทาง ปัญญา (Cognitive Competences) และความสามารถทางสังคม (Social Competences)

ความสามารถทางปัญญา ประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถทาง คณิตศาสตร์ เป็นต้น ทักษะที่ซับซ้อน เช่น ทักษะทางปัญญาระดับสูง ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น และความรู้ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็น พลเมือง

1.2 การเข้าสังคม หรือ การจัดกลาทางสังคม (Socialization) ให้ความหมายถึง ความรู้ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมือง ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถอีก 2 ด้านคือ

1.2.1 ความสามารถด้านพลเมือง (Civic Competences) หมายถึง การ คิดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทักษะหรือทัศนคติในความเป็นประชาธิปไตย และ คุณค่าของความเป็นพลเมือง เช่น ความอดทน อดกลั้น การเคารพกฎหมาย เป็นต้น

1.2.2 ความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Competences) หมายถึง ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น

2. ผลลัพธ์ทางสังคม

ผลลัพธ์ทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ผลกระทบทางตรงต่อตัวผู้เรียน (Direct effect) ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของ การศึกษาทั้ง 2 ประเภท คือ คุณลักษณะของผู้เรียน และ การเข้าสังคม ดังได้กล่าวไว้แล้วในข้อ 1.1. และ 1.2 เป็นเป้าหมายที่ 2 ของกรอบแนวคิดการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม ในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรม

2.2 ผลกระทบทางอ้อมต่อผู้เรียน (Indirect effect) เป็นผลกระทบต่อจากผลกระทบ ทางตรง เป็นลักษณะของการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในอนาคต โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

2.2.1 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น ผลผลิต ความก้าวหน้าทางเทคนิค การ แข่งขันทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.2.2 ผลตอบแทนทางสังคม เช่น ความคาดหวังของชีวิต สุขภาพ การป้องกัน ความเสี่ยงจากอาชญากรรม เป็นต้น

2.2.3 ความผูกพันทางสังคม เช่น การมีส่วนร่วมทางสังคม การเข้าร่วมทาง
การเมือง พฤติกรรมประชาธิปไตย เป็นต้น

2.2.4 ทูทางสังคม เช่น ความไว้วางใจทางสังคม บรรทัดฐานและการลงโทษที่มี
ประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

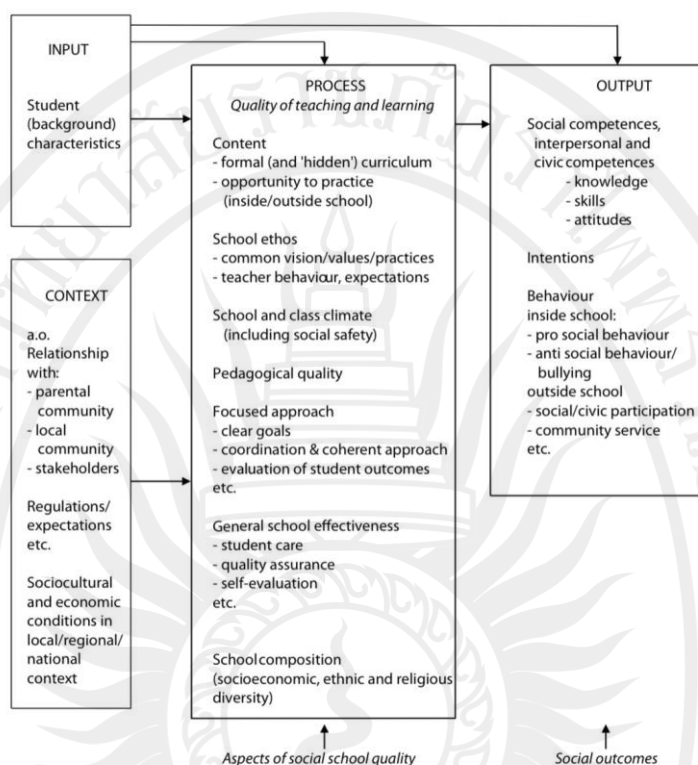
ไดจค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 40) ได้กล่าวถึงการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา
ว่า ควรมุ่งเน้นที่การประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนในรูปแบบของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
และทักษะความสามารถทางสังคม ได้แก่ ความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ
การดำรงชีวิตของผู้เรียน ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ทักษะที่ดี และความเป็นพลเมืองของสังคม

สตีวาร์ด (Stewart, 2012 :135-150) กล่าวถึงแนวคิดในการจัดการศึกษาในสก๊อตแลนด์
(Scotland) ว่าระบบการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องจัดให้เยาวชนได้รับสิ่งที่ดี
ที่สุดในการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับหลักสูตรระดับมัธยม 4
ประการ คือ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นชีวิตการ
เรียนรู้ และการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รอนนีส์ และ เบนต์ (Ronny & Bente, 2012 : 119-133) กล่าวถึงแนวคิดความเป็น
พลเมืองของการจัดการศึกษาในประเทศนอร์เวย์ ว่าต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ
และทัศนคติในการดำรงชีวิต การทำงานและการมีส่วนร่วม มีคุณลักษณะของบุคคลที่มีการคิด
วิเคราะห์ การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

นอกจากนั้น ไดจค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 44-47) ได้กล่าวถึงรูปแบบประสิทธิผล
โรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคม โดยกล่าวถึงรูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์
ทางสังคม ว่ามี 4 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) บริบท (Context) กระบวนการ (Process) และ
ผลผลิต (Output) ดังภาพประกอบ 3

School effectiveness model of social quality and outcomes



ภาพประกอบ 3 รูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคม
ที่มา : (Dijkstra. 2012 : 46)

จากภาพประกอบ 3 อธิบายได้ดังนี้

1. ผลผลิต (output) ผลผลิตเป็นตัวบ่งชี้หลักของคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยความสามารถทางสังคม การสื่อสารระหว่างบุคคล และความเป็นพลเมือง เช่น ความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นต้น รวมทั้งพฤติกรรมภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้ไดจ์สตรา (Dijkstra. 2012 : 44) อธิบายเพิ่มเติมว่า ผลผลิตของโรงเรียนซึ่งหมายถึงผู้เรียนนั้น นอกจากโรงเรียนต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมความดีงามแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมที่ผู้เรียนต้องเผชิญด้วย ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะมาจากภูมิหลังของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการสอนและการเรียนของโรงเรียน หลักสูตร วัสดุทัศน ระเบียบวินัยของโรงเรียน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประกันคุณภาพ และอื่น ๆ

2. กระบวนการ (Process)

ไดจ์สตรา (Dijkstra. 2012 : 45) อธิบายว่า คุณภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากจะประเมินที่ผลผลิตหรือผลลัพธ์แล้ว สิ่งที่สำคัญก็คือหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่มี

คุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพของโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรอาจมาจากหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรที่โรงเรียนจัดสร้างขึ้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับนักเรียน วิสัยทัศน์ และจริยธรรม ปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนั้นการสอนของครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.2 บรรยากาศการเรียนรู้ ต้องเป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะและความสามารถทางสังคม การแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน วัฒนธรรมสร้างสรรค์ สังคมแบบเปิด สิ่งเหล่านี้จะเป็นขีดโงให้ผู้เรียนมีความกระจำชัดในวิสัยทัศน์การเรียนรู้ของตนเอง

2.3 การประกันคุณภาพและการประเมินตนเองของโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน การประเมินตนเองจะทำให้โรงเรียนมองเห็นข้อดี ข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพ ทั้งนี้จะส่งผลต่อแนวคิดและความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครองต่อไป

3. บริบท (Context)

บริบทของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง วัฒนธรรมของสังคม เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน ศาสนา บริบทในความเป็นชาติ ระเบียบปฏิบัติ ความคาดหวัง ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีของผู้ปกครอง และชุมชน

4. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของผลลัพธ์ทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่งคือคุณลักษณะและภูมิหลังของผู้เรียน สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมของครอบครัว ที่ผู้เรียนเติบโตขึ้นมา ล้วนส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งสิ้น

นอกจากปัจจัย 4 ด้านดังกล่าวแล้ว เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่นคือ จริยธรรมของครูและผู้บริหารโรงเรียน กล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่ดี ขึ้นอยู่กับจริยธรรม และจรรยาบรรณของครู ความเหมาะสมของเป้าหมายการศึกษาและความคาดหวังของสังคม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้มีคุณภาพ

ไดจัสตรา คายาติ และ วอสส (Dijkstra, Khayati and Vosse. 2012 : 117) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ในการขยายการประเมินคุณภาพสังคมของโรงเรียนและการพัฒนาวิธีการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคมสามารถวัดได้จากความเป็น

พลเมือง โดยมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้านคือ บรรยากาศภายในโรงเรียน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของหลักสูตร และการประกันคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางสังคมเช่นเดียวกัน ส่วนการประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมองเห็นตนเองและพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ

ไดจ์สตรา และคณะ (Dijkstra et al. 2012 : 171-187) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมในโรงเรียน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์สังคมในโรงเรียนประกอบด้วยคุณภาพของการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนในด้านความสามารถ ความเข้าใจในสถานการณ์ การประเมินตนเอง กระบวนการประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการบริหารจัดการสถานศึกษา บรรยากาศเชิงวิชาการ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม เป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะของการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ทักษะที่ดี และพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลในสังคม โดยต้องคำนึงถึงลักษณะของชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และค่านิยมร่วมของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศในประเด็นประสิทธิภาพโรงเรียน ผลลัพธ์ทางสังคม และประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ผู้วิจัยจึงนำข้อดังกล่าวมาวิเคราะห์ใน 2 ประเด็นคือ 1) องค์ประกอบของประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการของประเทศไทยและต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษาดังปรากฏข้อมูลข้างต้น ได้พบข้อมูลว่า การที่จะตรวจสอบว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่จำเป็นต้องตรวจสอบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ประการ ดังนี้

(วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 241, Mott, 1972: 20-24, Creemers. 1997 : 223 - 224, Sergiovanni. 1991: 258-263, Damme et al. 2002: 384, Dijkstra. 2012 : 32, 39-40, OECD. 2010: 11)

1.1 ความสามารถทางปัญญา หมายถึง ผู้เรียนมีการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล รูปแบบ ความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การ

ดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความเข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ

1.2 ความเป็นพลเมือง หมายถึง ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและแสดงออกถึงพฤติกรรมอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีแนวคิดเชิงบวกต่อสังคมของตน มีทักษะการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุข ความเป็นประชาธิปไตย เคารพกติการะเบียบปฏิบัติของสังคม เคารพผู้อื่น เคารพตนเอง มีความอดทน อดกลั้น มีวินัยในตนเอง มีเหตุ มีผลในการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติกิจกรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

2. ศักยภาพในการบริหารจัดการ หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ พร้อมทั้งต้องร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551: 31, ภารดี อนันต์นาวี. 2551 : 204, Robbins. 1998 : 415, Mott. 1972 : 20-24, Dijkstra. 2014: 16)

3. ความสามารถทางสังคม หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการร่วมงานกับสังคมภายนอก โดยต้องคำนึงถึงความเป็นสังคมระบบเปิด ผู้ปกครอง สังคม และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายตามความคาดหวัง นอกจากนั้นโรงเรียนยังต้องดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาสังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคมชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ก่อให้เกิดความสำเร็จในที่สุด (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 241, Mott.1972: 20-24, Sergiovanni. 1991: 258-263, Lunenburg & Ornstein.2004: 348, Dijkstra, 2014: 16, Hoy & Miskel.2005: 22-23, Walsh.1999: 235)

องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ทั้ง 3 ด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน

ไดจค์สตรา (Dijkstra. 2012: 39-40) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในประเด็นของผลลัพธ์ทางสังคมว่าหมายถึง ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Competences) ความสามารถด้านพลเมือง(Civic Competences) และความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Competences) สอดคล้องกับ สตีวาร์ด (Stewart. 2012 :135-150) กล่าวถึงแนวคิดในการจัดการศึกษาในสกอตแลนด์ (Scotland) ว่าระบบการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องจัดให้เยาวชนได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลง โดย

กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับหลักสูตรระดับมัธยม 4 ประการ คือ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นชีวิตการเรียนรู้ และการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในทำนองเดียวกันรอนนีย์ และ เบนต์ (Ronny & Bente. 2012 : 119-133) กล่าวถึงแนวคิดความเป็นพลเมืองของการจัดการศึกษาในประเทศนอร์เวย์ ว่าต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการดำรงชีวิต การทำงานและการมีส่วนร่วม มีคุณลักษณะของบุคคลที่มีการคิดวิเคราะห์ การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับแนวคิดของนักการศึกษาในประเด็นของประสิทธิผลโรงเรียน เช่น มอทท์ (Mott. 1972: 20-24) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ โดยระบุประการที่ 1 และ 2 เป็นความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียน วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 241) ระบุว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจให้ความสำคัญในเรื่องความสุขของผู้เรียน คະแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็น 1 ในองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ประการ คือ

1.1 ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน

ความสามารถทางปัญญา เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้และการประมวลผลข้อมูลผ่านความคิด เช่น การใช้เหตุผล ในการรับรู้จินตนาการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา แสดงออกด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร

เพียเจต์ (Piaget. 1962: 215) กล่าวว่า ความสามารถในการรับรู้ถือเป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักรของการดูดซึมและการอยู่อาศัยซึ่งบ่งชี้ว่าผู้คนสามารถปรับเปลี่ยนประสบการณ์ส่วนตัวของตนตลอดจนจัดระเบียบและปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อชี้นำพฤติกรรมของตนได้ ในทำนองเดียวกัน ฟราย และคณะ (Fry and at al. 1999 : 129) ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการรับรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบสามอย่างที่เชื่อมโยงกันและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ได้แก่ โครงสร้างทางความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญา และการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เปิดเผย กระบวนการรับรู้ เช่น อภิปัญญา คือ รูปแบบการรู้คิดในการควบคุมตนเองและทักษะทางปัญญาในการคิดการใช้เหตุผลการวิเคราะห์ปัญหาและการประมวลผลข้อมูลอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่ง เช่น ประสิทธิภาพของงานการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เช่นเดียวกับ โครงสร้างทางปัญญา เช่น แผนผังชีวิตและการวางแผนเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งเป้าหมายไว้ในอนาคต นอกจากนี้ วิก็อตสกี (Vygotsky. 1962 : 124) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้คนสามารถสร้างความแตกต่างในพัฒนาการทางความคิดและความสามารถของตนได้โดยการจัดการกระบวนการทางจิตและรูปแบบการรับรู้โดยใช้ทักษะการคิดที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ว่าความสามารถทางปัญญาเป็นมากกว่า

ความสามารถในการจัดการและกำหนดข้อมูล แต่ความสามารถในการทำให้เป็นภายในควบคุมตนเองและถ่ายทอดทักษะทางปัญญาเหล่านี้เพื่อสร้างความรู้และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ จากแนวคิดของนักวิจัยหลายท่านยังมีการอธิบายแนวคิดในมุมมองที่กว้าง ส่วน สเทิร์นเบิร์ก (Sternburg, 1985: 41-42) อธิบายชี้ชัดว่า ความสามารถทางปัญญา คือ การคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล ความรู้เชิงกฎหมาย รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล และนำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ การคิดที่แตกต่างและการคิดเชิงประเมิน เดอ โบโน (De Bono, 1992 : 1-14) อธิบายถึงความสามารถทางปัญญา ได้ข้อสรุปว่าความสามารถทางปัญญานั้นไม่เพียงแต่เป็นการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล หรือความรู้เชิงกฎหมาย รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล เท่านั้น แต่ส่งผลสำคัญในการสร้างทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติด้วย ยิ่งไปกว่านั้น คือ ทักษะจำเป็นของคุณลักษณะที่สำคัญของวัยรุ่นหรือคนในปัจจุบัน เช่น ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ ในส่วนของ การ์ดเนอร์ (Gardner, Online : 2563) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผู้ก่อตั้งทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ซึ่งในระยะแรกประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านดนตรี 2) ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ 3) ด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ 4) ด้านภาษา 5) ด้านมิติสัมพันธ์ 6) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 7) ด้านการเข้าใจตนเอง 8) ด้านความเข้าใจในธรรมชาติ และต่อมา Gardner ได้เสนอความสามารถทางสมองเพิ่มอีก 1 ด้าน รวมเป็น 9 ด้าน คือ 9) ด้านการคิดใคร่ครวญ นอกจากนี้ไดจ์สตรา (Dijkstra, 2012: 39) ยังได้กล่าวถึง ความสามารถทางปัญญาว่า ประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น ทักษะที่ซับซ้อน เช่น ทักษะทางปัญญาระดับสูง ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน หมายถึง การคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความเข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ

1.2 ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน

จากการสืบค้นและศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและด้านความเป็นพลเมืองพลเมืองหลายท่านได้พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

ชยอนันต์ สมุทวณิช (2542: 33) ให้ความหมายของ พลเมือง ว่าหมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มีข้อมูลข่าวสารและมีความคิดในการแสดงออกและมีส่วนร่วมประชาธิปไตย

คณะอนุกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองดี (2553 : 14-15) ได้อธิบายและนิยาม พลเมือง ไว้ว่า พลเมืองในระบบประชาธิปไตย แตกต่างจากพลเมืองของระบอบอื่นที่พลเมืองจะมีคุณสมบัติ อย่างไร จะเป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจประสงค์จะให้ เป็นขณะที่ระบอบประชาธิปไตย เจ้าของอำนาจสูงสุดคือประชาชน ดังนั้น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจจึงกำหนดชีวิตตนเองได้ ประชาชนในระบบประชาธิปไตย จึงแตกต่างหลากหลายได้เมื่อแตกต่างหลากหลายได้ จึงต้องเคารพซึ่งกันและกัน และใช้กติกาในการแก้ปัญหา จึงจะสามารถอยู่ร่วมกันและปกครองกันตามวิถีทางประชาธิปไตยได้ ดังนั้น พลเมืองในระบบประชาธิปไตย จึงหมายถึง สมาชิกของสังคมที่พึ่งตนเองและรับผิดชอบตนเองได้ ใช้สิทธิเสรีภาพโดยควบคุมกับความรับผิดชอบ เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเคารพความแตกต่าง เคารพหลักความเสมอภาค เคารพกติกา ไม่แก้ปัญหาด้วยความรุนแรง ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ และกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบหรือร่วมขับเคลื่อนสังคมและแก้ปัญหาสังคมในระดับต่างๆ ตั้งแต่ในครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับประชาคมโลก

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2554: 13) ระบุว่า คำว่า พลเมือง มาจากภาษาละตินว่า Cives (พลเมือง) เคยใช้ในยุคโบราณ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประชาธิปไตยในกรีกและโรมัน ต่อมาในยุคสมัยกลางไม่ได้นำมาใช้ แต่อย่างไรก็ตาม คำว่า พลเมือง ก็มีการนำกลับมาใช้อีกในช่วงของการปฏิบัติในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศสในปลายศตวรรษ 18 ซึ่งการเป็นพลเมืองมีหลายมิติ การที่จะเป็นพลเมืองได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ คือ 1) มีเอกลักษณ์ที่มาจากความเป็นสมาชิกของชุมชนทางการเมือง 2) ยึดถือค่านิยมเฉพาะและอุดมคติ 3) มีสิทธิและหน้าที่ 4) มีส่วนร่วมทางการเมือง และ 5) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

ปริญญ์ เทวานฤมิตรกุล (2555: 16) ระบุว่า ความเป็นพลเมือง (citizenship) ของระบอบประชาธิปไตย หมายถึง การเป็นสมาชิกของสังคม ที่มีอิสรภาพควบคุมกับความรับผิดชอบ และมีสิทธิเสรีภาพ ควบคุมกับหน้าที่โดยมีความสามารถในการยอมรับความแตกต่าง และเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมต่อความเป็นไปและการแก้ปัญหาของสังคมของตนเอง ในขณะที่ ธีธัญญ์ วิภัติภูมิประเทศ (2558: 43) ระบุว่า พลเมือง ว่าหมายถึง สมาชิกของชุมชนหรือสังคมที่มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบและร่วมแก้ไขปัญหาของสังคม ทั้งนี้จะต้องมีความเคารพผู้อื่น และเคารพกติกาที่ใช้ร่วมกันในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์พาพร ตันติสุนทร (2557: 26) ที่กล่าวว่า พลเมือง หมายถึง คนที่มีความสามารถในการแสดงความรู้สึกชอบทั้งต่อตัวเองและส่วนรวม มีความรู้และช่วยตัดสินใจในปัญหาสำคัญ ๆ ของสังคม ชุมชน และประเทศ มีส่วนร่วมในความคิดอย่างอิสระ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (2557: 38) ระบุว่าหน้าที่และความเป็นพลเมือง หมายถึง การกิจที่บุคคลได้รับการปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางศาสนา กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนคำสั่งสอนของพ่อแม่ ครู อาจารย์ หรือ จิตสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นการสร้างคุณค่าของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถรับผิดชอบตนเองได้ ตลอดจนบุคคลนั้น ๆ จะต้องเสียสละความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ความเป็นพลเมืองของผู้เรียนนั้น ไจค์สตรา (Dijkstra, 2012: 39-40) กล่าวถึงผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนว่า ผู้เรียนต้องเข้าสังคมโดยต้องมีความรู้ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่นความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมือง อันหมายถึงผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทักษะหรือทัศนคติในความเป็นประชาธิปไตย และคุณค่าของความเป็นพลเมือง เช่น ความอดทน อดกลั้น การเคารพกฎหมาย มีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน ไจค์สตรา (Dijkstra, 2014: 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ของการศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจรของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่ สอดคล้องกับ มอทท์ (Mott, 1972: 23) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าต้องมีประกอบในด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง นักเรียนมีความรู้สึกรักหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการศึกษาจะสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจคือ รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

สรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน เป็นคุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีแนวคิดเชิงบวกต่อสังคมของตน สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุข มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพกติการะเบียบปฏิบัติของสังคม เคารพผู้อื่น เคารพตนเอง มีความอดทน อดกลั้น มีวินัยในตนเอง มีเหตุ มีผลในการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติกิจกรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

2. ความสามารถในการบริหารจัดการ

นักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่าหมายถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังเช่น สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 31)

กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) โดยจะต้องครอบคลุมทั้งผลสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ การดี อนันต์นาวิ (2551 : 204) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพโรงเรียนว่า หมายถึงการที่องค์กรได้ ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่โรงเรียนตั้งไว้ สอดคล้องกับเบนนิส (Bennis. 1971 : 116 - 143) ที่ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถในการพัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกใน องค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน ในขณะที่มอทท์ (Mott.1972: 20-24) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประเด็น โดยกล่าวถึงความสำเร็จของ ผู้เรียน 2 ประเด็น และการบริหารจัดการภายในโรงเรียน อีก 2 ประเด็น กล่าวคือ ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยให้ แนวคิดว่า ผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวขององค์กร ต้องพยายามปรับปรุง องค์กร รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอน ต้องเน้นให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ต้องมีเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไป ปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในด้านของผลลัพธ์ทางสังคม ปาสาละ (ออนไลน์. 2563) ได้ให้กล่าวถึงผลลัพธ์ทาง สังคม ว่าหมายถึง คุณค่าทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของโครงการหรือกิจการ ซึ่งควร สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรหรือโครงการ องค์กร สามารถใช้การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือเชิงบริหารในการวางแผนและปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถจัดการผลลัพธ์ที่ ไม่ได้คาดหวังซึ่งเกิดขึ้นจากโครงการ พร้อมทั้งแสดงความสำคัญในการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ที่ ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับไดจ์สตรา (Dijkstra. 2014: 16) ที่ได้ให้ ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ของ การศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจรของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทาง สังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่กำหนดคุณภาพทางสังคมเป็นด้านคุณภาพของโรงเรียน

ที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการได้รับความสามารถดังกล่าว เหล่านี้รวมถึงแง่มุมของการเรียนการสอน ลักษณะการสอนบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและลักษณะชุมชนสังคม ทั้งนี้ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 44) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผลผลิตของโรงเรียนซึ่งหมายถึงผู้เรียนนั้น นอกจากโรงเรียนต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมความดีงามแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมที่ผู้เรียนต้องเผชิญด้วย ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะมาจากภูมิหลังของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการสอนและการเรียนของโรงเรียน หลักสูตร วัสดุทัศน ระเบียบวินัยของโรงเรียน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประกันคุณภาพ และอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหารจัดการของโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยเป็นความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ พร้อมทั้งต้องร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้รวมไปถึงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005: 22-23) ได้กล่าวถึงโรงเรียนว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมแบบเปิด การดำเนินการ และความสำเร็จของโรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม และทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน ทั้งนี้ระบบสังคมแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์กันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะ และกิจกรรมเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครอง มีความต้องการให้เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย เช่นเดียวกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991: 258-263) ที่ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ว่านอกจากความสำเร็จของผู้เรียน และการบริหารจัดการภายในโรงเรียนแล้ว องค์ประกอบผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมก็มีความสำคัญที่ต้องคำนึงเช่นกัน สอดคล้องกับ วอลส์ช (Walsh, 1999: 235) ที่กล่าวการรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่โรงเรียนต้องคำนึงถึง ในทำนองเดียวกันกับ ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004: 348) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 7 ประการโดยองค์ประกอบ การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ เป็น 1 ใน 7 ขององค์ประกอบสำคัญดังกล่าว

ในประเด็นของผลลัพธ์ทางสังคม มุ่งเน้นการดำเนินงานขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม แก้ไขปัญหาของสังคม หรือ คำนึงถึงความต้องการของสังคมอย่างมีส่วนร่วม ดังเช่น สฤณี อาชวานันทกุล และ ภัทธพร แย้มลออ (2560 : 24) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึง คุณค่าที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาเพื่อสังคม อันเกิดจากการดำเนินงานของกิจการที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจการ ในทำนองเดียวกัน เดอร์ลัก (Durlak, 2007: 269) กล่าวว่า ผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง ความสำเร็จของสังคมที่บรรลุเป้าหมายด้านบุคคล ด้วยการเป็นพลเมืองที่ดี มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ วูเก้ต และ โรบิน (Voogt & Roblin, 2010: 115) ให้ความหมายผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึงการพัฒนาทางสังคมทั้งในแง่ของการพัฒนาทางด้านจิตใจและศีลธรรมไปพร้อมกับการรู้หนังสือและวัฒนธรรมอันดีงาม ไจค์สตรา (Dijkstra, 2012: 32) ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึงการจัดเกลาทางสังคม และเป็นรูปแบบของการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อยกระดับคุณค่าทางจิตใจที่จะส่งผลไปยังพฤติกรรมดีที่กระทำต่อสังคมและส่วนรวม และสตีเฟน รอสส์ (ออนไลน์, 2563) ให้ความหมายของผลลัพธ์ทางสังคมในทำนองเดียวกัน ว่าหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ทำลายทางสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีต่อชุมชน และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2010: 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม คือ ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของการศึกษาที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อพลเมืองและส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมทางสังคม เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีขึ้นอาจมีส่วนลดโอกาสเสี่ยงทางพฤติกรรมที่มีต่อคุณภาพของสังคม ทั้งนี้ไจค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 44-47) ได้กล่าวถึงรูปแบบประสิทธิภาพโรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคมโดยกล่าวถึงรูปแบบประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมว่านอกจากโรงเรียนต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมความดีงามแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมที่ผู้เรียนต้องเผชิญด้วย ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะมาจากภูมิหลังของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน ศาสนา บริบทในความเป็นชาติ ระเบียบปฏิบัติ ความคาดหวัง ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีของผู้ปกครอง และชุมชน

สรุปได้ว่า ความสามารถทางสังคมของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยบุคลากรระดับบริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงว่าโรงเรียนเป็นสังคมระบบเปิด ผู้ปกครอง สังคม และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายตามความคาดหวัง นอกจากนั้นโรงเรียนยังต้องดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อการแก้ไข

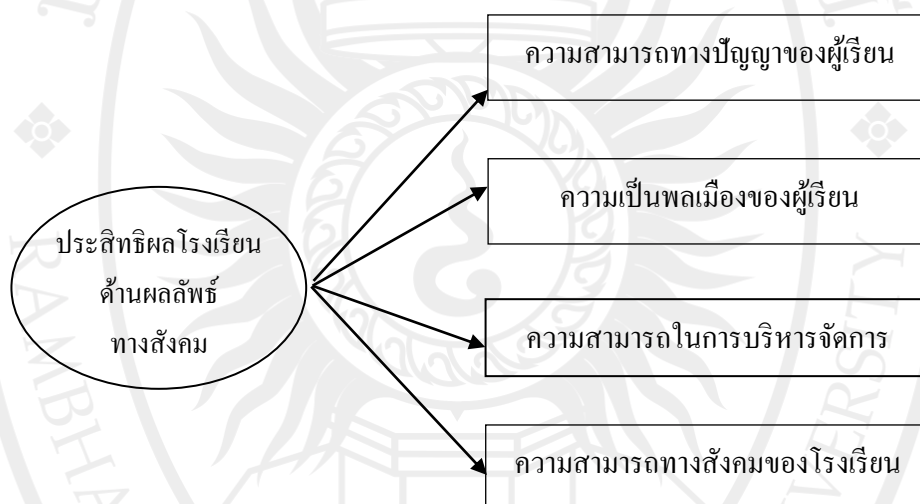
ปัญหา หรือการพัฒนาสังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ก่อให้เกิดความสำเร็จในที่สุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน (Cognitive Competences)
2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน (Civic Competences)
3. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative Competences)
4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Social Competences)

แผนภูมิโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ดั่งภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิจัย สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม" ได้ว่า หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม เป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะของการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ทักษะที่ดี และพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลในสังคม โดยต้องคำนึงถึงลักษณะของชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และค่านิยมร่วมของโรงเรียนที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน (Cognitive

Competences) 2) ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน (Civic Competences) 3) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative Competences) 4) ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Social Competences) ตามข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน (Cognitive Competences)	พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกให้เห็นได้ว่าที่มีการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความเข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ	1. ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ 2. ผู้เรียนมีเหตุ มีผล ในการคิดและตัดสินใจ 3. ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน 4. ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ 5. ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์ 6. ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์และศาสตร์อื่นเชิงคำนวณ 7. ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านภาษา 8. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม 9. ผู้เรียนมีความสามารถในการทดสอบสมมติฐาน 10. ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน (Civic Competences) (ต่อ)	พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกให้เห็นได้ว่า มีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีแนวคิดเชิงบวกต่อสังคมของตน สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุข ความเป็นประชาธิปไตย เคารพกติการะเบียบปฏิบัติของสังคม เคารพผู้อื่น เคารพตนเอง มีความอดทน อดกลั้น มีวินัยในตนเอง มีเหตุ มีผลในการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติกิจกรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม	1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้ 2. ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง 3. ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อเพื่อน 4. ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อครู 5. ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อโรงเรียน 6. ผู้เรียนปฏิบัติตนแบบเคารพผู้อื่นและเคารพตนเอง 7. ผู้เรียนมีความอดทน อดกลั้นทั้งด้านอารมณ์และร่างกาย 8. ผู้เรียนเคารพกติกาของโรงเรียนและสังคม 9. ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง 10. ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
3. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative Competences)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่แสดงให้เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานร่วมกันจนสามารถทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ พร้อมทั้งต้องร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้รวมไปถึงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู 2. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 6. ครูให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
3. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative Competences)		7. ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย 8. ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียน
4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Social Competences)	พฤติกรรมของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนที่แสดงออก เห็นได้ว่ามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายตามความคาดหวัง โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาสังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ก่อให้เกิดความสำเร็จในที่สุด	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง สังคม และชุมชน มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน 3. ผู้ปกครอง หรือ สังคม หรือ ชุมชน แสดงออกถึงความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน 4. ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าและสร้างสรรค์สังคม ชุมชนของโรงเรียน 5. ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือกับสังคม ชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ชุมชนตามบริบทของโรงเรียน 6. ผู้บริหารและครูร่วมมือกับสังคม ชุมชน ในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น 7. ความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามบริบทที่เป็นอยู่

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ หลักการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพโรงเรียน ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ข้อปัจจัย	แนวคิด	นักการศึกษา/นักวิชาการ
1. ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ จริยธรรมและทักษะการจูงใจ เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ใช้หลักการบริหารที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดี ดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งติดต่อประสานงาน หน่วยงานภายนอกเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จสูงสุด	1. สัมมา รัตนชัย (2553: 95) 2. ชีระ รุญเจริญ (2554 : 21) 3. ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557 : ออนไลน์) 4. ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 3) 5. พิมพ์พร จารุจิตร (2559 : 104) 6. เซง (Senge.1996: 43-46) 7. ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein. 2004: 348) 8. ไดจ์คัสตรา (Dijkstra. 2012 : 45)
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ครูต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในสาขาต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ รู้ระดับความสามารถของนักเรียน ทบทวนเวลาในการวางแผนการสอน และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ แสดงออกให้เห็นถึงความคาดหวังสูงในตัวนักเรียน มีจริยธรรม และจรรยาบรรณของครูโดยคำนึงถึงความคาดหวังของสังคม	1. เซง (Senge.1996: 43-46) 2. วอล์สซ (Walsh.1999: 235) 3. ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein.2004: 348) 4. ไดจ์คัสตรา (Dijkstra. 2012: 45) 5. ไดจ์คัสตรา คาฮาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117)

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อปัจจัย	แนวคิด	นักการศึกษา/นักวิชาการ
3. วัฒนธรรม คุณภาพของ โรงเรียน	สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ จนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การคิดอย่าง เป็นระบบ การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ ทางบวกภายในและภายนอก การประเมิน ตนเองและการประกันคุณภาพจากหน่วยงาน ภายนอก เพื่อให้มองเห็นตนเองและพัฒนาได้ อย่างมีคุณภาพ	1. เซง (Senge.1996: 43-46) 2. ไคจิกส์ตรา (Dijkstra. 2012 : 45) 3. ไคจิกส์ตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) 4. ไคจิกส์ตราและคณะ (Dijkstra et al. 2012 : 171-187)
4. กระบวนการ จัดการเรียนรู้	การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การ จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง คุณภาพของหลักสูตรที่ เหมาะสมกับบริบท ชุมชน และสังคม การจัด สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเชิงบวกที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน	1. วอลส์ซ (Walsh.1999: 235) 2. ลูนเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein.2004: 348) 3. ไคจิกส์ตรา (Dijkstra. 2012 : 45) 4. ไคจิกส์ตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) 5. ไคจิกส์ตราและคณะ (Dijkstra et al. 2012 : 171-187)

จากข้อมูลที่วิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีทั้งสิ้น 4 ประเด็น โดยทุกประเด็นมาจากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งสิ้น ทุกประเด็นจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้ง 4 กลุ่มไปสังเคราะห์ให้เป็น โมเดลสมมติฐานการวิจัยในลำดับถัดไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ได้พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลจำนวน 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลจากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการที่ได้รับการยอมรับและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านกล่าวตรงกันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนนโยบายตั้งแต่หน่วยงานบังคับบัญชาลงมาสู่การทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ด้วยการวางแผน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ในสังคมของการอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงประเทศชาติ ทุกคนต่างมีแนวคิดเห็นตามที่ตนเข้าใจและต้องการปฏิบัติงานตามที่ตนคิดว่าถูกต้องเหมาะสม หากปล่อยให้เกิดการดำเนินงานตามใจตนเองดังกล่าวย่อมเกิดปัญหาของความไม่เข้าใจกัน ความขัดแย้ง และไม่สามารถนำองค์กรนั้น ๆ ไปสู่ความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน ทุกสังคมจึงต้องมีผู้นำ เพื่อการดำรงอยู่เพื่อเผ่าพันธุ์และระบบสังคมที่น่าอยู่ แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะสรรหา เลือกใช้บุคคลใด ๆ ให้ทำหน้าที่ผู้นำในระบบสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสันติสุข ความปรองดอง ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อผลักดันให้ระบบสังคมนั้นพัฒนาทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยการที่มีผู้มาดำรงตำแหน่งผู้นำได้อย่างมีคุณภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือการมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลอาจสังเกตได้ว่าในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีหัวหน้าเป็นผู้นำในการแจกจ่ายงาน หรือกระจายอำนาจให้ตรงตามความสามารถของผู้ร่วมงาน อีกทั้งควบคุมดูแล แก้ปัญหา และผลักดันให้งานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยไปด้วยดี แต่หากได้หัวหน้า หรือผู้นำที่ไม่ดี หรือไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำเลยงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ก็ไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้ และยังอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการจัดระบบของการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อสังคมอย่างมาก กล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อว่าผู้นำไม่ได้เป็นมาโดย

กำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก (Leaders are not born, leaders are made and they are made by effort and hard work) การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำ เราเรียกว่า "ภาวะผู้นำ"

ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลากหลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิผล ในที่นี้ขอยกตัวอย่างแนวคิดของนักการศึกษาในประเด็นของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พระมหาจุติชัย (2550 : 17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำต้องประกอบด้วย

1. มิวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความสามารถในการมองเห็นเป้าหมายในอนาคต
2. มียุทธศาสตร์ / ยุทธวิธี (Strategies) ในลักษณะทำน้อยได้มาก โดยเลือกทำในสิ่งที่
3. มีศิลปะ (Art) ในการใช้คน โดยยึดหลักการใช้คนให้ถูกกับงาน
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honestly) เพราะคนทุจริต ไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงได้
5. มีสติ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Elaboration) ใช้สติในการยับยั้งชั่งใจ ไม่ให้โลก

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553: 24) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กัน ได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แม็กซ์เวลล์ (Maxwell, 2019 : 13) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า คือ การกล้าเสี่ยงมองเห็นทุกโอกาส ขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้ามุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดว่า ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตา แต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ยกตัวอย่างมานี้ พบว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยภาวะของการมีวิสัยทัศน์ ความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ความกล้าเสี่ยง ศักยภาพของการมองเห็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการและปลูกความกล้าแก่มวลสมาชิกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำพลังบวก ได้ข้อสรุปว่าภาวะผู้นำทุกรูปแบบมีพลังอำนาจในการผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จทั้งสิ้น โดยอาจมีกระบวนการ วิธีการ หรือวิธีคิดที่แตกต่างเมื่อนำมาใช้ในโรงเรียน ผู้บริหารหรือครูที่มีภาวะผู้นำทุกรูปแบบต่างมีเป้าหมายเดียวกันคือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาและความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่เมื่อศึกษาในเชิงลึกถึงประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม จึงมีแนวคิดว่าการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปลูกพลังแห่งการทำงาน กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีการปรับความคิด ความเชื่อ ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็น ส่งเสริมให้ทีมงานมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้คนรอบข้างในแง่บวก ดังนั้นพลังบวกพลังแห่งความคิด ที่ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันเต็มไปด้วยพลังแห่งความสำเร็จ พลังบวก จะเป็นกลยุทธ์ซึ่งนำให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีทัศนะว่าภาวะผู้นำในรูปแบบของภาวะผู้นำพลังบวกมีลักษณะเด่นและน่าจะสามารถนำพาให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดภาวะผู้นำพลังบวก

ภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) บางท่านเรียกว่าภาวะผู้นำแบบชื่นชม หรือบางท่านเรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงบวก (Positive Leadership) โดยนักการศึกษาได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

บุช (Bushe, 1998 : 41) อธิบายว่าภาวะผู้นำพลังบวก เป็นการค้นหาตัวอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างที่มีการกระทำ ความคิด คำพูด ที่ดีที่เป็นไปในเชิงบวก และดำเนินไปอย่างถูกต้องที่ทำให้เกิดคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจที่กระบวนการจะถูกจัดการอย่างลงตัว และทำให้เกิดความมั่นคงขึ้นในงาน ดังนั้นภาวะผู้นำพลังบวกจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในอนาคตอย่างยั่งยืนของนักพัฒนาทางการศึกษา

วิทนี (Whitney, Online : 2013) ให้นิยามของภาวะผู้นำพลังบวกว่า เป็นความสามารถในการทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการค้นพบ ขยายผล และเชื่อมต่อสิ่งดีๆ ในตัวบุคคลกับสิ่งรอบตัว ด้วยวิธีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อปรับเปลี่ยน และระดมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นำไปสู่

นวัตกรรมทางสังคมที่ทำให้ชีวิตรู้สึกมีความสุขและเป็นไปในทิศทางเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แต่ในวงของผู้นำเท่านั้น แต่ยังมีการทดสอบกับกลุ่มบุคคลทั่วไป เพื่อสนับสนุนนิยามของความคิดสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจเป็นหลัก

โวลินสกี (Wolinski. 2010 : 63) ให้นิยามภาวะผู้นำพลังบวกกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่ามีความหมายบางอย่างเกี่ยวข้องอยู่ระหว่างผู้นำ ทั้ง 2 แบบ แต่ภาวะผู้นำพลังบวก มุ่งเน้นวิธีทางนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการองค์การให้ปรากฏออกมาแบบแนวคิดสมัยใหม่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติแบบทีละขั้นตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เลวิส และ มัวร์ (Lewis and Moore. 2011 : 19) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำพลังบวก ว่า ภาวะผู้นำพลังบวกมุ่งเน้นความคิดไปที่การมีส่วนร่วม การกระตุ้น การสร้างแรงบันดาลใจ รวบรวม ข้อความที่ทำให้มีความสุขและทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ หรือเสนอแนวทางที่ทำให้เกิดความท้าทายทางความคิด

ทรอสเทน บลูม และเรเดอร์ (Trosten Bloom and Rader. 2010 : 23) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำพลังบวก คือ ความสัมพันธ์ในการระดมความคิดสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพและทำให้เกิดพลังเชิงบวก และทำให้เกิดการเคลื่อนไหวด้านบวกของความเชื่อมั่น พลังงาน ความกระตือรือร้น และการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความแตกต่างเชิงบวกขององค์กร

วีการ์ (Weegar. 2013 : 102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวกกับผู้บริหารใน สถานศึกษาทางตะวันตกของประเทศแคนาดา และให้นิยามของภาวะผู้นำพลังบวกในสถานศึกษา (Appreciative Leadership in Education) ว่า ภาวะผู้นำพลังบวกในสถานศึกษา คือ วิธีการบนพื้นฐาน ของจุดแข็งที่มีความเป็นเอกลักษณ์นำไปสู่ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสนใจอย่างต่อเนื่องไปที่ ความสามารถในการสร้างและมองเห็นความเป็นไปได้ รวมถึงโอกาสที่จะจัดการกับปัญหาเรื่องการ ขาดทักษะภาวะผู้นำ

วีโรจน์ สารรัตน์ (2557 : 137) กล่าวถึง นิยามภาวะผู้นำพลังบวกว่า เป็นความสามารถ เชิงสัมพันธ์ในการใช้ระบอบภาพเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ให้เป็นพลังในทางบวก (Positive Power) เพื่อสร้างกระแสทางบวกต่อความมั่นใจ พลังของความกระตือรือร้น และการปฏิบัติที่จะ นำไปสู่การสร้างแตกต่างในทางบวก

อัจฉริยะ อุปการกุล (ออนไลน์ : 2555) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำพลังบวกหลังจากการ ทำการค้นคว้าวิจัยว่า เป็นระดับทักษะและขีดความสามารถในการเป็นผู้นำด้านประสิทธิภาพเชิงบวก โดยใช้ทักษะผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงาน บรรยายการทำงาน ทีมงาน จากจุดแข็งของสมาชิก ทุกคน หรือจากจุดแข็งและความสำเร็จที่มีอยู่แล้วขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่

ตั้งไว้ร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยมีการนำทฤษฎีความต้องการมาจำกัดความหมายของผู้นำพลังบวกว่า ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นความสามารถในการหล่อเลี้ยงความต้องการซึ่งเชื่อมโยงกันสำหรับการเจริญเติบโต ความพอดี สำหรับการบรรลุผลสำเร็จ และการใช้ระดับที่สูงขึ้นของศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งอาจจะเรียกตามทฤษฎีของ Maslow ว่าเป็นความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

จากคำนิยามที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำพลังบวก เป็นการใช้ทักษะภาวะผู้นำในการนำปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างพลังเชิงบวกให้กับองค์กรผ่านกระบวนการค้นหาเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรและตัวผู้นำเอง เพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมทางความคิด ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ "ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร" เป็นตัวแปรตัวที่ 1 ของโมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

หลักการของภาวะผู้นำพลังบวก

นักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึง หลักการ แนวคิด ผลของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพลังบวก ดังนี้

บุสซ์ (Bushe, 2005: 699-700) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวกว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของผู้นำในการจัดการองค์กรสมัยใหม่ ผู้นำพลังบวกให้ความสนใจกับการทำงานเพื่อแก้ปัญหา การค้นหากระบวนการของการแก้ปัญหาเพื่อให้อุณหภูมิเพิ่มขึ้น ผู้รับบริการมีความชื่นชมและพึงพอใจ โดยมีกระบวนการ 2 ขั้นตอนคือ

1. ผู้นำพลังบวกจะมีการพัฒนาชุดความคิดที่สอดคล้องกับอุดมคติและความเป็นจริง นำไปสู่เป้าหมายและประสิทธิภาพ ผู้นำจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างใส่ใจและแก้ปัญหา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เสียเวลาไปกับคำพูดหรือการกระทำเชิงลบ หรือกล่าวได้ว่า ให้ความสนใจกับจุดแข็งขององค์กร ไม่ใช่การเอาชนะจุดอ่อน

2. ผู้นำพลังบวก ใช้แนวคิดเชิงบวกในการสร้างจินตนาการ แรงบันดาลใจ และจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์กร สร้างโอกาสของความเป็นเลิศบนความแตกต่าง พัฒนาทีมที่มีพลังและเติมเต็มศักยภาพของทุกคน

คอลลิน (Collin, 2001 : 72) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวกว่า ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในระยะสั้น แต่เราต้องทำให้เติบโตอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำพลังบวกจะมีพลังขับเคลื่อนภายในอย่างเป็นธรรมชาติและมีความสามารถนำพาผู้ที่มีส่วนร่วมให้เห็นถึงพลังนั้นในตนเองเช่นกัน กล่าวคือเมื่อรวบรวมสิ่งที่คิดหรือสิ่งที่รู้สึกออกมาและนำมาปฏิบัติจริง

ซิลเลอร์ ไรลีย์ และ ฮอลแลนด์ (Schiller, Riley and Holland. Online : 2015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นมากกว่าผู้นำแบบปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำพลังบวกนั้นเป็นแนวทางและเป็นการฝึกปฏิบัติที่ได้จากการตรวจสอบวิเคราะห์สรุปได้ 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำที่อยู่บนฐานของความเชื่อมั่นกับการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและการฝึกปฏิบัติ
2. ภาวะผู้นำจะดำรงอยู่ในกลุ่มคนและไม่ได้เป็นของผู้ใดผู้หนึ่ง
3. ความจริงหลายอย่างมีอยู่ในวิธีคิด การกระทำ และการบำรุงอยู่ของผู้คน
4. ภาวะผู้นำพลังบวกมีความมุ่งมั่นไม่สั่นคลอนในการที่จะนำส่วนที่ดีที่สุดในตัวของพวกเขาและคนอื่นออกมา
5. ภาวะผู้นำพลังบวกค้นพบพลังที่ทำให้เกิดผู้นำในสถานการณ์และภาวะผู้นำหลายสถานการณ์และในหลาย ๆ ระบบ

วิทนี และ ทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 61-63) ให้คำนิยามแนวคิดภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในการระดมศักยภาพเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนให้เป็นพลังเชิงบวกเพื่อสร้างความมั่นใจ พลังงานความกระตือรือร้น และประสิทธิภาพเพื่อสร้างความแตกต่างในโลก ภาวะผู้นำเชิงบวกประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้

1. แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำพลังบวกคือความสัมพันธ์กัน วิทนี และ ทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom) กล่าวว่า แท้จริงทุกชีวิต เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ เกอร์เกน (Gergen, 2009 : 331 cite in Whitney and Trosten-Bloom, 2016:61) ได้นำเสนอข้อความที่สำคัญมากเกี่ยวกับความสามารถเชิงสัมพันธ์ว่า "ไม่มีคุณสมบัติใดที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ดีเพียงอย่างเดียว คนๆ หนึ่งไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ อ่อนน้อมถ่อมตนหรือยึดหยุ่นได้ คุณสมบัติเหล่านี้เป็นความสำเร็จของกระบวนการร่วมมือซึ่งการยืนยันของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ" ความสามารถเชิงสัมพันธ์หมายถึงการยอมรับความสัมพันธ์ที่มีอยู่เช่นเดิมทั้งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้นำและรวมถึงตัวผู้นำด้วย ภารกิจความเป็นผู้นำคือการตระหนักในคุณค่าของความสัมพันธ์เพื่อการดำเนินงาน

2. แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำพลังบวก คือ การกระทำเชิงบวก หมายถึง กระบวนการและแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำพลังบวกมาจากโลกทัศน์เชิงบวกของตน เป็นชุดความเชื่อและวิสัยของผู้คนและสถานการณ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และด้วยแนวคิดเชิงบวกและความเป็นจริงชีวิต เป็นมุมมองที่มองทุกคนในแง่บวกด้วยความเข้าใจว่าทุกคนมีบุคลิกและศักยภาพที่แตกต่างกันผ่านแนวคิด การแสวงหาความรู้และความสนทนา

3. ภาวะผู้นำพลังบวกเปลี่ยนศักยภาพไปสู่พลังเชิงบวก หมายถึง หัวใจสำคัญของผู้นำพลังบวกคือการเห็นคุณค่าของกระบวนการและแนวทางปฏิบัติในศักยภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เพื่อเปลี่ยนให้เป็นพลังเชิงบวก ซึ่งเป็นความสำคัญของชีวิต ด้วยการสนับสนุนของผู้นำพลังบวกทำให้สมาชิกสามารถเติบโตได้เกินขีดจำกัดของความเป็นจริงของพวกเขา ก้าวไปสู่ความยิ่งใหญ่และโลกแห่งความชื่นชม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำพลังบวกสร้างผลลัพธ์ที่ทรงพลังและยั่งยืนแก่บุคคลอื่น ด้วยการปล่อยพลังที่สร้างสรรค์และความกระตือรือร้น

4. ภาวะผู้นำพลังบวกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คำพูด การกระทำ และความสัมพันธ์ของผู้นำมีอิทธิพลต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง แท้จริงแล้วอาจกล่าวได้ว่าเราทุกคนเป็นเหมือนก้อนกรวดที่โยนลงไปในสระแห่งชีวิต อิทธิพลของเราแผ่ขยายออกไปสู่ภายนอก ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น องค์กร และชุมชนได้ไกลเกินกว่าที่เราจะเข้าถึงได้ในทันที กระบวนการเป็นผู้นำพลังบวกก่อให้เกิดความคลื่อนไหวของสิ่งต่าง ๆ โดยการสนทนาที่มีชีวิตชีวาและความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำพลังบวกส่งคลื่นของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่กระเพื่อมจากความสัมพันธ์หนึ่งไปสู่อีกความสัมพันธ์หนึ่ง และไปสู่โลกในวงกว้าง

เจนส์ (Janse, 2019 : online) กล่าวถึงภาวะผู้นำพลังบวกว่า เป็นภาวะผู้นำในแบบที่เห็นคุณค่าของการแบ่งปันความเชื่อมั่นว่า การทำงานร่วมกันมีความสำคัญมากกว่าอำนาจ ความสำเร็จของแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคนที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการเป็นผู้นำนี้สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจ และช่วยเพิ่มพลังงาน ความกระตือรือร้น และผลงานที่ดีของผู้คน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำพลังบวก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีการที่สัมพันธ์กันซึ่งทำให้ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ยังให้มุมมองเชิงบวกต่อโลกโดยอาศัยความเชื่อที่ว่าทุกคนมีศักยภาพ แกนหลักของรูปแบบการเป็นผู้นำนี้คือการตระหนักถึงศักยภาพนั้นและเปลี่ยนมันให้กลายเป็นจุดแข็งเชิงบวก อุดมการณ์เหล่านี้ร่วมกันแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในการเป็นผู้นำ จากแนวทางดั้งเดิมและปัจเจกนิยมสู่การเป็นผู้นำสู่มาตรฐานใหม่ที่จะช่วยให้ผู้นำบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยมีกลยุทธ์หลักที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล 5 ประการ คือ

1. การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความรู้สึกว่าคุณค่า
3. รู้ว่าองค์กรกำลังมุ่งหน้าไปในทิศทางใด
4. ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าในองค์กร
5. รู้ว่ามีความคาดหวังความเป็นเลิศจากตน

นอกจากนั้น วิทนีส์ และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 63-65) ยังได้กล่าวถึง กลยุทธ์ 5 ประการของภาวะผู้นำพลังบวก (Five Appreciative Leadership strategies) สอดคล้องกับ เจนส์ (Janse, 2019 : online) ที่เสนอหลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำพลังบวก ดังนี้



ภาพประกอบ 5 กลยุทธ์ของภาวะผู้นำพลังบวก (Five Appreciative Leadership strategies)
ที่มา : (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 63)

วิทนีส์ และทรอสเทน -บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 63-65) ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก โดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มบุคคลทั้งในแบบรายบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ได้พบว่าแนวทางปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ 5 ประการ เรียกว่า Five Core Strategies of Appreciative Leadership: Inquiry, Illumination, Inclusion, Inspiration and Integrity ทั้งนี้กลยุทธ์แต่ละประเภทครอบคลุมแนวปฏิบัติที่หลากหลายที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานและส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพสูง

1. การใช้คำถามพลังบวก (Inquiry) หรือการสืบเสาะแสวงหาคำตอบ ด้วยการใช้คำถามเชิงชื่นชมเป็นที่มาของพลังบวกที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร เพื่อแสดงออกถึงข้อมูล ความคิดและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดจำนวนมาก พร้อมทั้งเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อเกิดนวัตกรรมและประสิทธิภาพสูง ในรูปแบบของการสนทนาแบบสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) ยกตัวอย่างเช่น แทนที่ผู้นำจะประกาศแผนงาน แต่เปลี่ยนไปใช้คำถามกับสมาชิกว่า มีแนวคิดสร้างสรรค์อะไรบ้างสำหรับวิธีการจัดการกับสถานการณ์นี้ ผู้นำจะได้คำตอบที่ประหลาดใจแสดงให้เห็นความร่วมมือและการเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งให้เห็นว่า หากผู้นำให้อำนาจในการวางแผน การตัดสินใจ ให้การยอมรับและเห็นคุณค่า พร้อมรับฟังอย่างกระตือรือร้น สิ่งนี้จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความมุ่งมั่น

2. การจุดประกายความคิด (Illumination) เป็นการนำเอาสิ่งที่ดีที่สุดในของบุคคลและสถานศึกษาออกมา ผู้นำจะได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดแข็งของบุคคลและทีมงาน ผู้นำต้องชื่นชม สอบถาม และสนทนาเกี่ยวกับจุดแข็ง รูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูง และสาเหตุที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจุดประกายความคิดจะช่วยทำให้สมาชิกในทีมเรียนรู้จุดแข็งของตนเอง และจุดแข็งของผู้อื่นในทีมงาน ด้วยวิธีนี้ปัจเจกบุคคลจะเกิดความมั่นใจในการแสดงออก พร้อมรับความเสี่ยง และสนับสนุนผู้อื่นในการทำงานจากจุดแข็งของตน

3. การมีส่วนร่วม (Inclusion) อัจฉริยภาพของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นการเชื่อมโยงทุกคนเข้าร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์เป็นกลยุทธ์ของการปฏิบัติที่สำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนแสดงพลังเชิงบวกจากบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม หลายวัย และหลายความสามารถ สิ่งนี้กระตุ้นสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สมาชิกขององค์การจะรู้สึกว่ามีค่าและมีความปลอดภัยในการแสดงออก ผลที่ได้คือความรู้สึกเชื่อมโยงและการรวมเข้าด้วยกันซึ่งดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. แรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างให้ทุกคนเกิดแรงบันดาลใจทำให้สมาชิกรู้ถึงทิศทางของเป้าหมายขององค์การ ด้วยการแบ่งปันวิสัยทัศน์ และการวางแผน ทีมงานจะมีความหวังและพลัง และสิ่งนี้คือพื้นฐานของเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และศักยภาพในระยะยาวขององค์การ

5. ความมีคุณธรรม (Integrity) ในแนวคิดของภาวะผู้นำพลังบวก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การสนทนาที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นเชิงบวก หรือ เรื่องเชิงลบ จะต้องสนทนาด้วยความเป็นจริง และผู้นำต้องเสนอทางออกที่เป็นการช่วยเหลือหรือเป็นทางออกในการแก้ปัญหาอย่างมีคุณธรรมที่สุด การที่ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จะเป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคนในองค์การ

อัจฉริยะ อุปการกุล (2563 :ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำพลังบวกว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การในปัจจุบัน รายการสร้างนวัตกรรมทางความคิด สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำพลังบวกมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การใช้หลักการด้านสุนทรียศาสตร์ (Appreciative Inquiry) 2) การปฏิบัติการมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership practice) 3) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) 4) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

ธนสาร บัลดังกัปัทมา (2564 : ออนไลน์) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก คือ การชื่นชมยินดีเห็นคุณค่าของผลงาน โดยการเสริมพลังบวก เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนางานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยยึดความถูกต้องชอบธรรม ภายใต้กรอบแนวคิดคนสำราญ งานสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) การสืบเสาะ

แสวงหาข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูล (Inquiry) 3) การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการชื่นชมเห็นคุณค่าของผลงาน (Inspiration and Value a contribution) และ 4) ความซื่อตรงถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

ผลการศึกษาวิจัยศาสตร์และคณะ (Schall et.al. 2004 : 195) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความเป็นไปได้ในการสร้างภาวะผู้นำพลังบวก เพื่อสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นโครงสร้างทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนตลอดเวลา การค้นคว้าจะถูกรวบรวมมาให้ศึกษาภาวะผู้นำพลังบวกในกลุ่มของบุคคลทั้งที่มีสถานะเป็นผู้นำ และไม่ใช่ผู้นำในองค์กร โดยใช้วิธีตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การเล่าเรื่องราวความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้คนเข้าใจประสบการณ์ของพวกเขา รวมถึงประสบการณ์ของการเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ได้ คือ 1) การปฏิบัติการมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership Practice) 2) การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) 3) ความเข้าใจบทบาทของภาวะผู้นำ (Knowledge the role of leader) เช่นเดียวกันกับ แอสลันด์และคณะ (Aslund et al. 2005 : 34) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำพลังบวกจากผู้จัดการโรงเรียนอนุบาล 2 แห่งภายใต้หลักการที่ว่า ภาวะผู้นำพลังบวกจะเกิดขึ้นได้นานต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์เหตุของความสำเร็จ (A root-causes of success analysis) มากกว่าการมองหาเหตุของความผิดพลาดซึ่งปัจจุบันนี้เป็นวิธีการที่ใช้บ่อยที่สุดในการจัดหาคุณภาพ จากการศึกษากรณีตัวอย่าง พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังบวกคือ 1) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 2) การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) 3) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) การพัฒนาบุคลากร (Aligned co-worker development) ส่วนงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในอินเดีย โดยใช้โมเดลคุณค่าภาวะผู้นำ VALUE Leadership Model 5 ระยะ ของของเวอร์มา (Verma. 2011 : 82) พบว่าภาวะผู้นำพลังบวกประกอบด้วย 1) การให้คุณค่ากับผลงานและการมองเห็นความเป็นจริง (Value a contribution and enVision) 2) การวางบุคคลผู้มีส่วนได้เสียให้เหมาะสมกับการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีรูปธรรม (Align and act) 3) การแสดงพลังและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Leverage and leap) 4) ความเป็นสากลและการนำสู่ยุคใหม่ด้วยการจัดระเบียบ (Universalize & Usher) และ 5) การสร้างและเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับ (Establish and extend)

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพลังบวก ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังบวกที่เหมาะสม ดังตาราง 3

โดยใช้รหัสแทนชื่อนักการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้

- A หมายถึง บุสช์ (Bushe.2005: 699-700)
- B หมายถึง คอลลิน (Collin. 2011 : 72)
- C หมายถึง ชิลเลอร์ ไรลีย์ และ ฮอลแลนด์ (Schiller, Riley and Holland. 2015 : online)
- D หมายถึง เจนส์ (Janse. 2019 : online)
- E หมายถึง วิทนี และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom.2016:61-65)
- F หมายถึง อัจฉริยะ อุปการกุล (2563: ออนไลน์)
- G หมายถึง ชนสาร บัลลังก์ปัทมา (2564 : ออนไลน์)
- H หมายถึง สคัลล์ (Schall et.al. 2004 : 195)
- I หมายถึง แอสลันด์ (Aslund et al. 2005 : 34)
- J หมายถึง เวอร์มา (Verma. 2011 : 82)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

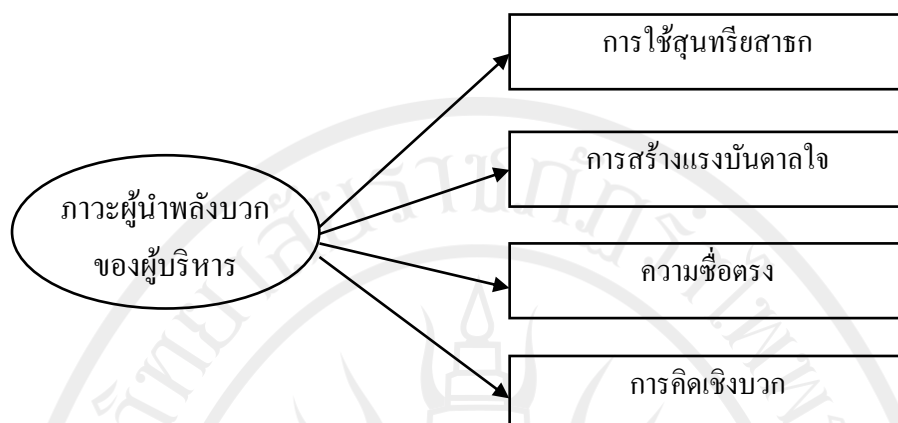
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก

นักศึกษา / นักวิจัย	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	รวม
ภาวะผู้นำพลังบวก											
การสร้างจินตนาการ	✓										1
การสร้างแรงบันดาลใจ	✓		✓	✓	✓		✓				5
การสร้างจิตวิญญาณ	✓										1
พลังขับเคลื่อนภายในอย่างเป็นธรรมชาติ		✓									1
ความเชื่อมั่นในทิศทางองค์กร			✓	✓							2
การให้คุณค่าต่อผลงานของทุกคน			✓		✓					✓	3
การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				✓	✓					✓	3
การใช้สุนทรียศาสตร์				✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
การเสริมพลังสู่ความเปลี่ยนแปลง				✓	✓					✓	3
ความตระหนักในความสำคัญของตนเอง				✓	✓						2
ความซื่อตรง				✓	✓	✓	✓		✓		5
ภาวะผู้นำร่วม						✓		✓			2
การคิดเชิงบวก				✓	✓	✓	✓				4
ความเข้าใจในบทบาทของผู้นำ								✓			1
ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น									✓		1
การพัฒนานวัตกรรม									✓		1
ความเป็นสากลและการจัดระเบียบ										✓	1
การสร้างและเผยแพร่										✓	1

ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกประเด็นที่มีการกล่าวถึงจำนวนมากที่สุด ได้ 3 ประเด็นคือ

1. การใช้หลักสุนทรียศาสตร์ (Appreciative inquiry) จำนวน 6 ครั้ง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) จำนวน 5 ครั้ง
3. ความซื่อตรง (Integrity) จำนวน 5 ครั้ง
4. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) จำนวน 4 ครั้ง

เพื่อนำไปใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังบวกในการศึกษาครั้งนี้ โดยสามารถสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังบวกได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบวก

รายละเอียดขององค์ประกอบภาวะผู้นำหลังบวก ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. การใช้สุนทรียสาธก (Appreciative inquiry)

สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) เป็นวิธีคิดใหม่ในการจัดการองค์การด้วยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยมุ่งเน้นการสร้างมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์เชิงบวกขององค์การด้วยการสร้างความรู้สึที่ดี การเห็นคุณค่าความดีงามที่มีอยู่ในองค์การ และสร้างสรรค์การปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ทำงานในองค์การนั้น ๆ สุนทรียสาธกได้รับการพัฒนาโดย เดวิด คูเปอร์ไรเดอร์ และ ซูเรชชีวีราสวา (David Cooperrider and Suresh Srivastava) ในปี ค.ศ.1980 โดย Appreciative มีความหมาย หมายถึง ความชื่นชมยินดี เล็งเห็นคุณค่าในสิ่งที่ดีงาม คำว่า Inquiry หมายถึง การวิจัย ค้นคว้า ดังนั้น Appreciative Inquiry หมายถึง การค้นคว้า ค้นหาสิ่งที่มีคุณค่าที่น่าชื่นชม ชื่นชมยินดีที่อยู่ในองค์การการทำงาน สำหรับประเทศไทยมีผู้นำมาใช้ในชื่อที่แตกต่างกัน เช่น สุนทรียแสวงหา (ทิศนา แฉมมณี และคณะ. 2547 : 83, พิทักษ์ โสตถยาคม. 2560 : 27) สุนทรียปรีศินัย (ภิญโญ รัตนพันธุ์.2557 : ออนไลน์) สุนทรียปรีศินิ (อุทัยวรรณ กาญจนากมล. 2557 : ออนไลน์) สุนทรียสาธก (อัจฉริยะ อุปการกุล.2561 : ออนไลน์, ปุณยวีร์ อวยชัยสวัสดิ์.2561 : 17) การแสวงหาสุนทรียวิจักข์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล.2556 :108) ในที่นี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า **สุนทรียสาธก**

สุนทรียสาธก เป็นกระบวนการที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบมนุษย์แทนการมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา ซึ่ง คูเปอร์ไรเดอร์และวิทนีย์ (Cooperrider and Whitney. 2008 :16-17) ได้วิเคราะห์ความแตกต่างของกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การใน 2 กระบวนการ ได้แก่ การแก้ปัญหา และสุนทรียสาธก โดยระบุว่าสุนทรียสาธก แตกต่างจากการแก้ปัญหา กล่าวคือ สุนทรียสาธก เป็นการชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่แล้วไม่ใช่การมุ่งแก้ปัญหา สุนทรียสาธก เป็นการค้นหาสิ่งที่จะเป็นไปได้ไม่ใช่การสืบหาสาเหตุ สุนทรียสาธกเป็นการพุดคุยหาทางออกที่ควรจะเป็น

ไม่ใช่หาทางแก้สิ่งที่เป็นต้นเหตุของปัญหา และประเด็นสุดท้าย สุนทรียสาธก อยู่บนสมมติฐานที่ว่า องค์การมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอด ไม่ใช่องค์การมีปัญหาที่จะต้องแก้ไข ดังภาพประกอบ 7

การแก้ปัญหา (Problem Solving)	สุนทรียสาธก Appreciative Inquiry
ระบุปัญหาที่ต้องการจะแก้ไข "Felt Need" Identification of problem	ชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งดีที่มีอยู่แล้ว Appreciating "Valuing the best of what is"
การวิเคราะห์หาสาเหตุ Analysis of Causes	ค้นหาสิ่งที่จะเป็นไปได้ Envisioning "What might be"
วิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ Analysis of possible solutions	สนทนา พูดคุยเพื่อหาทางออกที่ควรจะเป็น Dialoguing "What should be"
การวางแผนปฏิบัติการ Action Planning	สร้างนวัตกรรมที่จะเกิดขึ้นจริง Innovation "What will be"
ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า องค์การมีปัญหที่ต้องแก้ไข <i>Organizing is a problem to be solved.</i>	ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า องค์การมีสิ่งที่ดีที่ซ่อนเร้นต้องค้นหาและต่อยอด <i>Organizing is a mystery to be embraced</i>

ภาพประกอบ 7 กระบวนการทัศน์การแก้ปัญหา และการใช้สุนทรียสาธก

ที่มา : Cooperrider, Whitney and Stavros. 2008 : 16

ความหมายของสุนทรียสาธก

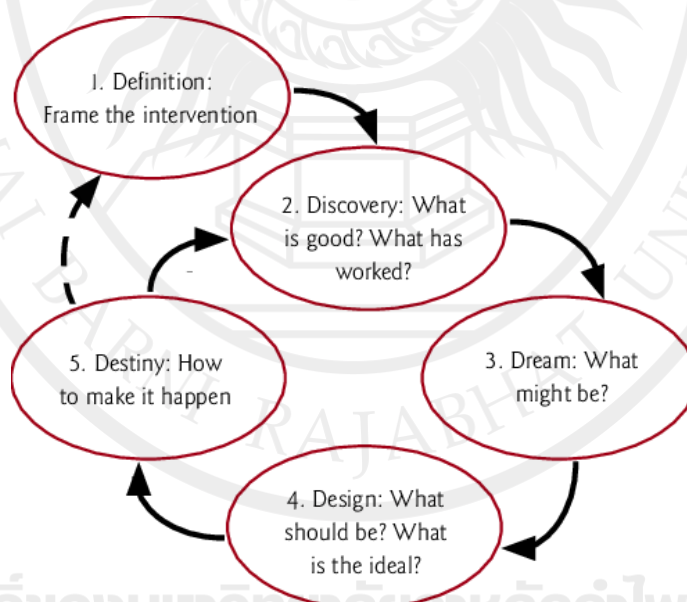
สุนทรียสาธกเป็นการแสวงหาร่วมกันในสิ่งที่ดีที่สุดของบุคคลหรือองค์กรหรือสังคมโลก รอบตัว มุ่งค้นหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นจิตวิญญาณจุดสูงสุดของประสิทธิผลและขีดความสามารถในด้านเศรษฐกิจระบบนิเวศ และชุมชนสังคมมนุษย์ (Cooperrider and Whitney. 2005: 8) ในขณะที่ วิทนีและทรอสเทน บลูม (Whitney and Trosten-Bloom. 2010 : 1) ให้ความหมายว่าสุนทรียสาธกเป็นการศึกษาสิ่งที่เป็นจิตวิญญาณของระบบมนุษย์ในช่วงที่พวกเขา

ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและองค์กรด้วยคำถามและการสนทนา เกี่ยวกับจุดแข็ง ความสำเร็จ คุณค่า ความหวังและความฝันในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น วัตกินส์ มอร์ และ เคลลี (Watkins, Mohr and Kelly. 2011 : 22) นิยามว่าสุนทรียสาธกเป็นวิธีการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังและมีส่วนร่วมสูงรวมทั้งเป็นวิธีการเชิงระบบแบบกว้างเพื่อมองหา ระบุ และเสริมสร้างพลังให้ชีวิตชีวา (Life giving Force) ในช่วงที่ระบบมีประสิทธิภาพดีที่สุดในช่วงของความ เป็นมนุษย์ เศรษฐกิจ และความเป็นองค์กร สุนทรียสาธกนำมาใช้เพื่อร่วมสร้างอนาคตที่ดีที่สุดของระบบ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า สุนทรียสาธก คือ กระบวนการแสวงหาเกี่ยวกับจุดแข็ง และพลังที่ซ่อนเร้นที่เป็นสิ่งที่ดีที่สุดของบุคคล องค์กร และสังคม โดยการใช้คำถามและสุนทรียสนทนา กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบร่วมพลังและสร้างสรรค์บนพื้นฐานของสิ่งที่มีอยู่จริง

กระบวนการหลักของสุนทรียสาธก

กระบวนการหลักของสุนทรียสาธกเรียกว่าวงจร 4D (The 4-D-cycle) ประกอบด้วย Discovery, Dream, Design และ Destiny (Cooperrider and Whitney. 2005 : 15-16) ต่อมามีการเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบก่อนเริ่มเข้าสู่วงจร 4D คือ Define เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความชัดเจน ตรงกันในเรื่องที่จะดำเนินการ จึงเรียกว่าวงจร 5D (Watkins, Mohr and Kelly. 2011 : 86) สรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 กระบวนการหลักของสุนทรียสาธก

ที่มา : (Watkins, Mohr and Kelly. 2011:86)

1. การกำหนดหัวข้อ (Define) เป็นขั้นตอนการสร้างความเข้าใจ กำหนดข้อตกลงและความชัดเจนในรายละเอียดของการดำเนินงานของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการ เช่น เป้าหมายของการดำเนินงาน ขั้นตอนของการดำเนินงาน บทบาทและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. การค้นพบ (Discovery) เป็นขั้นตอนการค้นหาและชื่นชมสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในองค์กร โดยมุ่งไปยังสิ่งที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา การทำความเข้าใจปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นจะไม่พูดถึงข้อบกพร่องแต่จะให้ความสำคัญและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานความสำเร็จและความพึงพอใจไม่ว่าสิ่งดีเหล่านั้นจะเล็กน้อยเพียงใด สมาชิกในองค์กรจะเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ทุกด้านในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นด้วยแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์และการร่วมมือกัน สิ่งเหล่านี้จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในสิ่งที่เป็นความสำเร็จตามความคิดของเขาและสิ่งที่เป็นปัจจัยให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีพลังและมีคุณค่า

3. การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนในการสร้างอนาคตร่วมกัน โดยการร่วมกันจินตนาการถึงผลที่จะได้รับในวันข้างหน้าโดยท้าทายกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ขั้นตอนนี้เป็นเวลาที่มีส่วนร่วมในองค์กรเข้าร่วมวงสนทนาเกี่ยวกับสภาพขององค์กร ศักยภาพ ความเข้มแข็ง รวมทั้งขีดความสามารถขององค์กรต่อสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันนี้จะช่วยขยายความ เกิดการบอกเล่าความเป็นมา และการกำหนดอนาคตขององค์กรร่วมกัน

4 การออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนของการร่วมสร้างอนาคต ขั้นตอนนี้จะมีการสร้างรูปร่างลักษณะในเชิงสังคมขององค์กรและกำหนดแนวทางที่จะทำให้ความฝันนั้นเป็นความจริงใน 2 กระบวนการ คือ กระบวนการสร้างภาพ และการกำหนดกิจกรรม เป็นการนำเสนอวิธีสร้างสรรค์เพื่อสร้างอนาคตขององค์กร ข้อเสนอที่นำมาใช้เช่น โครงสร้างทางภาวะผู้นำควรเป็นอย่างไร ผู้นำควรมีพฤติกรรมอย่างไร ควรมีกฎข้ออย่างไร จะสร้างขึ้นมาได้อย่างไร จะนำไปใช้อย่างไร ส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดของโครงสร้างองค์กรได้แก่อะไรบ้าง เป็นต้น เมื่อได้ทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นแล้วงาน ขั้นตอนต่อไปก็คือการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานทำหน้าที่ไปในทิศทางที่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ภาพตามที่ฝันไว้ ข้อกำหนด หรือแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่มีการสร้างภาพฝันไว้ได้

5. การสานฝัน (Destiny) เป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของสมาชิก และเป็นมิติของอนาคตที่ประกอบด้วยภาพใหม่ 2 ภาพคือ ส่วนของการสร้างภาพฝันให้เป็นจริง เป็นการทำให้ Dream and Design เป็นความจริง มีการเรียนรู้ มีการปรับเปลี่ยน การต่อเติม และมีนวัตกรรม

การนำสุนทรียสาธกไปใช้ในพัฒนา

นักการศึกษา และนักวิจัยได้สรุปผลของการนำสุนทรียสาธกไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

คูเปอร์ไรเดอร์ (Cooperrider. 1996 : 84) ได้เสนอแนวความคิดและผลการวิจัยกับการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกไปปรับใช้ในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางระบบความคิด ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรต่อทัศนคติการเผชิญหน้าต่ออุปสรรคและปัญหาแบบเดิม ๆ ไปสู่โลกทัศน์ใหม่ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ จากผลการทดลองผู้วิจัยได้เสนอองค์ประกอบต่อการพัฒนาการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกต่อองค์กรที่ยั่งยืนไว้ ดังนี้

1. การสร้างทักษะความเป็นผู้นำ
2. การเผยแพร่หลักการเข้าไปในกระบวนการที่สร้างมูลค่าเพิ่ม
3. การเก็บรวบรวมและแบ่งปันเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ
4. การปลูกฝังองค์ความรู้และการสร้างนวัตกรรม

คอกห์แลน และคณะ (Coghlan et al. 2003 : 412) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการปรับการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกกับวิธีประเมินผลงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการ ดังเช่นหลายๆกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในปัจจุบัน โดยชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ส่วนใหญ่จะเน้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุและพยายามที่จะกำจัดทิ้ง แต่การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกจะช่วยปรับเปลี่ยนแนวความคิดจากปัญหา มาที่ข้อดีและจุดแข็งขององค์กรแทน ซึ่งองค์ประกอบที่ช่วยในกระบวนการประเมินได้แก่

1. การค้นพบและให้คุณค่าต่อประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ
2. การมอบอำนาจในการบริหารจัดการ
3. การให้ความกระจ่างต่อองค์ความรู้
4. การสร้างบทสนทนาเชิงบวก

เคนท์ (Kent.2008: 99) กล่าวว่าสุนทรียสาธก ที่อยู่บนฐานคิดที่ว่าทุกองค์กรมีจุดแข็งและประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจ กระบวนการนี้จะใช้จุดแข็งและช่วงเวลาที่น่าภาคภูมิใจเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าเป็นวิธีการที่จะช่วยฟื้นฟูสิ่งดีงามและความหวังในผู้คนโดยการร่วมกระบวนการวางแผนอย่างมีความหมาย

มิลล์ ดาย และมิลล์ (Mills, Dye and Mills.2009:83-84) สรุปว่า สุนทรียสาธกเป็นเทคนิคการเปลี่ยนแปลงที่ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคลและองค์กร โดยค้นให้พบว่าจะอะไรที่ใช้ได้ แล้วใช้เป็นจุดเน้นเพื่อสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง และเฉลิมฉลองกับความสำเร็จนั้นซึ่งก็คือการมองหาเหตุการณ์เชิงบวกที่อยู่ในองค์กรหรือจุดแข็งในหมู่สมาชิกและใช้สร้างสรรค์สิ่งที่ดีเพื่อองค์กร โดย

จะไม่มององค์การว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขแต่มองว่าองค์การเป็นชุมทรัพย์ที่ซ่อนเร้นอยู่รอการนำออกมาใช้ รวมทั้งมองให้เห็นว่าสามารถเป็นจริงได้ในอนาคต

ลี (Lee, 2010 : 119) กล่าวว่า การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกเป็นแนวทางที่เพิ่งเกิดใหม่ในแง่ของการพัฒนาองค์การสังคมและมนุษย์ที่เรียกให้เรามององค์การจากทัศนคติที่แตกต่างเพื่อการค้นพบใหม่และการจัดระบบความดีงามมากกว่าการจำกัดความสนใจของพวกเราไปอยู่ที่การแก้ไขปัญหาเพียงอย่างเดียว โดยประกอบด้วยองค์ประกอบที่ทำให้้องค์การเกิดวัฒนธรรมการปรับตัวทางนวัตกรรมดังนี้

1. การสร้างกระบวนการสนทนาเชิงบวก
2. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ
3. การวางแผนกลยุทธ์ร่วมกันทั้งระบบ
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
5. การรวบรวมภูมิปัญญาและความรู้ขององค์การ
6. การเก็บรวบรวมและแบ่งปันเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จและ
7. การปลูกฝังองค์ความรู้และการสร้างนวัตกรรม

แบรนสัน (Branson, 2012 : 78) แสดงความคิดเห็นว่าในทุกองค์การนั้นมีพลังของการดำเนินชีวิตที่สำคัญดำรงอยู่ และพลังเหล่านั้นก็มีอยู่ในเรื่องราวและมโนคติของบุคคลในองค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือการค้นพบส่วนที่ดีที่สุดและมีคุณค่าที่สุดขององค์การจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมสามารถนำมาสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมต่อกับส่วนสำคัญในอดีตกับส่วนสำคัญที่คาดหวังในอนาคต ดังนั้นการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกจึงไม่ใช่แค่การวางแผน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ที่ทำเพียงแค่ครั้งเดียวหรือดำเนินการในช่วงระยะเวลาสั้นๆ แต่เป็นวิธีการต่อเนื่องในการสร้างสังคม สร้างความแตกต่างในการรับรู้และดำเนินชีวิต

ดิกเคอสัน (Dickerson, 2012 : 128) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำในสถานศึกษาผ่านกระบวนการริเริ่มการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก โดยให้นิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่าเป็นโมเดลที่อยู่บนสมมติฐานที่ว่าคำถามที่ถูกถามจะมีแนวโน้มในการเพิ่มความสนใจไปยังการจำเพาะเจาะจง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากโมเดลการแก้ไขปัญหาทั่ว ๆ ไปที่กำหนดค่าและประเมินผลสถานการณ์แล้วจึงเสนอหนทางแก้ไข เนื่องจากการใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกทำงานอย่างรอบคอบจากเรื่องราวที่มีเจตนาเชิงบวก ทำให้โมเดลด้านสุนทรียสาธกเริ่มต้นจากการยกย่องชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดและพัฒนาอยู่บนพื้นฐานนั้น ซึ่งองค์ประกอบมี ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมและแบ่งปันเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ
2. การแบ่งปันอำนาจในการบริหารจัดการ
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่าการใช้สุนทรียสาธก เป็นกระบวนการของการตั้งคำถามเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากความเข้าใจที่ทุกคนต่างมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดประเด็นของการสนทนา การสนทนาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด การสร้างภาพฝันถึงอนาคตขององค์กรร่วมกัน การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญก็คือการใช้สุนทรียสาธกจะไม่มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข แต่จะใช้การสนทนาเพื่อกระตุ้นให้เกิดจินตนาการ จุดแข็ง และเหตุการณ์เชิงบวกนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

บุคคลสำคัญและผู้นำหลายท่านในประวัติศาสตร์ประสบความสำเร็จในอาชีพ และหน้าที่การงานได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากแรงบันดาลใจที่พวกเขาทั้งหลายนั้นได้ค้นพบ เช่น Steven Paul Jobs ผู้ก่อตั้ง Apple และผู้สร้าง Macintosh หรือที่เรารู้จักกันในนาม สตีฟ จอบส์ ซึ่งเขาได้รับแรงบันดาลใจจากการเรียนวิชาออกแบบและประดิษฐ์ตัวอักษรในการนำมาพัฒนาเครื่องคอมพิวเตอร์ยี่ห้อแมคอินทอช (Mac : Macintosh) ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ (Albert Einstein) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการสำคัญยิ่งกว่าความรู้ (Imagination is more important than knowledge) จากคำกล่าวนี้อเอง แสดงให้เห็นว่า การที่คนเราจะก่อให้เกิดความสำเร็จ หรือแสดงพลังออกมาผ่านทางความคิดได้นั้นย่อมก่อเกิดขึ้นมาจากการได้รับแรงบันดาลใจแห่งความคิด หรือจินตนาการนั้น ๆ เกินกว่าที่ใครจะคิดค้นได้ นอกจากนี้ยังมีมุมมองของนักวิชาการหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ให้นิยามของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

ความหมายและความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

สุพานี สุธงษ์วานิช (2549 : 326 - 327) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยจงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมกำลังใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

ภูเบศร์ สมุทรจักร (2552 : 20) ได้อธิบายว่า แรงบันดาลใจ (Inspiration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า Spirare อ่านออกเสียงว่า “สปิราเร” หมายถึง “ลมหายใจ” ซึ่งเป็นรากศัพท์ของคำว่า “Spirit” ที่แปลว่า “จิตวิญญาณ” อีกด้วย ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นทั้งลมหายใจและจิตใจที่ทำให้ผู้รับนั้นดำเนินชีวิตหรือดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้ที่ได้รับแรงบันดาลใจจะคิดและทำตามอย่าง

ผู้สร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา ด้วยความมานะพยายาม การสร้างแรงบันดาลใจจึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ ที่ได้ผลมากอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ที่จะสร้างแรงบันดาลใจได้นั้นต้องประกอบไปด้วย การกระตุ้นการรับรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รู้จักสร้างมุมมองแง่คิดที่แตกต่าง และเปิดกว้างต่อสิ่งต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามา

พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555 :78) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการจูงใจให้ผู้ตามยึดมั่นและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำจะใช้สัญลักษณ์ และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายแทนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของตนเอง เป็นผู้สร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรก้าวหน้า

สมชาย เทพแสง คณิต สุจริตน์ และเดชา พวงงาม (2560 : 166) สรุปความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจว่า การสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับวิธีการคาดการณ์ของผู้นำในเชิงเป้าหมายในอนาคตขององค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ อีกทั้งเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นแก่บุคลากรที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

สรุปได้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่จะกระตุ้น ชักนำ ให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ได้ซึ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้นำต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สร้างความเชื่อมั่นต่อสมาชิกว่าจะประสบผลสำเร็จ จนเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา จนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

สัมมา ธนินิธิย์ (2553 : 114) กล่าวถึง ขอบข่ายการสร้างแรงบันดาลใจตามแนวคิดของแบส (Bass) ว่าประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศและการสื่อสารแบบสองทาง และสื่อความต้องการของผู้บริหารอย่างชัดเจน

2. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงาน และแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

3. การตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน การอุทิศตนต่อเป้าหมาย และต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. การมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และการแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การพิจารณาปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

6. การตั้งมาตรฐานการทำงานที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน

7. กระตุ้นให้ผู้ตามให้เข้าร่วมในการอบรม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

8. การกระตุ้นให้ทดลองทำงาน หรือ โครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเองแก่ผู้ร่วมงาน

9. การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

10. การให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

เอิร์กลี่และคณะ (Eagly and other, 2003 : 570) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรและหมู่คณะ เสริมสร้างสามัคคีธรรม ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรและองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ราว (Rao, 2015 : online) กล่าวถึงผู้นำที่มีแรงบันดาลใจ ต้องมีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ

1. มีความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ (enthusiasm regularly)
2. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
3. บอกเล่าเรื่องราวที่น่าจดจำ (tell memorable stories)
4. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม (Subordinate participation)
5. มองในแง่ดี (optimistic)
6. มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตน (Ability to encourage people with their full potential)
7. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)

นิวแลนด์ (Newlands. Online : 2015) Newlands กล่าวว่า งานของผู้นำคือการสร้างแรงบันดาลใจให้คนที่ทำงานร่วมกัน โดยผู้นำเป็นส่วนที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา โดยควรมีคุณลักษณะ 7 ประการดังนี้

1. มีทัศนคติที่ดี คิดบวก (unerring positivity)
2. มีความกตัญญูต่อทีม (grateful to their team) ควรแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อทีม ผู้นำควรชื่นชมทีมงานเสมอ
3. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต (vision for the future) โดยต้องแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่กำลังมุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
4. รับฟังผู้อื่น (listen) โดยต้องรับฟังและตอบสนองอย่างเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับทุกคน
5. มีการสื่อสารที่ดี (communicate impeccably)
6. มีความน่าไว้วางใจ (trustworthy) เมื่อทีมมีความภาคภูมิใจในตัวของผู้นำแลองค์กรก็จะเป็นแรงบันดาลใจที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
7. มีความกระตือรือร้น (passionate) ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการคิด การทำงาน นอกจากจะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดีแล้ว ยังต้องเป็นแบบที่ดีด้วย

โรเบิร์ต (Roberts. Online : 2016) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (7 essential traits of inspirational leader) ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์และมองภาพใหญ่ (They have vision – their focus is wide, ‘big picture’ orientated and strategic) ในท่ามกลางความวุ่นวาย ทีมงานต้องมุ่งเน้นไปที่เป้าหมาย กลยุทธ์และการมีส่วนร่วมกับทีมเพื่อการพัฒนา
2. มีการฝึกอบรมและสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทีม (Empowerment – coaching, training, support)
3. มีความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ (Responsibility Accountability & Trust) ผู้นำต้องสร้างความน่าไว้วางใจและความน่าเคารพ
4. ต้องมีการติดต่อสื่อสารและจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ (Communicate and embody purpose & vision)
5. รู้จักฟังผู้อื่น (Make time – listen) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะต้องรับฟังเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ต้องรับฟังข้อเสนอแนะ จะทำให้การแสดงความคิดเห็นเกิดคุณค่ามากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

6. ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต้องรู้จักที่จะตำหนิและให้เครดิต (Take blame & give credit)

7. คิดนอกกรอบ (Innovate / think outside the box) ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

สมชาย เทพแสง คณิต สุจริตน์ และเดชา พวงงาม (2560 : 170) กล่าวถึงกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ENCOURAGE MODEL ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน (Environment)
2. การสื่อสารโดยใช้ระบบเครือข่าย (Network)
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียน (Culture)
4. การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome)
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย (Update)
6. การพัฒนาระบบรางวัลให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร (Reward)
7. การพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง (Adapt)
8. การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร (Growth) ตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร (Empowerment)

สรุปการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรืออาจเรียกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นการส่งเสริมพัฒนาสติปัญญาของบุคคล และเป็นกระตุ้นความคิดให้เกิดความกระตือรือร้น โดยผู้นำจะต้องแสดงบทบาทอย่างหลากหลายทั้งในตนเองให้วิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดี ในตัวของบุคลากรโดยการพัฒนาแนวคิด ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล รวมทั้งการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

3. ความซื่อตรง (Integrity)

จากแนวคิดของ วิทนี และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 61-65) และนักการศึกษาคนอื่น ๆ ใช้คำว่า Integrity ถ้าแปลตรงตัวมักจะแปลเป็นภาษาไทยว่าความซื่อสัตย์ หรือแปลว่า ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น หมายถึงพฤติกรรมการพูดอะไรก็ทำในสิ่งที่ได้เคยพูดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่เรียกว่า Integrity นั้นมีความสำคัญมากสำหรับการเป็นหัวหน้า หรือการเป็นผู้นำ

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2548 : 8-9) กล่าวถึงคำว่า Integrity กับ Honesty ว่ามีความแตกต่างกัน คำว่า Honesty เป็นส่วนหนึ่งของคำว่า Integrity ทั้งนี้คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเสมอ ซื่อสัตย์ต่อความชอบธรรมและหลักการของตน และปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

แต่คนที่มีเพียงความซื่อสัตย์ (Honesty) นั้นไม่แน่ว่าจะเป็นผู้ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เพราะความซื่อสัตย์อย่างเดียวนั้นอาจเป็นสิ่งที่ผิดพลาดและโง่เขลา ซื่อสัตย์ต่อสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ซื่อสัตย์ต่อพวกพ้องที่ร่วมกันกระทำผิด หรือซื่อสัตย์ต่อความเชื่อและทัศนคติที่ไม่ถูกต้องก็ได้ Integrity มีความหมายว่า ความหนักแน่น น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม ธานีทร์ กรัยวิเชียร จึงใช้คำแปลเป็นภาษาไทยว่า "การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม"

วีรวิทย์ คงศักดิ์ (ออนไลน์ : 2552) กล่าวถึง โครงการศึกษานวัตกรรมการสร้างความซื่อตรงในกลุ่มเยาวชน หรือ ชมรมซื่อตรง โดยใช้คำว่า Integrity Club สอดคล้องกับ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย โดยใช้คำภาษาอังกฤษ ว่า Integrity หมายถึง ความซื่อตรง โดยเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ห้องสมุดสถาบันพระปกเกล้า (ออนไลน์ : 2554) เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (ออนไลน์ : 2558) ได้เผยแพร่คู่มือการเสริมสร้างความซื่อตรงในการบริหารงานภาครัฐของประเทศไทยระยะที่ 1 โดยใช้คำภาษาอังกฤษว่า Integrity review of Thailand phase 1

จากข้อมูลของนักการศึกษาและหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ ในที่นี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า **"ความซื่อตรง" (Integrity)**

ความซื่อตรงของผู้นำ

คาร์เตอร์ (Carter.1996 : 7 อ้างถึงในธานีทร์ กรัยวิเชียร. 2548 : 9) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การที่บุคคลใดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้มี Integrity นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีการปฏิบัติครบถ้วน 3 ขั้นตอนคือ

1. พินิจพิเคราะห์แยกแยะว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หรือสิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิดให้กระจ่างชัด (Discerning what is right and what is wrong)
2. ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเชื่อว่าถูกต้องอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้ตนลำบากหรือเสียผลประโยชน์ก็ตาม (Acting on what you have discerned, even at personal cost)
3. ประกาศให้ผู้อื่นได้ทราบโดยทั่วกันตนได้ปฏิบัติไปเช่นนั้น โดยได้พินิจพิเคราะห์แยกแยะว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว (Saying openly that you are acting on your understanding of right from wrong)

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (ออนไลน์ : 2560) กล่าวว่า การที่เรามี Integrity จะทำให้เราเกิดความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากคนอื่น ซึ่งทำให้คนอื่นพร้อมที่จะตามเรา ในฐานะที่เราเป็นผู้นำ ผู้นำหลายคนที่ทำลายความน่าเชื่อถือของตนเองลงก็ด้วยการไม่รักษาคำพูด การพูดอย่างทำอีกอย่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสิ่งที่เคยพูดไว้ก่อนหน้านี้เลย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็คือพฤติกรรมที่เรียกว่าไม่มี Integrity

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (ออนไลน์ : 2560) กล่าวถึงความซื่อตรง (Integrity) ในการทำงานว่า

จะส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ของผู้กระทำและผู้คนที่มอง หรือรับรู้ในตัวผู้กระทำ นอกจากนั้นยังรวมไปถึงการมองเห็นหน่วยงานและองค์การ ทั้งนี้ผู้ที่มีความเชื่อตรงในการทำงาน ควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. การได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้างาน พนักงานที่มีความเชื่อตรงยอมทำให้หัวหน้างานพร้อมและกล้าพอที่จะมอบหมายที่มีความสำคัญหรือเป็นความลับขององค์การ เพราะมีความไว้วางใจว่างานที่มอบหมายไปนั้นจะเสร็จเรียบร้อยและถูกต้องอย่างแน่นอน
2. ความน่าเชื่อถือได้ ผู้ที่มีความเชื่อตรงจะได้รับการยอมรับและกล่าวถึงในทางที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือแม้กระทั่งผู้รับบริการ
3. การสร้างผลงาน เมื่อความเชื่อตรงก่อให้เกิดความไว้วางใจ ผู้ที่มีความเชื่อตรงก็จะมีโอกาสได้รับการทำงานที่มีความสำคัญ ได้แสดงฝีมือในการทำงานที่มีผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ
4. การรักษาผลประโยชน์ขององค์การ การที่มีบุคคลมีความเชื่อตรง หมายถึง การเป็นบุคคลที่ไม่เอาเปรียบหน่วยงาน โดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามระเบียบ รักษาทรัพย์สินรวมไปถึงความลับหรือเรื่องสำคัญขององค์การ เป็นการรักษาผลประโยชน์และทำคุณประโยชน์ต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน

วีรวิท คงศักดิ์ (ออนไลน์ : 2554) กล่าวถึงความเชื่อตรงในทศพิธราชธรรม หรือธรรมของชนชั้นปกครอง (Elite) มีสาระที่เกี่ยวกับ ความเชื่อตรง 2 ประการ คือ “อาชวะ” และ “อวิโรชนะ” ซึ่งสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช ได้ทรงอธิบายว่า “อาชวะ” หมายถึง ความตรง คือ ความประพฤติเชื่อตรง ไม่คิดทรยศต่อมิตรสหาย ต่อหน้าที่การงาน ตลอดจนถึงประชาชน และ “อวิโรชนะ” หมายถึง ความไม่ผิด เมื่อรู้ว่าอะไรผิดก็ไม่ทำ เพราะทุกคนย่อมต้องมีความผิดบ้าง ไม่น่าก่น้อย ด้วยสิ่งที่ไม่รู้ซึ่งมีอยู่มากหรืออาจจะพลั้งเผลอทำให้ผิดอยู่บ้าง แต่ว่าอะไรที่รู้ว่าผิดก็ไม่ควรทำ คือ ไม่ทำผิดทั้งที่รู้

สำนักฝึกอบรมธรรมะเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า อาชวธรรม คือ การสุจริตต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหาย ต่อองค์การหรือหลักการของตน และเป็นหลักธรรมสำคัญในการปกครอง เพราะคนอยู่รวมกันเป็นหมวดหมู่ถ้าผู้นำปฏิบัติตนไม่เชื่อตรงไม่ซื่อสัตย์ จะเป็นบ่อเกิดแห่งความประพฤติทุจริตคดโกงและก่อให้เกิดความหวาดระแวง ถ้าประพฤติตรงและปฏิบัติตรงต่อกัน มีความจริงใจต่อกันและกันแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับนับถือและสมัครสมานสามัคคีก็จะอยู่เย็น เป็นสุข ไม่ต้องอยู่ร้อน นอนทุกข์ เพราะประพฤติปฏิบัติผิด ทั้งนี้ความเชื่อตรงแบ่งออกเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. ตรงต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ไม่เนรคุณผู้มีพระคุณ และไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก

2. ตรงต่อเวลา คือ จะนัดหมายกับใคร หรือจะทำงานสิ่งใดก็ให้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว

3. ตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครว่าจะทำสิ่งที่ดีและสุจริต จะไม่ทำสิ่งที่ไม่ดี และสุจริต ก็ให้กระทำตามที่ได้ลั่นวาจาไว้

4. ตรงต่อหน้าที่ คือ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อหน้าที่การงานของตน ไม่นื้อนารายณ์ บังหลวง ไม่ละทิ้งหน้าที่และเปิดความรับผิดชอบ

5. ตรงต่อธรรมะคือ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม และบูชาความถูกต้อง ความยุติธรรม ความชอบธรรมไว้เหนือสิ่งอื่นใด

6. ตรงต่อตนเองคือ การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ไม่ฝืนใจ ทำในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง

วาเลสเควซ (Valasquez. 1992 อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. 2555 : 186-187) ได้นำ หลักคุณลักษณะทางด้านคุณธรรมมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำและผู้บริหาร โดยเสนอว่าผู้นำและผู้บริหารควรมีหลักคุณธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. ความอดุสาหะ ความพากเพียร (Perseverance)
2. ความมีจิตสาธารณะ (Public-spiritedness)
3. ความยึดถือหลักคุณธรรม (Integrity)
4. ความซื่อสัตย์ (Truthfulness)
5. ความจงรักภักดี (Fidelity)
6. ความเมตตา กรุณา (Benevolence)
7. ความนอบน้อม ถ่อมตัว (Humility)

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ (2554 : 132-133) ได้ทำการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย ได้ผลการศึกษาที่เป็นตัวชี้วัดของบุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) ตัวชี้วัดพื้นฐาน (Fundamental Indicators) ซึ่งทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อแสดงถึงการมี “ความซื่อตรง” 2) ตัวชี้วัดสำหรับผู้เป็นสมาชิกขององค์กร/หน่วยงานต่างๆ ซึ่งต้องมีมากกว่าคุณสมบัติที่สอดคล้องกับคุณลักษณะพื้นฐาน เพราะสิ่งที่ต้องมีเพิ่มขึ้นในฐานะที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นและต้องทำภารกิจให้หน่วยงาน องค์กร สถาบันที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร/หน่วยงานหรือสถาบันนั้น 3) ตัวชี้วัดสำหรับกลุ่มวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะจำต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้อื่นที่มีได้ทำหน้าที่นี้ เพราะต้องรับผิดชอบต่องานเฉพาะ เช่น นักการเมือง แพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักกฎหมายผู้พิพากษา และครู อาจารย์ เป็นต้น บุคคลกลุ่มนี้มีส่วนทำให้การตัดสินใจหรือการทำงานของเขามีผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งบวกและลบและบางกรณีอาจถึงชีวิต ข้อมูลตัวบ่งชี้ทั้ง 3 กลุ่มปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ตัวชี้วัดความซื่อตรงบนพื้นฐานของลักษณะ/บทบาทในสังคม 3 กลุ่ม

ตัวชี้วัดพื้นฐาน (ประชาชนทั่วไป)	ตัวชี้วัดสำหรับผู้เป็นสมาชิกของ องค์กร/หน่วยงานต่างๆ	ตัวชี้วัดสำหรับกลุ่มวิชาชีพ
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต (มีความจริงใจ ไม่หลอกลวง) 2. มีปทัสถาน (มีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นแบบ แผนสำหรับยึดถือปฏิบัติในสังคม) 3. ไม่คดโกง 4. ปฏิบัติตามกฎหมาย 5. มีวินัย (ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ) 6. มีความรับผิดชอบ (ยอมรับผล ทั้งบวกและลบ) 7. รู้จักบทบาทและหน้าที่ของ ตนเอง (สิ่งที่จะต้องทำตามหน้าที่ที่ กำหนด) 8. ตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง 9. มีความวิริยะอุตสาหะ (มีความขยันหมั่นเพียร) 10. อดทน อดกลั้น 11. มีวาจาสัตย์ รักษาคำพูด 12. ไม่โกหก	1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต (มีความจริงใจ ไม่หลอกลวง) 2. มีปทัสถาน (มีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นแบบ แผนสำหรับยึดถือปฏิบัติในสังคม) 3. ไม่คดโกง 4. ปฏิบัติตามกฎหมาย 5. มีวินัย (ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ) 6. มีความรับผิดชอบ (ยอมรับผล ทั้งบวกและลบ) 7. รู้จักบทบาทและหน้าที่ของ ตนเอง (สิ่งที่จะต้องทำตามหน้าที่ที่ กำหนด) 8. ตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง 9. มีความวิริยะอุตสาหะ (มีความขยันหมั่นเพียร) 10. อดทน อดกลั้น 11. มีวาจาสัตย์ รักษาคำพูด 12. ไม่โกหก 13. โปร่งใส ตรวจสอบได้ 14. ตรงต่อเวลา 15. มีความยุติธรรม (ไม่เอนเอียง เข้าข้าง ชอบด้วยเหตุผล เทียบธรรม) 16. ทำงานให้สำเร็จ 17. เป็นที่นาเชื่อถือและศรัทธาจาก คนทั่วไป (ได้รับความไว้วางใจ เลื่อมใสและได้รับการยอมรับจาก บุคคลทั่วไป)	1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต (มีความจริงใจ ไม่หลอกลวง) 2. มีปทัสถาน (มีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นแบบ แผนสำหรับยึดถือปฏิบัติในสังคม) 3. ไม่คดโกง 4. ปฏิบัติตามกฎหมาย 5. มีวินัย (ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ) 6. มีความรับผิดชอบ (ยอมรับผล ทั้งบวกและลบ) 7. รู้จักบทบาทและหน้าที่ของ ตนเอง (สิ่งที่จะต้องทำตามหน้าที่ที่ กำหนด) 8. ตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง 9. มีความวิริยะอุตสาหะ (มีความขยันหมั่นเพียร) 10. อดทน อดกลั้น 11. มีวาจาสัตย์ รักษาคำพูด 12. ไม่โกหก 13. โปร่งใส ตรวจสอบได้ 14. ตรงต่อเวลา 15. มีความยุติธรรม (ไม่เอนเอียง เข้าข้าง ชอบด้วยเหตุผล เทียบธรรม) 16. ทำงานให้สำเร็จ 17. เป็นที่นาเชื่อถือและศรัทธาจาก คนทั่วไป (ได้รับความไว้วางใจ เลื่อมใสและได้รับการยอมรับจาก บุคคลทั่วไป)

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัดพื้นฐาน (ประชาชนทั่วไป)	ตัวชี้วัดสำหรับผู้เป็นสมาชิกของ องค์กร/หน่วยงานต่างๆ	ตัวชี้วัดสำหรับกลุ่มวิชาชีพ
	18. แนะนำแนวทางที่ถูกที่ควรแก่ ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา 19. ห้ามมิให้ผู้อื่นกระทำผิด	18. แนะนำแนวทางที่ถูกที่ควรแก่ ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา 19. ห้ามมิให้ผู้อื่นกระทำผิด 20. จรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่มา : บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ (2554 : 132-133)

จากข้อมูลทีกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่อตรงเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งของทุกบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงาน องค์กร หรือแม้แต่สถาบันครอบครัว โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะความเชื่อตรงทั้ง 6 ประการคือ ตรงต่อบุคคล ตรงต่อเวลา ตรงต่อวาจา ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อธรรมะ และตรงต่อตนเอง

4. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร หรือผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานนั้น ๆ หากผู้นำมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จที่ชัดเจน มีศิลปะในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารแนวคิดเชิงบวก จะนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก และความมีประสิทธิภาพในที่สุด นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้คำนิยามของความคิดเชิงบวกของบุคคลและของผู้นำไว้ดังนี้

พอตเตอร์ (Potter, 1998: 6) กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีพลังที่จะกระทำสิ่งต่างๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้นและส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย

ไพเพอร์ (Pfeiffer V. แพลโดย นุชริย์ ชลกุล 2548: 8-9) นิยามการคิดเชิงบวกว่าเป็นวิธีการชักจูงจิตใจได้น่าสนใจของเราให้เป็นไปในทิศทางบวก คิดและทำอะไรอย่างมีสติตามความเป็นจริง ส่งผลทำให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางบวกด้วยความคิดที่เป็นบวก

เวนเทอร์ลล่า (Ventella, 2002 แปลโดยวิทยา พลายนณี, 2545: 15) ได้สรุปความหมายของการคิดเชิงบวกว่าเป็นประสิทธิภาพของมนุษย์ ในการที่จะสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เราต้องการได้ด้วยการคิดในแง่บวก การมีความเชื่อในความเป็นไปได้

วันเพ็ญ บุญประกอบ (2544: 63) ให้ความหมายของการคิดเชิงบวกว่าเป็นการมองสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง เข้าใจถึงพื้นฐานของปัญหาและรู้ว่าปัญหาในแต่ละอย่างนั้นมีสาเหตุได้หลายอย่างต่างหาก เป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลมีความอดทนและเพียรพยายามเมื่อพบอุปสรรค ไม่โทษตัวเองเกินไปและไม่โทษผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่องานนั้นและพยายามหาหนทางแก้ไขโดยไม่ย่อท้อ

นิภา แก้วศรีงาม (2547: 40) กล่าวถึงการคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ว่าเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลอันเกิดจากการที่บุคคลมีรูปแบบการรับรู้และการรู้จัก (Perception and Cognitive Style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผลด้วยอารมณ์ที่ผ่องใส ทำให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ดึงดูดและสร้างสรรค์ สามารถสร้างกำลังใจและความสุขให้เกิดขึ้นได้

พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ (2561: 1962) สรุปความหมายของการคิดเชิงบวกไว้ว่า การคิดเชิงบวกเป็นได้ทั้งกระบวนการในการคิดและผลที่เกิดจากการคิดของบุคคลอันเกิดจากการมีรูปแบบการรับรู้และการรู้จักไปในทิศทางที่ดี เชื่อในความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ บนพื้นฐานความเป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผลและความเอื้ออาทร มีความมุ่งมั่น เชื้อมั่นในตนเองและควบคุมอารมณ์ได้ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมและดึงดูด โดยการคิดเชิงบวกเป็นทักษะสำคัญของการดำรงชีวิต ผลจากการมีการคิดเชิงบวกจะช่วยให้บุคคลมีความสุขในชีวิต ยอมรับสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้รู้จักตัดสินใจ รู้จักตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและกระทำการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีกำลังใจและความเข้มแข็งในการต่อสู้ชีวิตต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการของบุคคลในการสะท้อนคิดต่อความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านลบและในสถานการณ์เชิงบวก ยอมรับสภาพความจริง มีเหตุมีผล พร้อมเผชิญปัญหา สามารถตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน มีพลังในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้

การคิดเชิงบวกของผู้นำ

ผู้นำคือบุคคลสำคัญที่ต้องนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ในระหว่างการทำงานในทุกสถานการณ์ย่อมมีปัญหาก่อเกิดขึ้น ผู้นำจึงต้องกลยุทธ์ในการคิด การตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมอย่างมีเหตุมีผลจนประสบความสำเร็จได้ ความคิดเชิงบวก

ของผู้นำ จะเกิดขึ้นกับผู้นำสมัยใหม่ที่มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการหาสิ่งดีในองค์การ เวนเทรลล่า (Ventella. 2002 แปลโดยวิทยา พลายมณี. 2545 : 101-131) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ

10 ประการของบุคคลที่มีความคิดเชิงบวก ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คับขันหรือท้าทายก็ตาม
2. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การมีความสนใจ พลังในแง่บวก แรงปรารถนา หรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
3. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อผู้อื่น และ/หรือ ต่อพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทาง
4. ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญาที่มีต่อความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย และความยุติธรรม ตามมาตรฐานของบุคคลนั้น ๆ
5. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความเต็มใจในการลงเสียงและเอาชนะความกลัว แม้ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน
6. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเองถึงความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง
7. ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การมุ่งมั่นดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย
8. ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมหรือผลลัพธ์จากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น
9. ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความเยือกเย็นและเฝ้าหาความพอเหมาะ พอควรในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความท้าทายหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ
10. การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจจดจ่ออยู่กับการกระทำให้บรรลุเป้าหมายตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

เจน (Jenn. Online : 2022) Indeed Editorial Team ได้อธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวก หรืออาจเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงบวก สรุปได้ว่าเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมเชิงบวกเป็นแนวทางในการชี้นำผู้อื่น ด้วยการแสดงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงบวก ผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อทีมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกจะใส่ใจสมาชิกในทีมและช่วยให้พวกเขาพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพและส่วนบุคคลโดยเน้นที่จุดแข็งของพวกเขา สมาชิกในทีมมีความสำคัญมากกว่าการดำเนินงานขององค์กรหรือผลกำไร โดยสรุปพฤติกรรม หรือคุณลักษณะของผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวก 32 ประการ ดังนี้

1. การดูแลเอาใจใส่ (Caring) ผู้นำจะแสดงออกถึงการรับฟังความต้องการของสมาชิก หากพบว่าสมาชิกมีข้อผิดพลาดในการทำงาน ผู้นำจะพยายามค้นหาว่ามีสิ่งใดที่ส่งผลกระทบต่อสมาชิกจึงนำไปสู่การผิดพลาด แทนที่จะชี้จุดของความผิดพลาด
2. การเสริมพลัง (Empowering) การให้อำนาจผู้อื่นเป็นวิธีที่ผู้นำในเชิงบวกสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนสมาชิกในทีมของ ผู้นำจะสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่พวกเขาอนุญาตให้สมาชิกในทีมค้นหาวิธีแก้ปัญหของตนเองและยกย่องพวกเขาสำหรับการคิดเชิงนวัตกรรม โดยการมอบหมายความรับผิดชอบเพื่อใช้จุดแข็งของแต่ละคนเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์
3. ความเป็นจริง (Genuine) ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกจะแสดงตัวตนที่แท้จริงต่อสมาชิกในทีม โดยการพูดและกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจในความสัมพันธ์ด้วยการแบ่งปันจุดแข็งและจุดอ่อนกับผู้อื่น การแสดงความเชื่อส่วนบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับพฤติกรรมการทำงานของคน
4. สนับสนุน (supportive) ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกจะสนับสนุนสมาชิกในทีมโดยพูดในนามของสมาชิกและให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกมีความจำเป็น ผู้นำแนวคิดเชิงบวกพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ต้องการสนับสนุน
5. ควบคุมตนเอง (Self-controlled) เพื่อรักษาจุดโฟกัสในเชิงบวก ผู้นำจะแสดงการควบคุมตนเองในคำพูดและการกระทำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกในองค์กร
6. มีสติ (Mindful) หมายถึงการให้ความสนใจกับโลกรอบตัวมุ่งเน้นไปที่การสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวด้วยความตั้งใจที่จะหยุดและสงบสติอารมณ์
7. มั่นใจ (Confident) ผู้นำจะแสดงความมั่นใจในความสามารถของตนเองและมั่นใจความสามารถของผู้อื่น เชื่อมมั่นในทีมและพูดถึงความสำเร็จของกลุ่มกับผู้อื่น
8. มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกจะสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมมีความหวัง พวกเขายังคงเป็นบวกแม้จะมีความพ่ายแพ้และสถานการณ์ที่ท้าทาย
9. กำลังใจ (Encouraging) การให้กำลังใจช่วยเพิ่มพลังบวกในทุกสถานการณ์ และผู้นำเชิงบวกจะใช้ประโยชน์จากสิ่งนี้ ในการทำงานเพื่อส่งเสริมสมาชิกในทีมผ่านการยืนยันคำพูดและการกระทำ การรวมคำชมเข้ากับคำติเป็นวิธีหนึ่งที่ผู้นำเหล่านี้แบ่งปันแง่บวกกับสมาชิกในทีม
10. นวัตกรรม (Innovative) ผู้นำในเชิงบวก จะสร้างวิธีใหม่ ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจและจัดการสมาชิกในทีม พวกเขามองหาแนวทางต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่มีแง่บวกมากขึ้น
11. ร่าเริง (Upbeat) ผู้นำเชิงบวกมักแสดงออกถึงความสุขและการมองโลกในแง่ดีในทุกสถานการณ์ ได้ตอบกับสมาชิกในทีมด้วยมุมมองที่เป็นมิตรและสนุกสนาน

12. เด็ดขาด (Decisive) แม้ว่าผู้นำในเชิงบวกจะมีปฏิสัมพันธ์อย่างสงบและนอบน้อมกับสมาชิกในทีม แต่ก็ยังสามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจนและรวดเร็วเกี่ยวกับการกักขังได้ความรับผิดชอบของตน โดยมักจะใช้ความสามารถในการคิดอย่างรวดเร็วเพื่อจัดการสถานการณ์ในทางบวก

13. ยืดหยุ่นได้ (Resilient) “การล้มแล้วลุกเร็ว” ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น สถานการณ์จะเลวร้ายเพียงใด ผู้นำที่มีแนวคิดเชิงบวกยังคงทำงานและจิตใจทีมไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวก

14. กระฉับกระเฉง (Energetic) ผู้นำเชิงบวกแสดงทัศนคติที่ยืดหยุ่นโดยการทำงานเพื่อมุ่งสู่งานอย่างมีพลังและมีเป้าหมาย เพื่อผลักดันทีมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

15. มีสติสัมปชัญญะ (Self-aware) ผู้นำเหล่านี้ประสบความสำเร็จโดยการขอความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างตรงไปตรงมา พวกเขายังมีสติสัมปชัญญะ โดยระบุด้านที่พวกเขาสามารถปรับปรุงผ่านการสนทนา

16. โปร่งใส (Transparent) มีความโปร่งใสในความสัมพันธ์และวิธีการทำงาน

17. สมดุล (Balanced) สร้างแรงบันดาลใจและความเปลี่ยนแปลงในทีมอย่างถูกต้อง พร้อมทั้งช่วยให้ทีมของตนมีประสิทธิภาพ

18. จริยธรรม (Ethical) ผู้นำแนวคิดเชิงบวกที่มีจริยธรรมมีศูนย์กลาง มีศีลธรรมที่เข้มแข็ง ขับเคลื่อนการตัดสินใจที่ยุติธรรมและสมดุล มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยความเคารพและให้เกียรติ

19. เชื่อถือได้ (Trustworthy) ผู้นำในเชิงบวกรักษาคำพูด จนทำให้สมาชิกในทีมรู้ว่าสามารถไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำพูด สัญญาหรือที่วางแผนไว้

20. ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ (Flexible) ผู้นำในเชิงบวกมักจะเปิดรับข้อเสนอแนะเสมอ ผู้นำจะรู้ว่าความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวช่วยเปลี่ยนสถานการณ์เชิงลบให้เป็นบวก

21. อ่อนน้อมถ่อมตน (Humble) ผู้นำเชิงบวกแสดงความนอบน้อมถ่อมตนในการเลือกและวิธีที่แสดงออกถึงสิทธิและอำนาจของตน ไม่กลัวที่จะยอมรับเมื่อทำผิด พร้อมทั้งรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมาชิกในทีมโดยทำงานเคียงข้างสมาชิกในทีม

22. สงบสุข (Peaceful) ผู้นำเชิงบวกทำงานเพื่อรักษาความสงบระหว่างสมาชิกในทีม โดยกระจายความตึงเครียดและรักษาบรรยากาศที่เป็นมิตร

23. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathetic) ผู้นำเชิงบวกเข้าใจความต้องการและการตัดสินใจของผู้อื่น เป็นผู้นำโดยพิจารณาจากความฉลาดทางอารมณ์นี้ ผู้นำเหล่านี้เห็นอกเห็นใจสถานการณ์ของเพื่อนร่วมทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลุ่ม

24. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team-oriented) ให้ความสำคัญกับความต้องการของทีมเป็นอันดับแรกเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำในเชิงบวก

25. การสื่อสาร (Communicative) ผู้นำเชิงบวกพยายามสื่อสารด้วยกำลังใจในทุกสถานการณ์ ผู้นำจะแสดงความรู้สึกระหว่างทีมผ่านการชี้แจงทางวาจาและอวัจนภาษา ใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อเชื่อมต่อกับผู้อื่นในทีมของพวกเขาได้ดียิ่งขึ้น

26. การสะท้อนกลับ (Reflective) ผู้นำสร้างแนวความคิดเชิงบวกผ่านการถาม-ตอบ การสะท้อนคิดจากทุก ๆ คน ไตร่ตรองกระบวนการของพวกเขาเพื่อนำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาสู่ความพยายามของทีม

27. แสดงความนับถือ (Respectful) ผู้นำเชิงบวกชื่นชมศักดิ์ศรีของทุกคนทั้งในและนอกทีม เป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้นและตอบสนองผู้อื่นอย่างรวดเร็ว สุภาพและใจดีในการติดต่ออย่างมืออาชีพ

28. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) ผู้นำเชิงบวกจะจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจให้สมาชิก แบ่งปันวิสัยทัศน์กับทีม พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงผ่านการปฏิบัติงานของทีม

29. ความร่วมมือ (Collaborative) ผู้นำในเชิงบวกส่งเสริมสภาพแวดล้อมของทีมที่สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและแก้ปัญหา พวกเขาขอหมายอำนาจเพื่อช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานเป็นทีมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

30. การแก้ปัญหา (Problem-solving) ผู้นำที่มีแนวความคิดเชิงบวกจะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุดในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหของทีม พร้อมทั้งทดลองที่จะตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ แทนที่จะยอมแพ้

31. มีความรู้ (Knowledgeable) ผู้นำในเชิงบวกพยายามที่จะเพิ่มความเข้าใจในงานของตนเพื่อเป็นผู้นำที่รอบคอบและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีม พร้อมทั้งหาวิธีเพิ่มพูนความรู้ผ่านการศึกษาค้นคว้าเพื่อส่งต่อข้อมูลนี้ไปยังผู้อื่น

32. ซื่อสัตย์ (Honest) ผู้นำที่ดีจะซื่อสัตย์กับทีมเสมอ ต้องมีจริยธรรมในการกระทำและคำพูดในเชิงบวก

กาน (Khan, Online : 2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ
2. ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม
3. ยอมรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น
4. เชื่อมมั่นในตนเอง และให้กำลังใจตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ

5. มีเหตุผล
6. มีอารมณ์ดี มั่นคง
7. ต่อต้านการคิดในเชิงลบ
8. มีความอดทน
9. ทบทวนในสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (ออนไลน์ : 2556) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความคิดเชิงบวกไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่น
2. รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี
3. ให้กำลังใจตนเองในการสร้างสรรคงานที่ดี
4. มีความกระตือรือร้น สร้างเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่
5. ไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค
6. เห็นอกเห็นใจและไม่ดูถูกผู้อื่น
7. แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

มารีนา พาสชา (Mariana Pascha, Online : 2020) กล่าวถึงแนวคิดความคิดเชิงบวกของนักจิตวิทยาเชิงบวกชื่อ เซลิกแมน (Seligman) สะท้อนผ่านโมเดล PERMA เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในระยะยาว ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. อารมณ์ทางบวก ความรู้สึกอารมณ์ทางบวกเช่น ความสนุก ความภาคภูมิใจ ความสนใจและความหวัง
2. ความผูกพัน คือความหมกมุ่นในกิจกรรมที่ทำโดยใช้ทักษะของบุคคล
3. ภาวะความสัมพันธ์เชิงบวก คือการมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวก
4. ความหมาย การเป็นเจ้าของและการรับใช้บางสิ่งที่ยิ่งใหญ่
5. ความสำเร็จ การแสวงหาความสำเร็จ ชัยชนะของความสำเร็จและความเชี่ยวชาญ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความคิดเชิงบวกต้องมีแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จในระดับสูงโดยมีกระบวนการสรุปได้ 3 ประเด็น คือ 1) อารมณ์เชิงบวกกับตนเอง ความรู้สึกดีกับตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง 2) คุณลักษณะเชิงบวกส่วนบุคคล คือการมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อถือได้ มุ่งมั่น อดทน มีวินัยต่อตนเอง และ 3) ความรู้สึกที่ดีต่อทีมและองค์กร มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อทีมงานและองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ การให้เกียรติ พร้อมเผชิญสถานการณ์ทั้งเชิงลบและเชิงบวก และมีทักษะในการแก้ปัญหาโดยมองหาแง่มุมที่ดีของบุคคลขององค์กร

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิจัย สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "ภาวะผู้นำพลังบวก" ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ว่า หมายถึง การใช้ทักษะภาวะผู้นำในการนำปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างพลังเชิงบวกให้กับโรงเรียน ผ่านกระบวนการค้นหาเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมทางความคิด ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การใช้สุนทรียสาธก (Appreciative inquiry) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3) ความซื่อตรง (Integrity) และ 4) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) ตามข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพลังบวก ดังตาราง 5 และสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำพลังบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ดังภาพประกอบ 9

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังบวก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
1. การใช้ สุนทรียสาธก (Appreciative inquiry)	กระบวนการของการตั้งคำถาม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในของครูและ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิด เกิดการเปลี่ยนแปลง จากความ เข้าใจที่ทุกคนมีส่วนร่วม เริ่ม ตั้งแต่การกำหนดประเด็นของการ สนทนา การสนทนาเพื่อค้นหาสิ่ง ที่ดีที่สุด การสร้างภาพฝันถึง อนาคตของโรงเรียนร่วมกัน การ กำหนดแนวทางปฏิบัติ และ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่ง การเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมขององค์การร่วมกัน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญก็คือการ	1. สนทนาร่วมกันเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดใน ของโรงเรียน 2. สนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพ ของโรงเรียน 3. สนทนาร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทาง ปฏิบัติร่วมกัน 4. ผลของการสนทนาร่วมกันก่อให้เกิด นวัตกรรมของโรงเรียน 5. แก้ปัญหาด้วยการค้นหาจุดแข็งของ บุคคลในโรงเรียนร่วมกัน 6. ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานบน พื้นฐานของผลงานเชิงบวก 7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็ง ของโรงเรียนในภาพรวม

ตาราง 5 (ต่อ)

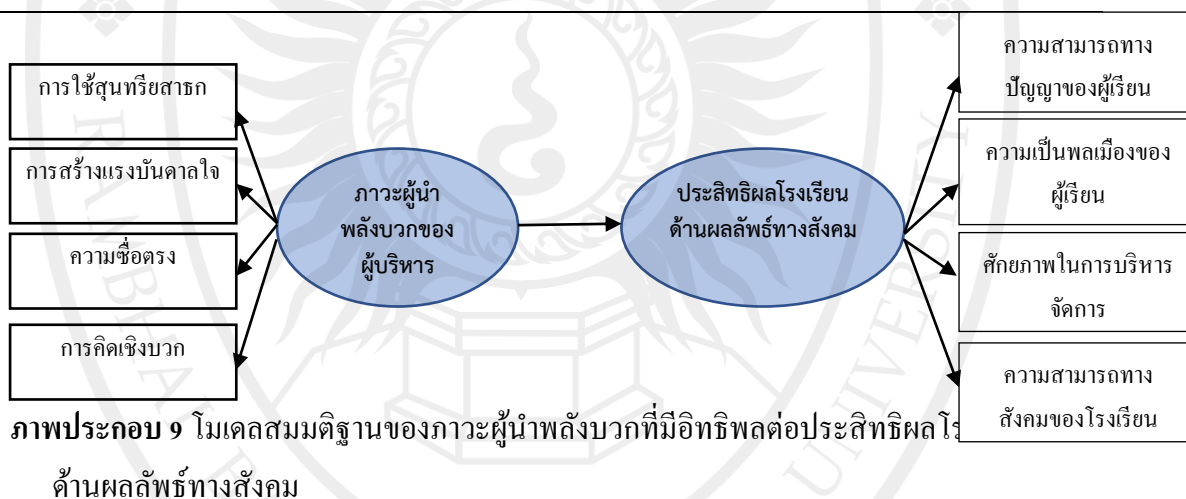
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
	ไม่มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข แต่จะให้การสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้เกิดจินตนาการจุดแข็ง และเหตุการณ์เชิงบวกนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะกระตุ้น ชักนำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจภายใน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้ซึ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ทศนคติที่ดีของตนเอง สร้างความเชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธา และมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริมพัฒนาสติปัญญาของครู พัฒนาแนวคิด ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพ และความกระตือรือร้น และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาในภาพรวม	1. ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสูงสุด 2. ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียน 3. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย 4. ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารว่าจะนำพาให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ 5. ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน 6. ครูแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม 7. ครูมีแรงจูงใจภายใน ในการพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียน 8. โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมพร้อมต่อการพัฒนา

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
3.ความซื่อตรง (Integrity)	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความ ซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและต่อ ผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รักษาคำพูด มีความเคร่งครัดใน การปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรมี คุณลักษณะความซื่อตรงทั้ง 6 ประการคือ ตรงต่อบุคคล ตรงต่อ เวลา ตรงต่อวาจา ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อธรรมะ และตรงต่อตนเอง	1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้อื่น 2. ผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อตรงต่อ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับตน 3. ผู้บริหารตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใน หน้าที่ 4. ผู้บริหารรักษาคำพูด ทำตามที่ได้กล่าว วาจาไว้ทุกครั้ง 5. ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเอง 6. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยุติธรรม และความชอบธรรม 7. ผู้บริหารซื่อตรงต่ออุดมการณ์ของ ตนเอง
4. การคิดเชิง บวก (Positive thinking)	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มี แนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายที่จะ บรรลุความสำเร็จในระดับสูงโดยมี การแสดงออกถึงอารมณ์เชิงบวก กับตนเอง ความรู้สึกดีกับตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง คุณลักษณะเชิงบวก มีคุณลักษณะ ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อถือ ได้ มุ่งมั่น อดทน มีวินัยต่อตนเอง และความรู้สึกที่ดีต่อทีมและ	1. ผู้บริหารมีแนวคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร 2. ผู้บริหารมีลักษณะของบุคคลที่เห็น คุณค่าในตนเอง 3. ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลัก ความมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นจริง 4. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง 5. ผู้บริหารมีความอดทนต่อการ ปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น 6. ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกดีต่อ ทีมงานในโรงเรียนทุกทีม

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การคิดเชิงบวก (Positive thinking) (ต่อ)	โรงเรียน มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อทีมงานและโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ให้เกียรติทีมงาน พร้อมเผชิญสถานการณ์ทั้งเชิงลบและเชิงบวก และมีทักษะในการแก้ปัญหาโดยมองหาแง่มุมที่ดีของบุคคลในโรงเรียน	7. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูบุคลากร 8. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้เกียรติครูและบุคลากร 9. ผู้บริหารกล้าเผชิญสถานการณ์ทั้งเชิงลบและเชิงบวก 10. ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหา



2. แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้ว ครูควรเป็นบุคคลที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารหรือผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องมีศิลปะในการครองคน เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดเอาไว้ โดยอาศัยบทบาทหน้าที่ที่เน้นความพอใจของคนและเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันมีความเป็นมิตรภาพถือว่าบุคคลนั้นมีภาวะผู้นำ (เนตร์พัฒนา ขาววิราช. 2552 : 3) สอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2555 : 285) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 3) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ยอร์ก บาร์ร และดุก (York-Barr and Duke. 2004 : 260) สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสรุปความหมาย ของภาวะผู้นำครูที่พบในงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการเรียนการสอนใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครู และครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้น ที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้ใช้ พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน

แคทเซนเมเยอร์ และ มุลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller.2001 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู คือครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนัยทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 234) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำว่าหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจหรือบารมีเหนือคนอื่นมีอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานไปด้วยความราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เจ็ดประสิทธิผล โดยใช้ยุทธวิธีในการดำเนินงานอย่างแบบยลสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถของตนในฐานะเป็นตัวแทนของกลุ่ม ให้ความหมายของคำว่าวิชาการว่าหมายถึงวิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาดังนั้นเมื่อนำคำว่าผู้นำบวกรวมวิชาการ ผู้นำทางวิชาการจึงหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ซึ่งหมายถึงการดำเนินการให้ความรู้แก่บุคคลอื่นให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโดยใช้ยุทธวิธีในการดำเนินงานที่หลากหลายและแบบยลสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถของตนในฐานะเป็นตัวแทนของกลุ่ม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูทางด้านวิชาการ พบว่านักวิจัยได้ให้ข้อสรุปภาวะผู้นำว่า หมายถึงความสามารถและพฤติกรรมของครูในการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลหรือการชี้นำ จูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรม เช่นการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างการสอน การร่วมกันพัฒนาและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (กษมน มังคละศิริ.2557 :36) สอดคล้องกับ วาสนา ปรีโส (2558 : 24) ที่สรุปว่าภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง มีทักษะความเชี่ยวชาญในการสอนแบบครูมืออาชีพ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอก หากครูมีภาวะผู้นำ จะทำให้การร่วมกันทำงานของครูในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมพลังและมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีพลังทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์พันธกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เช่นเดียวกับ สร้อยสุดา กรีน (2563 : 18) ที่สรุปภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมของครูในการแสดงออกเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเกิดจากทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ไม่มีการใช้อิทธิพลของฝ่ายบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากข้อมูลดังกล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะทางวิชาการของครู หมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของครูที่มีอำนาจและอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู มุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ครูจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะครูที่มีภาวะผู้นำจะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเป็นผู้บริหารชั้นเรียนด้วยประสบการณ์อันชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับและเป็นครูผู้นำแห่งการเรียนรู้ ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2549 : 5-6) กล่าวว่าภาวะผู้นำของครู จะทำให้ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ขึ้นในโรงเรียน และในชุมชน ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อุทธยา (2550 : 42) ที่กล่าวว่าในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอน และเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม และมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ ลีเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Lieberman & Miller, 2004 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ (2553 : 2) ได้กำหนดสมรรถนะครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จากข้อกำหนดสมรรถนะข้างต้น จะพบว่าภาวะผู้นำครู เป็นสมรรถนะหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคน ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่รับผิดชอบ กล่าวคือ ครูจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการนักเรียนที่ตนสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2550 : 49) กล่าวว่า ครูควรมีลักษณะและพฤติกรรมในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้านตนเอง
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์
5. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก
6. กล้าตัดสินใจ
7. ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 108 - 109) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอน ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ทักษะกระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6. จัดเตรียมและใช้สื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน

8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจน ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ

ยอร์ค บาร์ร และคอค (York-Barr and Duke, 2004 : 266) ได้สังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำครู ผลการศึกษาได้จำแนกบทบาทครูผู้นำเป็น 7 ด้าน คือ

1. การประสานงานและการจัดการ
2. การทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนางานวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียน
5. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
6. การส่งเสริมวิชาชีพครู
7. การมีส่วนร่วมกับสถาบันผลิตครู

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 บทบาทของครูเปลี่ยนไปจากเป็นผู้ให้ความรู้ไปเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ อากรณ ใจเที่ยง (2550 : 84) กล่าวถึงบทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำ ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วย ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ และเป็นผู้ให้ ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เช่นเดียวกับ วิจารย์ พานิช (2555 : 15-21) ที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุค ศตวรรษที่ 21 ว่า ครูต้องไม่ใช่แค่มีใจเอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอด ชีวิต ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่ ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเองหรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และ อำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ เพื่อให้ เกิดทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21

สทัญ ชีระวนิช (ออนไลน์ : 2563) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นสิ่งที่มีมานานแล้วตั้งแต่ยุคการศึกษา 1.0 เรื่อยมา ถือเป็นค่านิยมที่สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษา (The Education Ecosystem) มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก โดยยุค 4.0 นี้เป็นยุคของ Third Wave คือการปฏิวัติทางเทคโนโลยี เป็นยุคที่ Internet เพียงพอก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการสร้างแหล่งการเรียนรู้ใหม่ นำไปสู่ปรากฏการณ์ Digital Disruption ที่ทำให้ระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษาเกิดการพลิกผันและเกิดความเป็นพลวัตรสูงกว่าในอดีตมาก ทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและผู้บริหารต้องปรับตัวขนานใหญ่แบบเปลี่ยนทั้ง mindset และกระบวนการในการสร้างอิทธิพลต่อผู้เรียน ที่ต้องเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวดิ่งมาเป็นแนวราบและทักถอยเป็นเครือข่ายใยแมงมุมที่มีพลังยืดหยุ่น ความรู้ลึกของผู้เรียนได้ และการเติมความฉลาดรู้ทางเทคโนโลยีไอซีที (IT-Literacy) ที่ผู้นำทางวิชาการยุค 4.0 ต้องมีไม่ใช่แค่ควมมี รวมถึงความสมรรถนะ (Competency) ในการปรับตัวของผู้นำทางวิชาการที่ต้องมี 4 F กล่าวคือ ทำได้อย่างรวดเร็ว (Fast) ยืดหยุ่น (Flexible) เป็นมิตรกับผู้เรียน (Friendly) และตอบโต้ตรงความต้องการของสังคม (Focus)

จากข้อมูลดังกล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน ครูจึงเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ฝึกทักษะ ที่ปรึกษา และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาการศึกษา

คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของครู

วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ส่งผลให้มีอิสระในการจัดการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของ ผู้นำทางวิชาการของครู จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักศึกษามีข้อสรุปว่าคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดรายละเอียดสาระความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา. 2562 : 10-14) สรุปข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูประจำการ ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีสมรรถนะในด้านการรอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ

ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา และประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

1.2 จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ โดยมีสมรรถนะ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้ และ ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

1.3 เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีสมรรถนะรอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้ วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้ จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้ ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

1.4 การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน โดยมีสมรรถนะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้

1.5 การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยมีสมรรถนะใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

1.6 การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีสมรรถนะจัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความรู้ 3 ด้านคือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยมีสมรรถนะดังนี้

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2.1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละ

บุคคล

2.1.3 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

2.1.4 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

2.2 การจัดการเรียนรู้

2.2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2 การจัดทำแผนการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนักคิด และมีความสุขในการเรียน

2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

2.2.4 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.5 ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

2.2.6 สื่อ และการจัดการประเมินผลการเรียนรู้

2.2.7 การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

2.2.8 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 72-74) โดยกำหนดให้ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ประกอบจรรยาบรรณ 3 ข้อ คือ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 101) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพไว้ดังนี้

1. มีความถนัดในความเป็นครู เช่น ชอบสอนและชอบให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่น

2. มีนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเช่นการทำงานเป็นทีม ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เช่นความมีเมตตาคุณธรรมนั้นมีจิตใจอ่อนโยนมีความยุติธรรมมีความรับผิดชอบมีความเสียสละและมีความอดทนอดกลั้น

3. มีบุคลิกน่าเชื่อถือได้แก่

3.1 ลักษณะของ บุคลิกภาพทางด้านร่างกายได้แก่ มีน้ำเสียงการพูดที่น่าฟังและเข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีลักษณะการเป็นผู้ให้ ผู้เสียสละและมีวิญญูณของความเป็นครู

3.2 ลักษณะของบุคลิกภาพด้านความรู้ความสามารถได้แก่ มีความรู้ในเรื่องที่ดำเนินการอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ทันสมัย มีสติปัญญาดีเพื่อการปรับปรุงตนเองและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 มีความรู้ทางวิชาการวิชาเฉพาะและวิชาชีพครูรวมทั้งเป็นผู้รู้ใฝ่เรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.2.2 มีความรู้เรื่องความเป็นประชาธิปไตย

3.2.3 รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม

3.2.4 มีปฏิภาณไหวพริบดี

3.2.5 เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และพร้อมที่จะเข้าใจเหตุการณ์

3.2.6 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.7 เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี

3.2.8 เป็นผู้มีความสามารถประนีประนอมกับทุกฝ่าย

3.3 ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน ได้แก่

3.3.1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนและสร้างโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนได้ทุกสถานการณ์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนชุมชนด้วยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

3.3.2 มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง ดังนั้นการให้ความเมตตาและความจริงใจต่อผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงต้องปรับการสอนและจัดบทเรียนให้สนุกแปลกใหม่และน่าสนใจ

3.3.3 มีน้ำใจกว้าง และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จึงสามารถชี้แนะให้เห็นความเชื่อมโยงและความสำคัญในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันรวมทั้งสนับสนุนในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และผลิตชิ้นงานได้

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 42) กล่าวว่า ในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team leaders)

การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากร (Staff Development Providers) เป็นต้น จากการกำหนดบทบาทผู้นำของครูดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้น และเพียงพอที่จะดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่างๆ ให้สำเร็จ โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 239-261) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๆ สรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติทางความรู้ (Knowledge) ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้วิชาการด้านต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความรู้ซึ่งผู้นำทางวิชาการทุกระดับควร ขวนขวายใฝ่รู้และพัฒนาอยู่เสมอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับบริบทในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร หลักการสอนและวิธีการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์การศึกษา กฎหมายการศึกษา

2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ (Skill) คือ ความชำนาญ บุคคลที่มีทักษะในทางใด แสดงว่ามีความชำนาญในทางนั้น เช่น ครูที่มีทักษะในการสอนภาษาไทย แสดงว่ามีความชำนาญในการสอนภาษาไทย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษแสดงว่ามีความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ผู้นำทางวิชาการในฐานะที่เป็นผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องมีทักษะหลาย ๆ ด้าน เช่น ทักษะทางความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

3. คุณสมบัติด้านเจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดมีความรู้สึกต่อบุคคลใด อย่างไร ก็มักจะแสดงพฤติกรรมทางสีหน้า แววตา การพูดหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่งต่อบุคคลนั้น เช่นเดียวกัน หากบุคคลใดมีความรู้สึกต่อของสิ่งใดก็จะแสดงความรู้สึกต่อของสิ่งนั้นในทางบวกหรือทางลบหรือไม่มีอาการใด ๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจะต้องปรับเจตคติหรือความรู้สึกของตนให้เป็นไปในทางบวกหรือยินดีต่องานและผู้ร่วมงาน เพราะความยินดีพอใจต่อสิ่งใดจะก่อให้เกิดคุณธรรมอื่นๆตามมา คือ ความเพียรพยายามในการทำงาน ความเอาใจจดจ่อต่อการทำงานที่ท่าและความพิจารณาใคร่ครวญเพื่อความถูกต้องเรียบร้อยของงาน

4. คุณสมบัติด้านความประพฤติ (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคลย่อมมาจากคุณธรรมของบุคคลนั้น “คุณธรรม” หมายถึง สภาพของความคิดลักษณะของความคิดหรือธรรมชาติของความคิดที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลนั้น ส่วน “จริยธรรม” หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่ถูกต้องดีงามตามหลักธรรม จริยธรรมของบุคคลย่อมมาจากคุณธรรมของบุคคลนั้น กล่าวคือ หากผู้นำทางวิชาการคนใดประพฤติตนถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมได้รับการสรรเสริญ เชิดชูบูชาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป เมื่อเป็นเช่นนี้การทำงานใดๆ ย่อมบังเกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งของตนเองและของส่วนรวม ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำทางวิชาการคนใดประพฤติตนเป็นคนทุศีล ย่อมจะนำความเสื่อมมาสู่ตนเองและส่วนรวม ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม มีความบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจาและใจ หรือความเป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมของผู้นำทางวิชาการจะเป็นพลังที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป
2. ทักษะในการทำงานทั้งทางด้านการคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้น
3. เจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน
4. ความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554 : 30-35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ในสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการหากโดยตำแหน่งคือผู้บริหารสถานศึกษาแต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานวิชาการซึ่งมีขอบเขตกว้างมากและเป็นหัวใจของสถานศึกษาทำให้ประสบผลสำเร็จลงได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ครูทุกคนในสถานศึกษาอาจสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ที่หลากหลาย ดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. Visionary Leader คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไรโดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอน
2. Charismatic Leader คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่นและสามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้
3. Transactional Leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้

4. Transformational Leader คือ ผู้นำที่มีกระบวนการหรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. Creative and Production Leader คือ ผู้นำที่ต้องมีความคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ งานใหม่ ๆ ขึ้นอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่คิดตามตำราหรือตามที่ฝรั่งเขียนไว้เท่านั้น

ดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะในระดับบุคคลที่ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคล และงานในกลุ่มและความสามารถออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

เยาเวศ ภักดีจิตร (2557 : 8) กล่าวถึงครูในศตวรรษที่ 21 ว่าครูจึงต้องคิดว่าจะบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับไอซีทีได้อย่างไร โดยได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 หรือเรียกว่า e-Teacher จะประกอบด้วย 9 คุณลักษณะที่ครูพึงปฏิบัติ มีดังนี้

1. Experience คือ มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ ใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น Internet , e-Mail การใช้ CD

2. Extended คือ มีทักษะการค้นหาค้นคว้าความรู้ได้ตลอดเวลา เพราะ เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต สามารถใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ไหนก็ได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการหาความรู้ด้วย เทคโนโลยี

3. Expanded คือ การขยายผลของความรู้ที่นักเรียน ประชาชนทั่วไป และชุมชน สามารถถ่ายทอดความรู้ลง CD , VDO โทรทัศน์หรือบน Web เพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้ที่เป็น ประโยชน์ของบุคลากรโดยรวม

4. Exploration คือ สามารถเลือกเนื้อหาที่ทันสมัย เอกสารอ้างอิง ค้นคว้าทั้งสาระ และ บันเทิง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาออกแบบการเรียนการสอน

5. Evaluation คือ เป็นนักประเมินที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล

6. End-User คือ เป็นผู้ใช้ปลายทางที่ดี เช่น สามารถ Browse ไป Web Site ที่มีคุณค่าบน อินเทอร์เน็ต และเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย

7. Enabler คือ สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนและเนื้อหาเพิ่มเติมมาใช้ในการ ประกอบการเรียนการสอน สามารถใช้ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์มาสร้างบทเรียน อย่างน้อยที่สุด ก็ยังสามารถสร้างการนำเสนอเนื้อหาด้วย Power Point เป็นการจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น หรือการใช้ Authoring tool ต่างๆ มาสร้างบทเรียนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

8. Engagement คือ ครูที่ร่วมมือกันแลกเปลี่ยนความเห็น หาแนวร่วม เพื่อให้เกิดชุมชน เช่น การคุยกันบน Web ทำให้มีความคิดใหม่ ๆ มีข้อเสนอแนะ เกิดชุมชนครูบน Web

9. Efficient and Effective คือ ครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นผู้ผลิต ผู้กระจาย และผู้ใช้ความรู้

สุชุม เฉลยทรัพย์ (2559 : 112-128) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการเป็นครูที่มีความ “SMART” ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณสมบัติอันเกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง การมีทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยทักษะวิชาชีพครู ทักษะการถ่ายโอน ทักษะภาษา ทักษะด้านปริมาณและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

2. การจัดการ (Management) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการโดยการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถใช้ทรัพยากรอื่นหรือวิทยาการอื่น ๆ มาช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือสร้างเครือข่ายสำหรับการสอน โดยการจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบการศึกษาและลักษณะรวมพลังทุกคนเพื่อการศึกษา

3. เจตคติ (Attitude) หมายถึง เจตคติการมีจิตสำนึกของความเป็นครู ซึ่งนอกเหนือจากการสอนแล้วจะต้องประยุกต์การเรียนการสอนให้กับชุมชนด้วยช่องทางอื่น ๆ เป็นลักษณะการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

4. ทรัพยากร (Resource) หมายถึง ทรัพยากร ครูต้องมีความสามารถในการจัดหาสิ่งแวดลอมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้ และครูต้องสามารถชี้แนะแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน หรือครูสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลให้แก่ผู้เรียนได้ ตลอดจนครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไอซีทีที่สามารถผสมผสานการใช้เทคโนโลยีขั้นต่ำและขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ช่วยยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมมีความสนใจและการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนรู้และนิสัยการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้จากการสืบค้นและการสื่อสารที่ดี

พรณอร อุชฎาพ (2561 : 212) กล่าวถึงลักษณะผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของครูมืออาชีพไว้ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์และจัดระบบการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้

2. ติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระทั้งฝึกการใช้ภาษาและความรับผิดชอบในการเรียนรู้

4. พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน

5. มีความรู้ที่ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น

6. เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียน และคาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

7. ฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้นและเห็นว่ามี ความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต

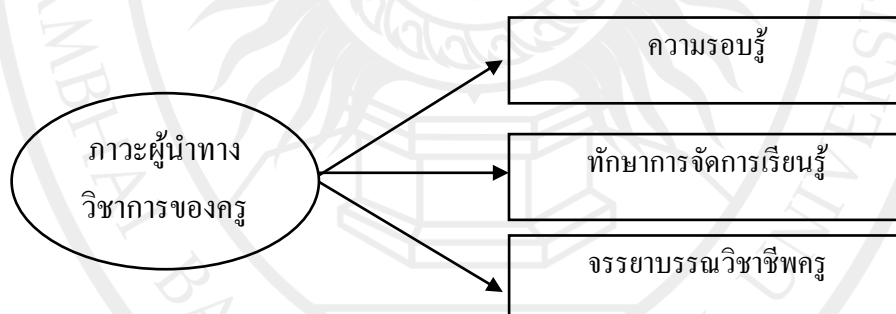
8. สร้างความเชื่อมโยงของความรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

9. การนำผลการประเมินการสอนมาพัฒนาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การนำเข้าสู่บทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศในการเรียนที่ดีการกำหนดชิ้นงานการใช้คำถามการใช้สื่อการใช้เครื่องมือวัดตามสภาพจริงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในชั้นเรียนและการให้ข้อมูลป้อนกลับ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 5 - 6) กล่าวถึงการเรียนรู้และบทบาทของครู ในยุคสมัยดิจิทัล สรุปได้ว่า ครูในยุคดิจิทัล หรือยุคศตวรรษที่ 21 คือยุคปัจจุบัน ที่ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงความรู้ต่างๆ ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลได้ด้วยตนเอง ประกอบกับมีความรู้ใหม่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เมื่อผนวกกับความหลากหลายของผู้เรียนในด้านวิถีคิด วิธีการเรียนรู้ ลักษณะนิสัย ระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้สอนไม่สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับ ผู้เรียนได้อีกต่อไป อีกทั้งผู้เรียนยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking) มีทักษะการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและ ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการสอนหรือการ ถ่ายทอดความรู้มาเป็นโค้ช เป็นโค้ชของผู้เรียน (teacher as the coach) เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง เติบโตตามศักยภาพ ทั้งนี้บทบาทการโค้ชมีหลายประการ เช่น การสร้างความไว้วางใจ (trust) การ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน การเสริมสร้างกระบวนการ ทางความคิด เพื่อการเติบโต (Growth mindset) การกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ เรียนรู้ของตนเอง การใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ การให้ คำแนะนำชี้แนะ การส่งเสริมสนับสนุน การกระตุ้นให้จัดการตนเอง การเปิดโอกาสให้ประเมิน ตนเอง การกระตุ้นให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การประเมินเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน การ ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทั้งที่เป็นแนวคิดของนักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย ได้ข้อสรุปว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรจะมีคุณสมบัติทางด้านความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาพัฒนาการผู้เรียน เนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ ศาสตร์การสอน หลักสูตร การวัดผลประเมินผล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มีทักษะทางด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้เรียน จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นปัญญารู้คิด ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ มีการปรับจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและชุมชน และต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับคุณลักษณะเฉพาะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอใช้มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 : 10-14) และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556 : 72-74) ในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังภาพประกอบ 10 และ รายละเอียดตาราง 6



ภาพประกอบ 10 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตาราง 6 องค์ประกอบ ค่านิยม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบ	ค่านิยม	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
ความรู้	ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง จิตวิทยาพัฒนาการ ผู้เรียน เนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ ศาสตร์การสอน หลักสูตร การวัดผล ประเมินผล และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	1. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. ครูมีจิตวิทยาพัฒนาผู้เรียน 3. ครูมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ 4. ครูร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5. ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ในรายวิชาของตน 6. ครูมีความรอบรู้ในการวัดผล ประเมินผลผู้เรียน 7. ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการจัดการเรียนรู้
ทักษะการจัดการเรียนรู้	ครูมีทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครู สร้างแรงบันดาลใจ จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นปัญญารู้คิด ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ มีการปรับจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและชุมชน	1. ครูสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน 2. ครูสนับสนุนผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงบวก 3. ครูจัดการเรียนรู้แบบมุ่งเสริมปัญญา 4. ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน 5. ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับพัฒนาผู้เรียน 6. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริมผู้เรียน 7. ครูเข้าร่วมเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 8. ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

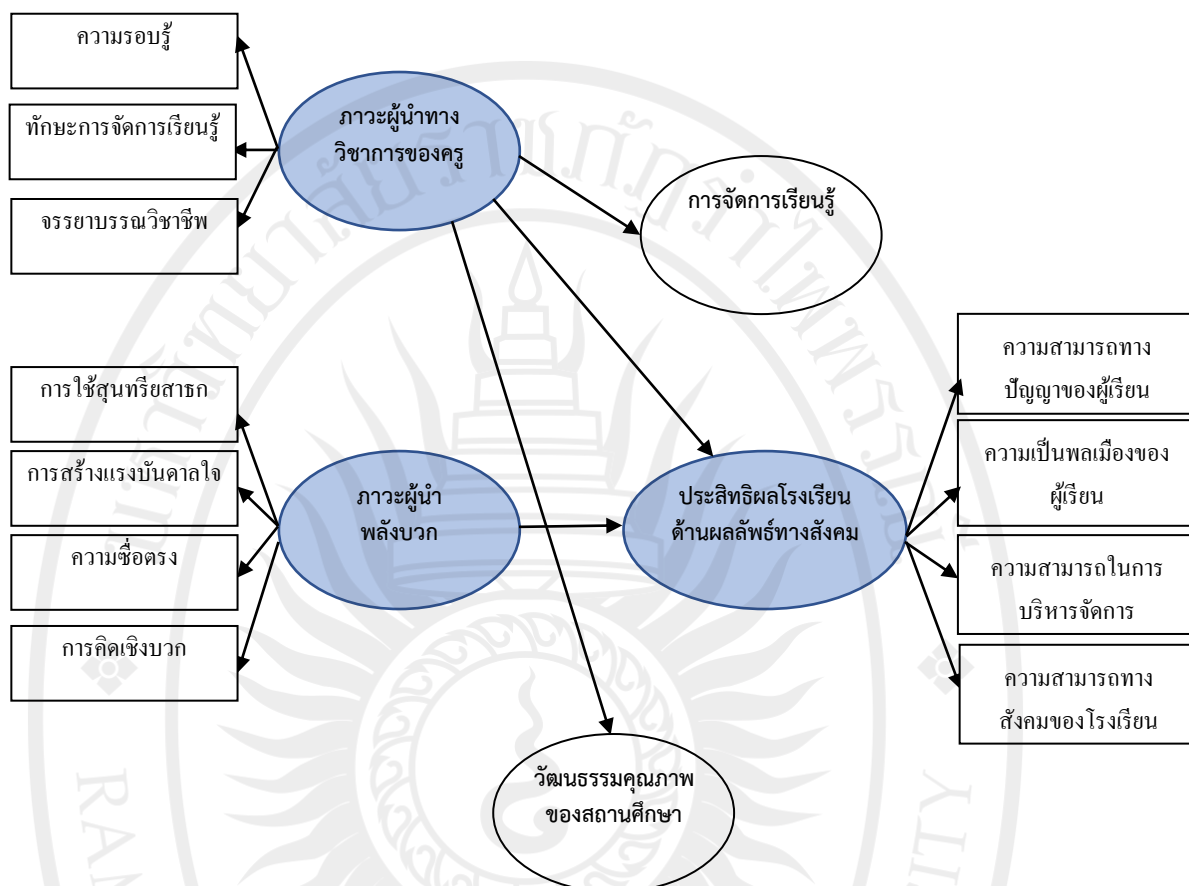
ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คำนิยาม	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ครูที่มีพฤติกรรมการแสดงออกถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างครบถ้วน ทั้งในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณ ต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อ สังคม	1. ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง 2. ครูมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับวิชาชีพ 3. ครูมีความรัก และศรัทธาต่อวิชาชีพครู 4. ครูมีความซื่อสัตย์สุจริตในวิชาชีพ 5. ครูรัก เมตตา เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างเสมอหน้า 6. ครูส่งเสริมผู้เรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ 7. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน 8. ครูส่งเสริมผู้เรียนทั้งสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ 9. ครูไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้เรียน 10. ครูร่วมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 11. ครูเป็นผู้นำในการทำความดีต่อชุมชน 12. ครูยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางผลลัพธ์ทางสังคม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นกระบวนการที่ครูใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนตนในนำครูด้วยกันในสถานศึกษา หรือนำผู้เรียนไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 42) กล่าวว่าในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาก่อนบุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น เช่นเดียวกับ เช็กลีย์ (Checkley. 2000 : 4-6) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจะช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อีกทั้งช่วยนิเทศการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แลมเบิร์ต (Lambert. 2002 : 34) และ ลีเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Lieberman & Miller. 2004 :11) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางผลลัพธ์ทางสังคม ดังภาพประกอบ 11 โดยแสดงแผนภาพร่วมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำหลังบวก ดังได้กล่าวรายละเอียดไปแล้ว องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ โดยจะกล่าวรายละเอียดในลำดับถัดไป



ภาพประกอบ 11 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ

3. แนวคิดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบข้อมูลว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ในที่นี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลทั้งที่เป็นวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบแบบแผนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์การหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพ ที่มุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งจนบังเกิดประสิทธิผล และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีลักษณะเฉพาะขององค์การที่เป็นสถานศึกษา ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมโรงเรียน

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นความเชื่อและค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom and Davis, 2002 : 91) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์การได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

روبินส์ และ คูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2002 : 168) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ระบบของความหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่เป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกควรจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรในองค์การ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่งจะมีเอกลักษณ์ของตนเองทำให้องค์การนั้น ๆ แตกต่างจากองค์การอื่น

روبินส์ (Robbins, 2003 : 525) ให้ความหมายคำว่า วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็คุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

روبินส์และดีเซ็นโซ (Robbins and DeCenzo, 2004 : 129) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความเสี่ยง ระดับความร่วมมือ ระดับการควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสารผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการให้ความสนใจกับงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานเชิงรุก

ชาห์ (Schein, 2004 : 17) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดีและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหา

สมาน อัสวภูมิ (2553 : 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง แบบแผนการดำเนินงานและวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การบนฐานความเชื่อและค่านิยมแนวปฏิบัติเหล่านี้ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐานของสมาชิกองค์การ ในการดำเนินงานและปฏิบัติตนในองค์การวัฒนธรรมองค์การอาจจะปรากฏออกมาในรูปของ คำขวัญ สัญลักษณ์ เรื่องเล่า พิธีกรรมและแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 238) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กร ทราบการกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับเพื่อให้ค่านิยมเหล่านี้ได้รับการสื่อสารถ่ายทอด และเผยแพร่ โดยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า การปฏิบัติและอื่น ๆ ทั้งหมดขององค์กร

แบทเทน (Batten, 1992 : 86) ให้ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ ว่าหมายถึง การมุ่งมั่นความสนใจที่คนและทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นอย่างไม่มีวันจบ เมื่อเห็นทางที่ทำให้ดีขึ้นได้จะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อคุณภาพที่ดีเยี่ยมในทุกมิติขององค์กร

จูรานและกรีนนา และ วัดสัน และกรีนนา (Juran and Gryna. 1993: 158, Watson and Gryna . 2001: 41) ให้ความหมายวัฒนธรรมคุณภาพว่า หมายถึง แบบแผนความเชื่อ และพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในสังคมที่ให้ความสนใจในการสร้างคุณภาพเกิดขึ้นในองค์กร

โกทสช์ และ เดวิส (Goetsch and Davis. 2006 : 153) ให้ความหมายวัฒนธรรมคุณภาพว่าหมายถึงระบบแบบแผนความเชื่อ ความรู้สึก วิถีปฏิบัติ และค่านิยมของบุคคลในสังคม ที่ตระหนักในความสำคัญ และความจำเป็นของการเพิ่มคุณภาพของการผลิต และการบริการตามพันธกิจขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นอุทิศตน และปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของผลผลิต และการบริการ และมีความเพียรพยายามในการร่วมกันคิดค้น แสวงหาวิธีการปฏิบัติ และปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 23) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม ว่าหมายถึง แบบอย่างหรือวิถีการดำเนินชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น และยึดถือปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมของชุมชน และเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ส่วน "วัฒนธรรมคุณภาพ" เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หากองค์กรขาดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้ขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปได้ยาก ในทางกลับกันหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนางานในด้านใดๆ ก็ย่อมประสบความสำเร็จได้ง่าย

แบร์, คาร์ดเวลล์ และ มิลลิแกน (Beare, Caldwell and Millikan.1989 : 199) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิดโครงสร้าง และประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนโดยรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 493) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึงแบบแผน หรือความเชื่อที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น ค้นพบ เลือกรสร และ

ปรับปรุงพัฒนามาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของโรงเรียนและเพื่อให้เกิดการบูรณาการภายในโรงเรียน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าวเป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับและรู้สึกตอบสนองในความสัมพันธ์กับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้เป็นรูปธรรม สัญลักษณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมโรงเรียน ดังได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมของหน่วยงาน คือ แบบแผนการดำเนินงานขององค์กร เป็นกลุ่มของความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เคารพและยึดถือร่วมกัน โดยให้ความสำคัญการทำงานของบุคคล การทำงานเป็นทีม และการทำงานเชิงรุกของทุกคนในหน่วยงานนั้น ทั้งนี้หากหน่วยงานมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบเร่งคุณภาพ จะเกิดวิถีปฏิบัติในเชิงของการมุ่งผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่น แสวงหาวิธีการปฏิบัติที่เข้มแข็ง ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิถีการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ถูกปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณภาพอันจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปยังประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ในสังคม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และสื่อความหมายได้ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงขอใช้ชื่อปัจจัยนี้ว่า "วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน" (Quality Culture of School) โดยจะนำเสนอแนวคิดทั้งในแง่มุมมองของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมโรงเรียน

ความสำคัญของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 271) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า ผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการบริหาร ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใช้วัฒนธรรมสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร เช่น วัฒนธรรม ในการให้บริการลูกค้าแบบใหม่ของหน่วยงานจะช่วยให้ยุทธศาสตร์ในการให้บริการลูกค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการส่งสินค้าให้กับลูกค้า เป็นต้น
2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อหน่วยงานภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นแบบแผนและเป็นแนวเดียวกัน บุคคลภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องขององค์กรอาจเป็นผู้ถือหุ้น
3. ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบการตัดสินใจในการสรรหาและเลือกบุคลากรขององค์กร เพราะบุคคลที่มีความเหมาะสมควรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชื่อและค่านิยมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

4. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากรกล่าวคือ ผู้บริหารและสมาชิกองค์การควรได้รับการประเมินความสามารถตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

5. เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ทั้งแนวปฏิบัติในวิถีการอยู่ร่วมกันในการดำเนินงาน

6. เป็นกรอบในการเลือกใช้วิธีการการบริหารที่เหมาะสม หากวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบใดการบริหารองค์การก็ควรเป็นไปในลักษณะนั้น เช่น ถ้าองค์การเลือกที่จะกระจายอำนาจการบริหาร ผู้บริหารก็ต้องมีวิธีการการบริหารเป็นการกระจายอำนาจด้วย

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556 : 34) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญมาก เพราะองค์การที่ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์การที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถเริ่มได้จากผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำขององค์การ เป็นผู้ที่สร้างเชื่อและค่านิยมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและเป็นตัวอย่างที่ดีรวมถึงให้คำแนะนำแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

ดาฟท์ (Daft, 2003 : 104) อธิบายว่าวัฒนธรรมก่อกำเนิดขึ้น โดยการนำของผู้บริหารองค์การคนใดคนหนึ่ง หรือผู้นำทางความคิดของบุคคลในองค์การ ผู้บริหารหรือผู้นำเหล่านี้อาจจะเสนอแนวคิด ค่านิยม วิสัยทัศน์ หรือยุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การหากแนวคิดหรือวิธีการนั้นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การก็จะกลายเป็นสถาบันเชื่อและวัฒนธรรมองค์การที่สะท้อนความเชื่อดังกล่าว

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 23-35) กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ค่านิยมร่วม ทักษะคติ การสื่อสาร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม แต่ปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องอาศัย “รูปแบบ” ที่รับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามค่านิยมร่วม ซึ่งหากเปรียบกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว ค่านิยมร่วมโดยทั่วไปจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับ “ความพึงพอใจของลูกค้า” ดังนั้น ค่านิยมร่วมของสถานศึกษาจึงควรจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน หรือ “คุณภาพศิษย์” นั่นเอง วัฒนธรรมคุณภาพไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพไม่ได้เกิดขึ้นจากใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของคนทุกคนทุกระดับ และต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และต่อเนื่องยั่งยืน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา เป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหาร กรอบการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคล การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างวัฒนธรรมเริ่มจากผู้บริหาร สร้างความเชื่อ ค่านิยม วิสัยทัศน์ หรือยุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรจนกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ดี นอกจากนั้นยังต้องสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมแรงของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนที่จะต้องพัฒนาอย่างมีทิศทางจนประสบความสำเร็จ

ลักษณะของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

คุก และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke and Lafferty, 1989: 103) ได้นำแนวคิดทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตของลาฟเฟอร์ตี้ ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของมาสโลว์ มาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา (Passive – defensive Organizational Culture) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบเป็นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร สมาชิกรู้สึกว่าคุณควบคุมการทำงาน ถูกคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ จึงมุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อทำให้เกิดความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน

3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive - defensive Organizational Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับงานมากเกินไป มุ่งเน้นความต้องการด้านอำนาจ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในงานจึงเกิดลักษณะของการแข่งขัน แข่งแย้งชิงดีชิงเด่นกัน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ได้ออกแบบลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่

2. ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์การแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

วิจารณ์ พานิช (2552 : 98-100) ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีขีดความสามารถ 7 ประการคือ

1. คิดสร้างสรรค์ เป็นการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวเพื่อมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นใฝ่ดี มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ ทำให้มีระบบการตัดสินใจที่รวมทั้งใช้การฝึกจิตได้สำนึกในการทำงานประกอบด้วย

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว คือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ตนเอง เช่น หน้าที่การงาน ครอบครัว และเฉพาะตัว

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ถือเป็นความใฝ่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความเพียรพยายามในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการใช้ข้อมูลและมีเหตุผลประกอบทุกครั้งจะช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างถูกต้องและยังช่วยให้บุคคลนั้นมีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกใช้จิตได้สำนึกในการทำงาน จะช่วยให้การทำงานไปเป็นอย่างอัตโนมัติ และมีผลงานที่ดีเยี่ยมโดยใช้จิตสำนึกในการทำงานและการสั่งงาน การบรรลุความสามารถระดับนี้ได้ต้องมีการฝึกทักษะในการทำงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. การทำงานเป็นทีม องค์การมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนในทีมมีจิตสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ผู้รับบริการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและ การเรียนรู้เป็นทีมเน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำมีแนวทางดังนี้

2.1 การอภิปราย วิธีการคล้ายกับการเสวนาให้มีการจัดเตรียม ข้อสมมติฐานและทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้การอภิปรายมีความท้าทาย

2.2 ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม เป็นเทคนิคที่เน้นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำและความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

2.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้มองเห็นภาพในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีขึ้น

3. มุ่งผลสำเร็จของงาน คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดีมีการตั้งเป้าหมายร่วมกับพฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

4. มุ่งบทบาทของบุคคล คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การรวมทั้งความสำเร็จของงาน

5. การติดต่อสื่อสาร คือองค์การมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ระบบ ICT ในการติดต่อสื่อสารและใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือองค์การมีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์การ มีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีมได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันสมาชิกภายในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความจริงใจต่อกัน

7. ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสูงสุดต้องบริหารกระบวนการทศน์ ภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วองค์กร อยู่ในทุกคน ทุกคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองรับผิดชอบ และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241-247) ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. มุ่งกลยุทธ์ คือการมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่มีต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยเน้นกระบวนการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. มุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ลักษณะสำคัญของการมุ่งผลสำเร็จของงานคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ผู้นำมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

3. ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ

4. กฎระเบียบของการทำงาน เป็นการมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความเป็นระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และมีความมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทของบุคคล วัฒนธรรมเชื่อว่าผลงานที่ดีย่อมมาจากคน บุคลากรคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์การ องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นค่านิยมโดยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในฐานะที่เป็นบุคคลที่จะนำความสำเร็จสู่องค์การ

6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การที่ผู้นำมอบความอิสระคล่องตัว ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสนับสนุนให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ ในประเด็นต่าง ๆ ขององค์การ เกิดมุมมองและแนวคิดใหม่นำมาทดลองและปรับปรุงผลงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตลอดเวลา และกระตุ้นบุคลากรและครูกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่เน้นการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

ชนิดา จิตรุทระ (2560 : 114-115) ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่องค์การมีความคิดเห็นอย่างเดียวกัน เกื้อกูลเหมือนญาติมิตร มีความเกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์การ มีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่ารายละเอียดโดยผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการคิดเห็นเหมือนกันแบบระบบเครือข่าย

2. กฎระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การบริหารที่อาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่ง ผู้บริหารอาศัยตำแหน่ง และบทบาทที่เป็นทางการ ภายใต้

ระบบกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาศัยเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอนตามกฎระเบียบ

3. การทำงานเป็นทีม การบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงานของทีมงานในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการทำงานลักษณะทีมปฏิบัติงาน อาศัยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเหตุผลที่ได้จากการยอมรับจากทีมงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี

4. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารด้วยการพูดและมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสารเป็นระบบ ตามกฎระเบียบ ขั้นตอนที่วางไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแลกเปลี่ยนความคิดในสมาชิกในองค์การใช้อุปกรณ์ช่วยในการสื่อสาร

5. บทบาทของบุคคล องค์การเน้นความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เน้นความสามารถของตำแหน่ง การบริหารที่อาศัยความเป็นวิชาชีพของบุคคล

6. ภาวะผู้นำ ความสามารถในการประสาน รับฟังและดูแลเพื่อให้เกิดความยินยอมและไม่ขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272) กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย

1. กฎ ระเบียบ หมายถึงแนวทางให้สมาชิกองค์การปฏิบัติภายในองค์การ เป็นกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้ข้อปฏิบัติงานหรือระเบียบที่องค์การได้กำหนดไว้

2. การสื่อสาร เป็นสื่อกลางการสื่อสารในองค์การที่เกี่ยวกับสารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสารของบุคลากร

3. บทบาทของบุคลากร โดยองค์การมีความเชื่อในตัวบุคลากร การตัดสินใจมีส่วนร่วมกันของบุคลากร มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นแบบฉันทานุมัติ ให้เกียรติและยอมรับผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

4. ระบบรางวัล การที่องค์การให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์การปฏิบัติงานและการมอบรางวัลในแต่ละการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลมีความสมบูรณ์แบบที่แน่นอนและเน้นด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากบุคลากรที่ขยัน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทให้กับองค์การ บุคลากรเหล่านี้เป็นที่ยอมรับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เข้าใจว่า วัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกันและสมาชิก มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Cooke and Lafferty (1989) ที่มองวัฒนธรรมองค์การโดยให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการความสำเร็จ มีลักษณะพื้นฐานที่ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งบุคคลและมุ่งไมตรีสัมพันธ์ แต่ละมิติมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) เน้นค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ ที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - Actualizing) เน้นค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับการก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือสมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) เน้นค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเอาบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) เน้นลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริใจและไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม มีความยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น ลักษณะโดยภาพรวมขององค์การแบบสร้างสรรค์จะเน้นที่การสร้างค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกรักงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

แบทเทน (Batten, 1992: 6) กล่าวถึง องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ ซึ่งหากปฏิบัติในแต่ละวันได้อย่างน้อยหนึ่งในข้อกำหนดนี้จะสามารถเปลี่ยนทัศนคติทั้งหมดจากองค์การ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
2. การยอมรับว่าคนจะปฏิบัติตามผู้ที่มีความรู้ต้องการเรียนรู้ พวกเขาจะไม่ปฏิบัติตามผู้ที่คิดว่ารอบรู้ไปทุกเรื่อง
3. ตั้งเป้าหมายที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการแบ่งกำลังคนไปตามจุดแข็งของเขาอย่างสร้างสรรค์และมีหลักเหตุผล ซึ่งเป็นหลักการแนวทางขององค์การในอนาคต
4. การเปลี่ยนค่านิยมสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
5. การให้ความสำคัญกับคำว่าทีมตลอดเวลา
6. ปลุกฝังและฝึกอบรมด้วยหัวหน้าที่มีของตนเอง
7. ส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมที่กระตือรือร้นมากกว่าพฤติกรรมที่ไม่ได้โต้แย้งหรือเฉย ๆ
8. กำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนไม่ใช่การกดดันให้ปฏิบัติงาน
9. การให้อิสระภาพในการปกครองตนเอง การมอบหน้าที่ และการมอบอำนาจปลุกฝังความเชื่อร่วมกันว่า "เราสามารถบรรลุเป้าหมายไม่ว่าในสิ่งใด สิ่งที่ยากลำบากเราจะลงมือทำทันทีสิ่งที่เป็นไปได้เราจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อย"
10. ภาวะผู้นำส่วนบุคคลที่คนอื่นต้องการเอาแบบอย่างและปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำไม่สามารถคิดขึ้นได้หากปราศจากผู้ที่ยินดีปฏิบัติตาม
11. ให้รางวัลกับผู้ที่มีความรู้ต้องการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่รอบรู้ไปทุกเรื่อง
12. วัฒนธรรม(แพร่หลาย) ของความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีมติใหม่ของการบริการ

13. การเข้าใจและฝึกฝนการเป็นผู้นำในทุกระดับและทุกส่วนขององค์การ
14. สร้างเกณฑ์การประเมินผลของงานบนพื้นฐานของนวัตกรรม คุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว
15. สร้างนโยบายและโปรแกรมการทำงาน (แผนงาน) ที่สร้างและส่งเสริมพลังกาย พลังจิตใจ และพลังจิตวิญญาณในระดับสูง
16. มีการเปิดกว้างและชี้แจงทุกมิติของวัฒนธรรม
17. ให้ค่ายก่งชมเชยที่สมควรได้อย่างเต็มที่ อย่าเก็บไว้

จูรัน และ กรีนนา (Juran and Gryna, 1993 : 161-176, 1999 : 22.65-22.66) กล่าวถึง การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพไว้ว่า วัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เราต้องตระหนักเรื่องคุณภาพ การแสดงหลักฐานของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการระดับสูง การพัฒนาตนเองและการมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม และการยอมรับและการให้รางวัล ดังนี้

1. สร้างความตระหนักและรักษาคุณภาพ หมายความว่า เราต้องสร้างและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของคุณภาพในปัจจุบันของเรา ข้อความจะต้องถึงฝ่ายบริหารจัดการระดับบน ระดับ กลาง และ ระดับล่าง รวมถึงบุคลากรคนอื่นๆ โดยใช้ภาษาที่เหมาะสมกับแต่ละระดับ
2. การแสดงหลักฐานของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการระดับสูง สิ่งนี้ไม่ใช่เพียงแค่การให้กำลังใจจากข้างๆ แต่เข้าร่วมเป็นหนึ่งในทีมงานด้านคุณภาพ การทำยุทธศาสตร์เพื่อคุณภาพ การจัดหาทรัพยากรคุณภาพ และดำเนินการจัดงานอื่นๆ ในการวางแผนและปรับใช้เป้าหมายคุณภาพ
3. มีการพัฒนาตนเองและการมอบอำนาจ รวมถึงการออกแบบงานสำหรับควบคุมตนเอง การคัดเลือกและการฝึกอบรมสำหรับงาน การรวบรวมวิธีการพัฒนาตนเอง เช่น การบริหารจัดการทีมด้วยตนเอง และ การส่งเสริมความมุ่งมั่นในคุณภาพของแต่ละบุคคล
4. การมีส่วนร่วม หมายถึงการกระตุ้นการทำงาน พฤติกรรม รูปแบบของการเข้าร่วม มีมากมาย ทำหน้าที่ในทีมงานด้านคุณภาพ วงจรคุณภาพ หรือ ทีมงานด้านการปรับปรุง เป็นเจ้าของกระบวนการเข้าร่วมในผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการตรวจสอบการออกแบบ หรือ จัดทำคำแนะนำในเรื่องคุณภาพ
5. การยอมรับและการให้รางวัล เป็นจัดให้มีการแสดงว่าเห็นคุณค่าและให้รางวัล การแสดงออกของความภาคภูมิใจสิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นคนให้มีคุณภาพ การแสดงให้เห็นคุณค่า จะทำในรูปแบบประกาศต่อส่วนรวมให้ทุกคนรับทราบถึงประสิทธิภาพดีเยี่ยมในเรื่องคุณภาพ รางวัลที่จะได้รับจากคุณภาพนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และใช้ได้จริง ยกตัวอย่างเช่น การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัส การเลื่อนตำแหน่ง

ชาวนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 24-35) ได้กล่าวถึง “กฎแฉ 3 ดอก ผู้วัฒนธรรมคุณภาพ” คือ เงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สรุปได้ดังนี้

1. กฎแฉดอกที่ 1 จิตสำนึกคุณภาพ คือ ความตระหนักร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ ผู้เรียน ตลอดจนพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ต่อการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อนำ ไปสู่สังคมคุณภาพ ได้แก่

1.1 คุณภาพผู้เรียน ต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ความคาดหวัง ของผู้ปกครอง และความต้องการของสังคม ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐาน ทั้งมาตรฐานของหลักสูตร เนื้อหาที่มีความทันสมัย สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานการ สอน ที่กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learn how to learn) และมาตรฐานการวัดและ ประเมินผล ที่ต้องมีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน มีมาตรฐานในการบริหารจัดการทดสอบ และการ นำผลการทดสอบไปประเมินเพื่อใช้ในการพัฒนาได้อย่างทันการณ์

1.2 คุณภาพงาน ต้องมีระบบการประกันคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงาน เช่น อัตราส่วนของจำนวนครูอาจารย์ผู้สอนกับจำนวนผู้เรียนต้องอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน เป็นต้น นอกจากนี้ สถานศึกษาและ ชุมชนต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (IQA) เพื่อให้มีความ ครอบคลุมในการประกันคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน

1.3 คุณภาพชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรต้องปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งใน ด้านการเรียน การช่วยเหลือครอบครัว การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ต่อ ส่วนรวม และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับผู้เรียน อันจะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิต และคุณภาพ ของสังคมได้ในระยะยาวต่อไป

1.4 คุณภาพชุมชน/สังคม สถานศึกษาถือเป็นสถาบันทางสังคมแห่งหนึ่งของ ชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากร ต้องมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบ ร่วมกันกับชุมชน/สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือสถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายของหลักสูตร และพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม เพราะ คุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อ คุณภาพของชุมชน/สังคม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับวิถีของ ชุมชนและความคาดหวังของสังคม

2. คุณแจคอกที่ 2 วิธีชีวิตคุณภาพ คือ การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณสม่ำเสมอเป็นกิจวัตร จากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสู่วิถีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้แก่

2.1 การครองคน คือ คุณธรรม ได้แก่ การมีวินัยรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความตระหนักและมีจิตสำนึกคุณภาพ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือ เกื้อกูล และมีน้ำใจต่อผู้อื่น ขอมรับในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มุ่งมั่นปฏิบัติงานและมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

2.2 การครองตน คือ จริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เช่น ความประหยัด และรู้คุณค่าของการใช้ทรัพยากรการบริหารเวลา และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญอันจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.3 การครองงาน คือ จรรยาบรรณ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานทั้งมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านการสอน และมาตรฐานในการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีกรอบในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือ เพื่อนำมาสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

3. คุณแจคอกที่ 3 การบริหารสถานศึกษาคุณภาพ คือ การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อคุณภาพของผลผลิตหรือคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลกระทบต่อสังคม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่

3.1 นิติธรรม คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามกรอบของกฎหมายไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือดำเนินการโดยอาศัยช่องว่างทางกฎหมาย หรือตีความตัวบทกฎหมายโดยถือประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ การจัดการศึกษาต้องมุ่งสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่เป็นไปตามมาตรฐาน ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3.2 คุณธรรม คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรการจัดการศึกษาได้มาตรฐาน สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.3 ความโปร่งใส คือ การเปิดเผยให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่ปกปิดข้อมูลที่จะเกิดผลกระทบโดยเฉพาะการตัดสินใจทางการบริหารที่มีผลต่อประชาคม โดยข้อมูลต้องมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3.4 ความรับผิดชอบ คือ การพยายามให้ครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะคิด กล่าวที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลกรคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติ นั้น ๆ โดยความรับผิดชอบที่สำคัญของสถานศึกษาคือการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่โลกของงาน

3.5 ความมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากรและนักเรียน ทั้งความร่วมมือในการทำงาน การบริหาร และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกัน

3.6 ความคุ้มค่า คือ การนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงประโยชน์และคุณค่าสูงสุดที่เกิดขึ้น

ทฤษฎีปัญหา (ออนไลน์ : 2559) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ กระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายด้านคุณภาพขององค์กรประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

1.1 การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

1.2 ความมุ่งมั่นในการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

1.3 ผู้นำร่วมกับบุคลากร กำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น

1.4 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเตรียมงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีการปรับปรุงทักษะอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

2.1 การกำหนดตัวบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนา

2.2 การกำหนดแผนงาน /โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรม/หลักสูตรการให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากร

2.3 การสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุ/อุปกรณ์/สถานที่ในการพัฒนาบุคลากร และมีระบบและตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน

2.4 ขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการทำงานที่เป็นระบบ หมายถึง การทำงานที่เกิดจากการวางแผน มีกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสม ครบทุกขั้นตอนในกระบวนการงานนั้น ๆ สื่อสารได้เข้าใจง่าย และมีความทันสมัย การทำงานที่เป็นระบบประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

3.1 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ โดยกระบวนการมีส่วนร่วม และการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมและนำเสนอผู้บริหาร

3.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล

3.3 การนำแผนงาน/โครงการสู่การปฏิบัติ

3.4 การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเสนอผู้บริหาร

3.5 การปรับปรุงและพัฒนา ระบบให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำร่วมประสาน มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และให้ความสำคัญกับคำว่าทีมตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

4.1 การกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4.2 ทีมงานรับรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

4.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มศักยภาพ

4.4 ขวัญและกำลังใจ การสร้างสัมพันธ์ในระหว่างการทำงาน

5. ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนเองและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขใน สังคมต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน จึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนในหลากหลายประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- 5.1 การศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual study)
- 5.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ (Learning by technology)
- 5.3 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instruction)
- 5.4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Learning by doing)
- 5.5 การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperation)
- 5.6 การเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning)

6. ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ เป็นการนำผลของประเมินที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษาว่ามีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้อง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาหรือไม่เป็นที่ต้องการของชุมชนหรือสังคมในขณะนั้นเพียงใด เกิดผลดีและไม่ดีอย่างไรบ้าง เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ได้แก่

- 6.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับรู้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงงานในส่วนที่รับผิดชอบ
- 6.2 การนำผลการประเมินและข้อเสนอจากการประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากต้นสังกัดไปใช้ในการพัฒนาแผนการดำเนินงานในปีถัดไป
- 6.3 การสรุปรายงานผลการปฏิบัติตามผลการประเมิน การนำเสนอผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งมีความต่อเนื่องยาวนานและอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่าการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมนั้น จะสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ โดยลักษณะของวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย เช่น การมุ่งความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศ การประเมินคุณภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น

เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้วิจัยจึงนำลักษณะวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์ให้ได้ว่าข้อสรุปว่าลักษณะของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนด้านใดบ้างที่นักการศึกษากล่าวถึงมากที่สุด เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยต่อไป ข้อมูลปรากฏดังตาราง 7

ผู้วิจัยขอใช้รหัสแทนชื่อนักการศึกษาและหน่วยงานที่นำมาวิเคราะห์ในตาราง 7 ดังนี้

A	หมายถึง	Cooke and Lafferty (1989: 103)
B	หมายถึง	Hoy and Miskel (2005 : 171)
C	หมายถึง	วิจารณ์ พานิช (2552 : 98-100)
D	หมายถึง	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241-247)
E	หมายถึง	ชนิดา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115)
F	หมายถึง	สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272)
G	หมายถึง	บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69)
H	หมายถึง	Batten (1992: 6)
I	หมายถึง	Juran and Gryna (1993: 161-176; 1999: 22.65-22.66)
J	หมายถึง	Goetsch and Davis (2006 : 19)
K	หมายถึง	ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 23-35)
L	หมายถึง	ทฤษฎีปัญญา (2559 : ออนไลน์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษา

องค์ประกอบ \ นักการศึกษา	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	รวม
มุ่งความสำเร็จ / มีคุณภาพ	✓	✓	✓	✓			✓	✓			✓	✓	8
ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ	✓	✓											2
การทำงานเป็นทีม / ส่วนร่วม	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	8
สัมพันธภาพ/การสื่อสารภายใน / ภายนอก	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	8
งานท้าทายความสามารถ	✓												1
การสร้างสรรคนวัตกรรม		✓											1
ความมั่นคง		✓											1
การยึดถือกฎ ระเบียบ		✓		✓	✓	✓							4
ความใส่ใจรายละเอียด		✓											1
มีความคิดสร้างสรรค์			✓	✓				✓					3
มุ่งพัฒนาบุคลากร			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
ภาวะผู้นำ / สร้างผู้นำ			✓		✓			✓		✓		✓	5
ระบบรางวัล ยกย่องชมเชย						✓		✓	✓				3
ค่านิยมสร้างสรรค์							✓						1
การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง								✓		✓			2
เกณฑ์ประเมินผลงาน								✓		✓			2
เปิดกว้างทุกมิติวัฒนธรรม								✓		✓			2
ประเมินคุณภาพ/นำผลไปใช้									✓			✓	3
การมีส่วนร่วม									✓		✓		2
สร้างขวัญ กำลังใจ										✓			1
ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม											✓		1
มีจรรยาบรรณ											✓		1
ความรับผิดชอบ											✓		1
ความคุ้มค่า											✓		1
ทำงานอย่างเป็นระบบ												✓	1

จากข้อมูลในตาราง 7 พบว่า มี 4 องค์ประกอบที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุด ทั้งในด้านของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมของโรงเรียน ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงบทบาทของตนเอง มีผู้กล่าวถึงจำนวน 9 ครั้ง
2. การมุ่งผลสำเร็จ รวมถึง การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลลัพธ์เชิงคุณภาพของโรงเรียน มีผู้กล่าวถึงจำนวน 8 ครั้ง

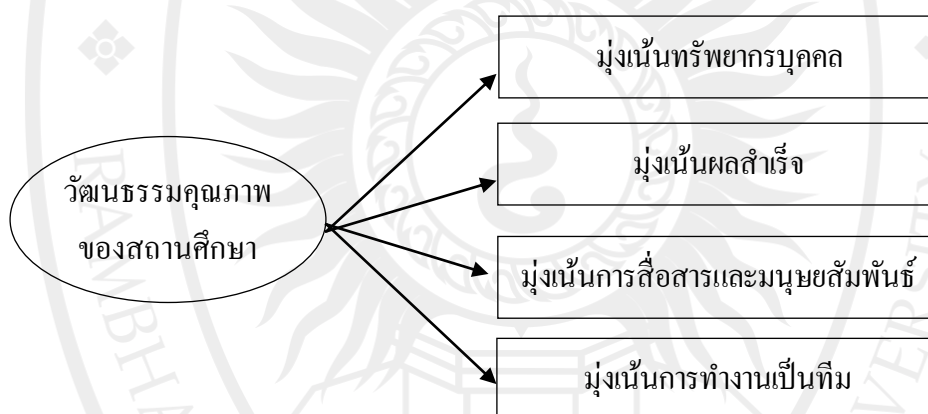
3. สัมพันธภาพของบุคลากร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารภายในและภายนอกโรงเรียน มีผู้กล่าวถึง จำนวน 8 ครั้ง

4. การทำงานเป็นทีม มีผู้กล่าวถึงจำนวน 8 ครั้ง

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ มาสร้างเป็น โมเดลสมมติฐาน และปรับข้อความให้เหมาะสม พร้อมทั้งวิเคราะห์รายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านเพื่อนิยามเชิงปฏิบัติการและระบุตัวบ่งชี้ต่อไป

ผู้วิจัยปรับข้อความเพื่อเป็นชื่อองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพ ดังนี้

1. มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
2. มุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม



ภาพประกอบ 12 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

1. มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (People orientation)

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคคน ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ จัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนที่มี

ความสำคัญก็คือ ครู ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างที่สุด เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้อันจะส่งผลไปยังความสำเร็จของผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241) กล่าวว่า วัฒนธรรม เชื่อว่าผลงานที่ดีย่อมมาจากคน บุคลากรคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์การ องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นค่านิยม โดยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคล ที่จะนำความสำเร็จสู่องค์การ สอดคล้องกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ที่ได้ ออกแบบลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ระบุว่า การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง โดยกล่าวว่า การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกใน องค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน เช่นเดียวกับ วิจารย์ พานิช (2552 : 98-100) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการมุ่ง บทบาทของบุคคล เป็นลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม ทั้งนี้ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การ แสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความ คาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การรวมทั้งความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ ชนิดา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) และ สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า บทบาทของบุคคล มีความสำคัญมาก องค์การเน้นความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เน้นความสามารถของ ตำแหน่ง การบริหารที่อาศัยความเป็นวิชาชีพของบุคคล โดยองค์การมีความเชื่อในตัวบุคลากร การตัดสินใจมีส่วนร่วมกันของบุคลากร มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นแบบฉันทานุมัติ ให้เกียรติและยอมรับผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69) กล่าวถึงมิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) ของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นการเน้น ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และ มุ่งเอาบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจ ในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์การ ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

แบดวิก (Bardwick, 2001 : 15) กล่าวว่า การเน้นบทบาทของบุคคลของวัฒนธรรม องค์การ เป็นความสอดคล้องกันระหว่างข้อเรียกร้องต่าง ๆ ขององค์การกับความปรารถนาต่าง ๆ ของบุคคล นำไปสู่การที่บุคคลมีแรงจูงใจระดับสูง ความพึงพอใจและความสำเร็จทั้งสองฝ่าย ในทางตรงกันข้าม ความไม่เหมาะสมหรือความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์การกับบุคคลจะนำไปสู่

ความอึดอัด ความกดดัน และความล้มเหลวทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ แฮนดี (Handy,2002 : 27) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทบุคคล หมายถึง การบริหารที่อาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์ มีเหตุผล มีความเสถียรภาพ มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นวัฒนธรรมที่บริหารได้ยาก เป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นมืออาชีพ เป็นอิสระมีเสรีภาพและไม่ฟังฟังใคร

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 24-35) ได้กล่าวถึง คุณา 3 ดอก ผู้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน โดยระบุว่าการมีวิถีชีวิตคุณภาพ เป็นคุณา 3 ดอก ที่ 2 ของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน คือ การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณสม่าเสมอเป็นกิจวัตร จากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสู่วิถีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ได้แก่ 1) การครองคน คือ คุณธรรม ได้แก่ การมีวินัยรับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความตระหนักและมีจิตสำนึกคุณภาพ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีน้ำใจต่อผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มุ่งมั่นปฏิบัติงานและมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 2) การครองตน คือ จริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดอย่างสม่าเสมอ จนเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เช่น ความประหยัด และรู้คุณค่าของการใช้ทรัพยากรการบริหารเวลา และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญอันจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 3) การครองงาน คือ จรรยาบรรณ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานทั้งมาตรฐาน ด้านการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านการสอน และมาตรฐานในการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีกรอบในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือ เพื่อนำมาสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558 : 9,56-58) ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 ขึ้น เพื่อใช้ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ และใช้ประกอบในการพิจารณา รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เรียกว่า ระบบราชการ 4.0 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยให้ความสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยกล่าวถึงหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร สรุปได้ดังนี้

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักคือ

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร คือการบริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร เพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ การดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศ ในการทำงานที่เกื้อหนุน และมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย สรุปได้ดังนี้

1.1 จัดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ประกอบด้วยทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่ส่วนราชการจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรใหม่ ทั้งด้านแนวคิดและการปฏิบัติงาน การทำงานให้บรรลุผลหรือเห็นความคุ้มค่า และการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร การจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน มีนโยบายและสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมทั้งสิทธิประโยชน์ที่จัดให้

2. ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย สรุปได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของความผูกพัน การกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ตามประเภทและส่วนงานของบุคลากร

2.2 วัฒนธรรมส่วนราชการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และความร่วมมือของบุคลากร

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี แนวทางการสร้างความร่วมมือของบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

ทรูปลูกปัญญา (ออนไลน์ : 2559) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน โดยระบุว่าวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่ผู้บริหารเตรียมงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีการปรับปรุงทักษะอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยแนวทาง การกำหนดตัวบุคคลที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนา การกำหนดแผนงาน /โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรม/หลักสูตรการให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุ/อุปกรณ์/สถานที่ในการพัฒนาบุคลากร และมีระบบและตัวชี้วัดการ

ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริภัสสร วังทองดี (2559 : 144-145) กล่าวถึงรูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังนี้

1. การพัฒนางาน (job development) หมายถึง งานในปัจจุบันที่บุคลากรทำอยู่ การพัฒนางานถูกจัดไว้คู่กับกิจกรรมการฝึกอบรมซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำงานด้วยวิธีการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงานหรือด้วยการฝึกอบรมทางไกลทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การศึกษา คือ การสร้างการเรียนรู้เพื่อทำงานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายเส้นทาง การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานหรือดำรงตำแหน่งงานในอนาคต

3. การพัฒนาองค์กร (organization development) การพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำให้ดียิ่งขึ้นการทำให้เติบโตอย่างยั่งยืนเพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ เลิกใช้คำว่าพัฒนาองค์กร ในภาพใหญ่และใช้คำว่าพัฒนาในความหมายแคบ โดยมุ่งไปที่การพัฒนาปัจเจกบุคคล เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากร

จากแนวคิดของนักการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนในประเด็นการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สรุปได้ว่าการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเหนือความคาดหมาย เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลตามบทบาทหน้าที่ ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และขีดความสามารถของปัจเจกบุคคล มีบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ดีโดยเน้นในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความสะดวกสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงานสูง ผู้บริหารให้ความสนใจ ยุติธรรมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาแสวงหาความรู้และแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. มุ่งเน้นความสำเร็จ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จว่าต้องมีการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล และการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย เช่นเดียวกับ วิจารณ์ พานิช (2552 : 98-100) ที่กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ที่มีขีดความสามารถจะต้อง มุ่งผลสำเร็จของงาน คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดีมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันพฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สีกว่างานมีความหมายและมีความท้าทายลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สีกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

แบทเทน (Baten, 1992: 6) กล่าวถึง องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพที่ควรปฏิบัติคือ การตั้งเป้าหมายที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการแบ่งกำลังคนไปตามจุดแข็งของเขอย่างสร้างสรรค์ และมีหลักเหตุผล ซึ่งเป็นหลักการแนวทางขององค์การในอนาคต กำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนไม่ใช่การกดดันให้ปฏิบัติงาน ปลุกฝังความเชื่อร่วมกันว่า "เราสามารถบรรลุเป้าหมายไม่ว่าในสิ่งใด สิ่งที่ยากลำบากเราจะลงมือทำทันที สิ่งที่เป็นไปไม่ได้เราจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อย"

บาร์มี จรัสสิงห์ (2559 : ออนไลน์)กล่าวถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน การมุ่งผลสัมฤทธิ์พิจารณาได้จาก 3 มิติ คือ ความสมบูรณ์ของการทำกิจกรรมในงาน ผลกระทบของผลสำเร็จในงานว่าเกี่ยวกับระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับหน่วยงาน และระดับของนวัตกรรมที่สร้าง เช่น เป็นสิ่งใหม่ต่อหน่วยงาน ต่อส่วนราชการ หรือต่อวิชาชีพบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ดีก็จะมีความคิดริเริ่ม การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวมและความยืดหยุ่นผ่อนปรน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมด้วย โดยปัจจัยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรักและความศรัทธาในองค์กร การสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กรได้เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีจิตสำนึกรักการทำงาน รักองค์กร มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นพลังองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาคุณภาพแห่งตนสู่งานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้มีการวางแผน กำหนดขั้นตอน และวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

3. การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ระบบคือส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนใหญ่ ซึ่ง สะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่นๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองความล้มเหลว กำไร ขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์กร และ มีกรอบการมองในภาพรวม เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ คิดค้นการค้น และ เล็งเห็นถึงโอกาส

4. จิตอาสาต่อการปฏิบัติงาน จิตอาสาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จิตอาสา ก็คือจิตที่ไม่นิ่งดูเฉย ต่อองค์กร หรือการเอาเปรียบผู้อื่น และปรารถนาเข้าไปช่วยด้วยการสละเวลา ลงแรงเข้าไปช่วย และด้วยจิตที่เป็นสุขที่ได้ ช่วยผู้อื่น จุดที่ควรเน้นก็คือจิตอาสาไม่ใช่แค่การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นหรือเพื่อส่วนรวมอย่างเดียว แต่ยังเป็นการพัฒนาจิตวิญญาณของบุคคลด้วย

5. การแสวงหาองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำ (Leadership) และการเรียนรู้ ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงและการ แข่งขัน ประกอบด้วย

5.1 สร้างระบบการเรียนรู้/องค์ความรู้ เป็นการสร้างทุนทางปัญญา หรือการค้นคว้าใช้ประโยชน์จาก สิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปอบรมเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กร หรือหากเป็นองค์ความรู้ ใหม่อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น และการเทียบเคียง

5.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลาย รูปแบบ หลายช่องทาง เช่น การสัมมนาการสอนงาน หรือรูปแบบอื่นๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือ มีการถ่ายโอนความรู้ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือ E-learning เป็นต้น

5.3 การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ การแบ่งปันต้องเกิดมาจากความต้องการให้จริง ไม่ใช่แบ่งปันเพราะความเกรงใจเพราะถูกบังคับ การส่งเสริมพฤติกรรมการแบ่งปัน เป็นสิ่งที่สำคัญในการปลูกฝังพื้นฐานจิตใจให้มีจิตใจดี มีเมตตา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความรู้ในที่นี้สามารถเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และประสบการณ์ดังกล่าว ไม่จำเป็นจะต้องเป็นประสบการณ์ที่เป็นเรื่องความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะเป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความผิดพลาด ความล้มเหลวด้วย

5.4 การสอนงาน (COACHING) การสอนงาน คือ การที่คนหนึ่ง ช่วยให้ ใครก็ตาม พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน หมายรวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น การสอนงานถือเป็น กระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้ เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอน ผู้สอน และต่อ องค์กร

ทั้งนี้บุคคลที่มีลักษณะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะมีพฤติกรรมคาดหวังให้เกิดขึ้น 4 ประการคือ

1. รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของ องค์กรอันประกอบด้วย การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพงานทั้งระบบ การจัดการองค์การแห่งการ เรียนรู้ การจัดการความรู้ กิจกรรม 5 ส. และนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของ ตนเองให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และ ประสิทธิภาพ (Efficacy)

2. ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงานที่กำหนด ใช้ กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถ วางแผนปฏิบัติการ และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (Internal Performance Agreement) อย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากลด้านการจัดการระบบงาน การ วิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วมสืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2565 :) ได้จัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้อง ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม 8 ประการ ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ทั้งนี้ในแนวทางที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ระบุหลักการและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน ไว้ดังนี้

หลักการ

มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ และสนองประโยชน์ของทางราชการ

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา เช่น

1. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันต่อเวลาและสถานการณ์

2. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักตามตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

4. มุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี มีระบบ มีการทำงานเป็นทีม เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม

5. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งชี้แจง หรืออธิบายเหตุผลให้แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง

6. พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้ทักษะและสมรรถนะในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างมืออาชีพ

7. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ข้อกำหนด ให้เหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

8. มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากข้อมูลแนวคิดของนักการศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานจริงของครู สรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนต้องประกอบด้วยผู้บริหารและครูที่มีลักษณะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยปฏิบัติงานที่มุ่งไปที่ผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าเน้นเทคนิควิธีการ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยัน อดทน มีความรักและความศรัทธาในองค์กร มุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงาน วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และมีความความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

การสื่อสารปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนทั้งที่เป็นผู้บริหาร ครู บุคลากรสายสนับสนุน และนักเรียน เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญมาก ดังที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามทัศนะ ของ Cooke and Lafferty (1989) ที่มองวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ความสำคัญกับค่านิยมในการ ทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มิติมุ่งไมตรี สัมพันธ์ (Affiliative) เป็น 1 ใน 4 มิติสำคัญ โดยมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์เป็นการปฏิบัติงานที่เน้น ลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็น กันเอง เปิดเผย จริงใจและไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม มีความยอมรับและ เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน เช่นเดียวกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 272) ที่กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ว่าต้องมีความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร เป็นความไว้วางใจในองค์กรเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เข้าใจว่า วัตถุประสงค์ของ ตนเองสอดคล้องกันและสมาชิก มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการสื่อสาร เป็นสื่อกลางการสื่อสารในองค์กรที่เกี่ยวกับสารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสาร ของบุคลากร สอดคล้องกับ ชนิตา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรม องค์กรว่าการสื่อสารด้วยการพูดและมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสารเป็นระบบ ตามกฎระเบียบ ขั้นตอนที่วาง ไว้ไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแลกเปลี่ยนความคิดในสมาชิกในองค์กรใช้อุปกรณ์ช่วยในการสื่อสาร เช่นเดียวกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241-247) ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้ สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรมีบรรยากาศของ การเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ

การติดต่อสื่อสารและความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน ของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรเชิงธุรกิจ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรก็ตาม

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 :241) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูลทั้งในระดับบุคคลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร การสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตและการบริหารงานของทุกองค์กร โดยมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

1. การประสานงานที่ดี การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพดี ทำให้การดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นไปโดยมีการประสานงานที่สอดคล้องกัน ลดขั้นตอนการบริหารงานที่ซ้ำซ้อน เป็นการประหยัดทั้งงบประมาณและเวลา นอกจากนั้นยังลดขั้นตอนหรือจัดอันตรายจากการปฏิบัติงาน

2. การวินิจฉัยสั่งงาน การจัดระบบการสื่อสาร โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพสูง เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้การตรวจสอบวินิจฉัยหรือการสั่งการเป็นไปด้วยความรวดเร็วเที่ยงตรงและถูกต้องยิ่งขึ้น

3. การควบคุมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ โครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายนโยบายขององค์กรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานและบรรลุผลสำเร็จ

4. ความสามัคคีในหมู่คณะ การสื่อสารทำให้บุคคลเข้าใจกัน รู้ว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใดร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกัน

การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นวิธีการนำข้อเท็จจริงความคิดเห็นความต้องการอารมณ์และความรู้สึกจากผู้สูงหรือผู้พูดไปยังผู้รับให้เข้าใจตรงกัน และเกิดความพึงพอใจต่อกัน ผู้รับจะรับสารและแปลความหมายตรงกับผู้ส่งหรือไม่ย่อมมีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะมีองค์ประกอบหลายประการที่มีผลต่อการแปลความ เช่น ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลของผู้ส่งสาร คุณภาพของสื่อที่ใช้ บรรยากาศในขณะนั้น อารมณ์ความรู้สึกของผู้รับสารและผู้ส่งสาร เป็นต้น

จักรี ศรีจารุเมธิญาณ (2563 : 103) กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น เมื่อทำได้แล้วจะอำนวยความสะดวกให้แก่การดำรงชีวิต ครอบครัวและการทำงาน สำหรับในด้านการทำงานนั้นมีข้อที่ควรปฏิบัติคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาของคนอื่น เมื่อต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีสิ่งที่ควรต้องปฏิบัติคือ การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความเป็นมิตร มองหาส่วนดีและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงเสมอว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นผู้มีคุณค่า การสั่งสอนหรือติดต่องานไม่ควรใช้วิธี

พูดผ่านกับคนอื่น วิธีการสร้างเสน่ห์ในบุคลิกภาพ การเป็นคนมีเสน่ห์จะช่วยให้บุคคลที่อยู่รอบข้างอยากเข้ามาชิดใกล้ และปรารถนาจะร่วมงานด้วย การสร้างเสน่ห์สามารถทำได้โดยการใช้น้ำเสียง หรือคำพูด การแสดงออกทางร่างกาย การใช้ภาษาที่เหมาะสม

จ้านงค์ นามมา และ จักรี ศรีจารุเมธิญาณ (2564 : 783) กล่าวถึงหลักสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวคิดของ รีซ และแบรนดิท (Reece & Brandit) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญต่อการรู้จักตนเองและผู้อื่น เมื่อเราทำอะไรร่วมกับคนอื่นก็ต้องผ่านการสื่อสาร

2. การรู้เท่าทันตนเอง (Self-Awareness) เป็นการรู้อารมณ์ตนเอง ช่วยให้เรารู้จักและควบคุมอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ง่าย จึงต้องพยายามสำรวจภาวะที่เกิดขึ้นภายในตนเองเสมอ มีสติอยู่ตลอดเวลา

3. การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) เป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จในการติดต่อกับผู้อื่นผู้ที่ยอมรับตนเองมีแนวโน้มที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความแตกต่าง รับผิดชอบต่องานและทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงกำหนดความสำเร็จของเป้าหมายได้ด้วย

4. การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงขับเคลื่อนความต้องการ เมื่อรู้สึกว่าองค์การสนองความต้องการในการพัฒนาของตนเอง มีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างดีที่สุด

5. ความไว้วางใจ (Trust) เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความไว้วางใจต่อกัน เป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว เมื่อเกิดความไว้วางใจกันและกันเราจะได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ ตลอดเวลา มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน

6. การเปิดเผยตนเอง (Self-Disclosure) จะสร้างความไว้วางใจกันมากขึ้น ยิ่งมีความไว้วางใจกันมากเท่าไรก็ยิ่งจะรู้สึกปลอดภัยในการเปิดเผยตนเองมากขึ้นเท่านั้น

7.การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ก่อให้เกิดการแก้ไขจะนำไปสู่การลดการกระทบกระทั่งกัน ไม่ไว้วางใจกัน ไม่ให้ความร่วมมือกันและทำลายสัมพันธภาพระหว่างกัน

นอกจากนั้น จ้านงค์ นามมา และ จักรี ศรีจารุเมธิญาณ (2564 : 783-785) ยังได้กล่าวถึงเคล็ดลับในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ดังนี้

1. พูดจาไพเราะ ทักทายด้วยไมตรี การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ควรพูดจาไพเราะ พูดจาดี และสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร กล่าวทักทายด้วยไมตรี หรือแม้แต่เพียงแค่มอบรอยยิ้มให้แก่กัน เมื่อเรามอบสิ่งดีๆต่อกันด้วยคำพูดที่ดีก็ย่อมเป็นการเริ่มต้นสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ซึ่งการสื่อสารกันด้วยคำพูดนั้นก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

2. จริงใจต่อกัน การมอบความจริงใจต่อกันเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง ไม่ใช่ต่อหน้าทำอีกอย่าง ลับหลังทำอีกอย่าง การซื่อสัตย์ต่อการกระทำนั้นจะทำให้เกิดความไว้วางใจเชื่อใจ การมอบความจริงใจให้แก่กันจะทำให้เกิดความไว้วางใจกันและเป็นบ่อเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นได้

3. ไม่นินทาว่าร้าย การนินทาว่าร้ายอาจเป็นการกระทำที่ตรงกันข้ามกับความจริงใจต่อกัน เราไม่ควรนินทาเพื่อนร่วมงาน หากมีอะไรเปิดอกพูดคุยหรือเคลียร์ปัญหากันได้ก็ควรทำ การพูดจានินทาว่าร้ายกันหากอีกฝ่ายรู้ก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ นำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง แบ่งฝักแบ่งฝ่าย

4. ให้ความร่วมมือ หลักการทำงานร่วมกันที่ดีก็คือการให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่เกี่ยงงานกันทำ ร่วมแรงร่วมใจ รับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองทำได้ดีที่สุด เมื่อมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วก็จะยอมทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ดีด้วย ในขณะที่เดียวกันการให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานก็ส่งผลให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ด้วย และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

5. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันยอมทำให้อยากช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะยามที่อีกฝ่ายเกิดปัญหาอีกฝ่ายก็สามารถให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจได้ หรือยามไม่เกิดปัญหาใดๆ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็อาจเป็นการช่วยกันอุดรอยรั่วข้อบกพร่องของแต่ละฝ่ายได้ ทำให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี

6. กล่าวคำชมเชยเมื่อสำเร็จ ปลอดภัย ประโยชน์เมื่อล้มเหลว มนุษย์มักชอบถูกชมเชย ในองค์กรนั้นหากเกิดการทำดี สร้างผลสำเร็จ ก็ควรชมเชยซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ การชมเชยนั้นไม่ใช่การยกยอปอขึ้นจนเกิดเหตุไม่ชมเชยโดยไม่มีเหตุผล ไม่ชมเชยโดยขาดจากความเป็นจริง

7. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเมื่อยามแย่ เมื่อยามเกิดปัญหา นอกจากการพูดคุยเพื่อให้กำลังใจแล้ว การที่ผู้ร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ย่อมทำให้เกิดความประทับใจระหว่างกันและนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ การให้คำปรึกษาที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจและก้าวข้ามผ่านปัญหาได้โดยไม่เกิดความทุกข์

8. รับฟังความคิดเห็น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้เป็นผู้ฟังที่ดี บางสถานการณ์การเป็นผู้ฟังที่ดีอาจดีกว่าการเป็นผู้พูดที่ดีก็ได้ การรับฟังปัญหาให้ถ้วนถี่อาจนำมาซึ่งการหาวิธีแก้ปัญหาได้รอบคอบและถูกต้องมากขึ้น

9. มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการทำงาน หากเป็นคนที่ดี คิดดี ทำดี มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนฝูง แต่ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ท้ายที่สุดแล้วก็ทำให้ภารกิจไม่สำเร็จ และก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรได้ในที่สุด

10. รู้จักการให้อภัย ทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะทำอะไรผิดพลาด แล้วทุกคนก็ย่อมจะมีโอกาสในการแก้ตัวได้เช่นกัน หากเราไม่ให้โอกาส ไม่ให้อภัยในข้อผิดพลาดในอดีต ไม่รู้จักมองข้ามสิ่งที่แย่ที่แก้ไขแล้ว การเชื่อมต่อความสัมพันธ์ก็ย่อมไม่เป็นผล

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนต้องประกอบด้วยผู้บริหารและครูที่มีลักษณะมุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลให้บุคคลในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี การวินิจฉัยสั่งงานที่ดี การควบคุมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามัคคีในหมู่คณะ โดยทุกคนในสถานศึกษาควรจะยึดหลัก วาจาไพเราะ ความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ รู้จักการให้อภัย ชื่นชมและให้กำลังใจต่อกัน

4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557 : 23-35) กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ค่านิยมร่วม ทักษะคน การสื่อสาร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม แต่ปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องอาศัย “รูปแบบ” ที่รับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามค่านิยมร่วม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว ค่านิยมร่วมโดยทั่วไปจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับ “ความพึงพอใจของลูกค้า” ดังนั้น ค่านิยมร่วมของสถานศึกษาจึงควรจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน หรือ “คุณภาพศิษย์” นั่นเอง วัฒนธรรมคุณภาพไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพไม่ได้เกิดขึ้นจากใครคนใดคนหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของคนทุกคนทุกระดับ และต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และต่อเนื่องยั่งยืน เช่นเดียวกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

วิจารณ์ พานิช (2552 : 98-100) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่องค์การมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนในทีมมีจิตสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ผู้รับบริการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและ การเรียนรู้เป็นทีมเน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำมี 3 แนวทาง คือ 1) การอภิปราย วิธีการคล้ายกับการเสวนาให้มีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้การอภิปรายมีความท้าทาย 2) ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม เป็นเทคนิคที่เน้นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำและความ

เข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน และ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้มองเห็นภาพในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ชนิตา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงานของทีมงานในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการทำงานลักษณะทีมปฏิบัติงาน อาศัยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเหตุผลที่ได้จากการยอมรับจากทีมงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี จูรัน และ กรีน (Juran and Gryna, 1993: 161-176; 1999: 22.65-22.66) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติว่า หมายถึงการกระตุ้นการทำงาน พฤติกรรม รูปแบบของการเข้าร่วมมีมากมาย ทำหน้าที่ในทีมงานด้านคุณภาพ วงจรคุณภาพ หรือ ทีมงานด้านการปรับปรุง เป็นเจ้าของกระบวนการเข้าร่วมในผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการตรวจสอบการออกแบบ หรือ จัดทำคำแนะนำในเรื่องคุณภาพ เช่นเดียวกับ ทฤษฎีปัญหา (2559 : ออนไลน์) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ในประเด็นการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำร่วมประสาน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และให้ความสำคัญกับคำว่าทีมตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยแนวทาง การกำหนดโครงสร้าง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทีมงานรับรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มศักยภาพ ขวัญและกำลังใจ การสร้างสัมพันธ์ในระหว่างการทำงาน

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (ออนไลน์ : 2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของศูนย์กลยุทธ์ความสามารถทางการแข่งขันองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี “STECO” สรุปได้ดังนี้

1. S – Support ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้ เช่น หากสมาชิกในทีมได้รับมอบหมายให้วิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะบางอย่างที่ตนเองไม่ถนัด แต่สมาชิกในทีมอีกคนมีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ก็สามารถช่วยเหลือด้วยการใช้ความรู้ที่ตนเองมีเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีมได้ เช่นเดียวกันกับมิติของทักษะ หากสมาชิกในทีมมีทักษะเฉพาะที่ทำให้งานเสร็จรวดเร็วได้ดี ตัวอย่างเช่น บางครั้งเราถนัดใช้เครื่องมือที่ทำให้งานเสร็จได้เร็วขึ้น ก็อาจจะแนะนำเครื่องมือนี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของทีมได้ ส่วนมิติของทัศนคติ เมื่อสมาชิกในทีมประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือทางความคิด คงไม่ใช่การช่วยปรับทัศนคติ แต่เป็นการช่วยให้มุมมองหรือแนวคิดที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน มากกว่าการปลูกปั่นให้เกิด

ทัศนคติเชิงลบต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือต่อองค์กร เพราะนอกจากไม่สามารถแก้ปัญหาได้แล้ว ในบางครั้งอาจนำไปสู่การสร้างความแตกแยกในทีมด้วยหรืออาจจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีในอนาคต

2. T – Together ร่วมทุกข์ร่วมสุข การร่วมสุข คือ เมื่องานประสบความสำเร็จ เมื่อสมาชิกในทีมทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน เมื่อสมาชิกในทีมจัดการกับปัญหาด้วยความเรียบร้อย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะร่วมชื่นชมแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ การร่วมทุกข์ คือ เมื่องานไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อสมาชิกในทีมไม่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน เมื่อสมาชิกในทีมไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะร่วมแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจกันด้วยความจริงใจ การตั้งคำถาม เช่น งานเป็นอย่างไรบ้าง จึงเป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญในการเข้าใจสถานการณ์และแสดงออกถึงความยินดีหรือเห็นอกเห็นใจได้อย่างเหมาะสม นอกจากจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกภายในทีมแล้ว จะยังช่วยให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ทำให้ทุกๆ วันในการทำงานมีแต่ความสุข

3. E – Equality เท่าเทียมอย่างให้เกียรติ ทีมที่มีประสิทธิภาพพึงปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม คำว่าเท่าเทียม คือ มาตรฐานเดียวกัน เช่น ชื่นชมในความสำเร็จของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือสมาชิกทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานสมาชิกทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่เดียวกันความเท่าเทียมอย่างให้เกียรติ ทีมงานจะต้องรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม เช่น หัวหน้างานมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการทำงาน มอบหมายงาน และติดตามงาน ทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมทุกคนล้วนมีความสำคัญภายใต้บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ความเท่าเทียมอย่างให้เกียรติจึงเป็นการทำหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ดีที่สุดโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สมาชิกในทีมต่างตระหนักในความสำคัญของกันและกัน

4. C – Challenge ท้าทายความสามารถ ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างไร้ขีดจำกัด แปลงศักยภาพของตนเองให้เป็นพลังบวกในการขับเคลื่อนและทำงานภายใต้ความท้าทาย ความท้าทายจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน อาทิ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการวางแผน ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ความท้าทายจึงควรถูกมองเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรคในการทำงาน หากทีมงานเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นก็มักจะแสวงหาความท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอ เมื่อไหร่ก็ตามที่งานขาดซึ่งความท้าทายใหม่ๆ ก็เปรียบเสมือนกระบี่ที่ไม่เคยใช้ในการศึกใด ความคมของกระบี่ก็จะเลือนหายไปและจะกลายเป็นเพียงของไร้ค่า ทีมงานที่ประสบความสำเร็จล้วนแล้วแต่ผ่านความท้าทายมานับไม่ถ้วน

5. O – Opportunity โอกาสในการพัฒนาตนเอง การทำงานเราคงต้องถามตัวเองอยู่เสมอว่า เราดีขึ้นกว่าเมื่อวานหรือไม่ เราเก่งขึ้นกว่าเมื่อวานหรือไม่ โอกาสในการพัฒนาตนเองจากการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ เพราะทีมงานที่ดีจะสร้างโอกาสให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา ทีมงานที่ดีจะสร้างโอกาสให้เราฝึกฝนทักษะที่จำเป็นได้ตลอดเวลา อยู่ที่สามารถแต่ละคนว่าจะใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองและองค์กรได้อย่างไร หลายคนไม่ยอมรับโอกาสเพราะตกอยู่ในขอบเขตแห่งความกังวล แต่ถ้าเราสามารถขยายขอบเขตแห่งอิทธิพลได้ก็จะค้นพบว่ามีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากมายซ่อนอยู่ เช่น การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน เป็นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประสาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่อง กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิจัย สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "วัฒนธรรมคุณภาพของ โรงเรียน" ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติงานที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งมีความต่อเนื่องยาวนานและอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่าการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมนั้น จะสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ ที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 2) มุ่งเน้นผลสำเร็จ 3) มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 4) มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ตามข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ดังตาราง 8 และสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ดังภาพประกอบ 13

ตาราง 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
1. มุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	พฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในการเปิดโอกาสให้ทุกคนใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งค่า เป้าหมายและปฏิบัติงานเพื่อ ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเหนือ ความคาดหมาย เน้นความ เชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลตาม บทบาทหน้าที่ ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และขีดความสามารถของ ปัจเจกบุคคล มีบรรยากาศการ ทำงานของบุคลากรที่ดีโดยเน้น ในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความ สะดวก สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์ ทุกคนมีความผูกพัน ต่อองค์กร มีอิสระในการ ปฏิบัติงานสูง ผู้บริหารให้ความ ใส่ใจ ยุติธรรมส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการพัฒนาแสวงหาความรู้ และแสดงความสามารถได้อย่าง เต็มที่	1. การมีส่วนร่วมในการตั้งค่าเป้าหมาย 2. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย หรือ เหนือค่าเป้าหมาย 3. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 4. ปฏิบัติงานด้วยทักษะหรือสมรรถนะ เต็มขีดความสามารถของตน 5. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสุขภาพ และ สวัสดิภาพที่ดีของทุกคน 6. ทุกคนได้รับความสะดวก หรือ สวัสดิการ ตามสิทธิประโยชน์ของตน 7. ทุกคนมีความผูกพันต่อโรงเรียน 8. ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน 9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรม กับทุกคนเสมอหน้า 10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมี โอกาสแสวงหาความรู้ 11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่
2. มุ่งเน้น ความสำเร็จ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและครูที่มุ่งไปที่ผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าเน้นเทคนิค วิธีการ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ขยัน อดทน มี	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน 1. มีเป้าหมายการทำงานมุ่งที่ผลลัพธ์ หรือผลสำเร็จ 2. มีความรับผิดชอบ 3. มีคุณลักษณะความมุ่งมั่น ขยัน อดทน 4. มีความรักและศรัทธาในองค์กร

ตาราง 8 (ต่อ)

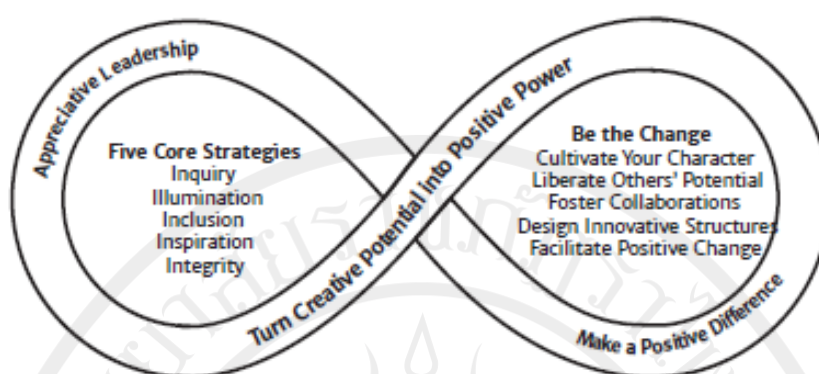
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
2. มุ่งเน้นความสำเร็จ (ต่อ)	ความรักและความศรัทธาในองค์กรมุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงาน วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีความความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	5. มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 6. มุ่งพัฒนาตน เพื่อพัฒนางาน 7. โรงเรียนมีมาตรฐานการทำงาน
3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี การวินิจฉัยสั่งงานที่ดี การควบคุมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามัคคีในหมู่คณะ โดยทุกคนในสถานศึกษาควรจะมีหลัก วาจาไพเราะ ความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ รู้จักการให้อภัย ชื่นชมและให้กำลังใจต่อกัน	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน 1. มีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างชัดเจน 2. มีความสุขในการปฏิบัติงาน 3. มีการประสานงานที่ดี 4. ใ้เข้าใจสภาพ ไพเราะต่อกัน 5. มีความจริงใจต่อกัน 6. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 7. ให้อภัยซึ่งกันและกัน 8. ให้กำลังใจต่อกัน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมของการผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประสาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่อง กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างท้าทายเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม 2. ครูทุกคนมีทีมงานของตนตามบทบาทหน้าที่ 3. ทีมงานมีการวางแผนการทำงานของตน 4. ทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่มีเชี่ยวชาญแตกต่างกัน 5. ทีมงานปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย 6. ในทุก ๆ ปี ทีมงานจะระบุเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 7. มีทีมงานที่มีสมาชิกประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ร่วมงานกัน

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางผลลัพธ์ทางสังคม

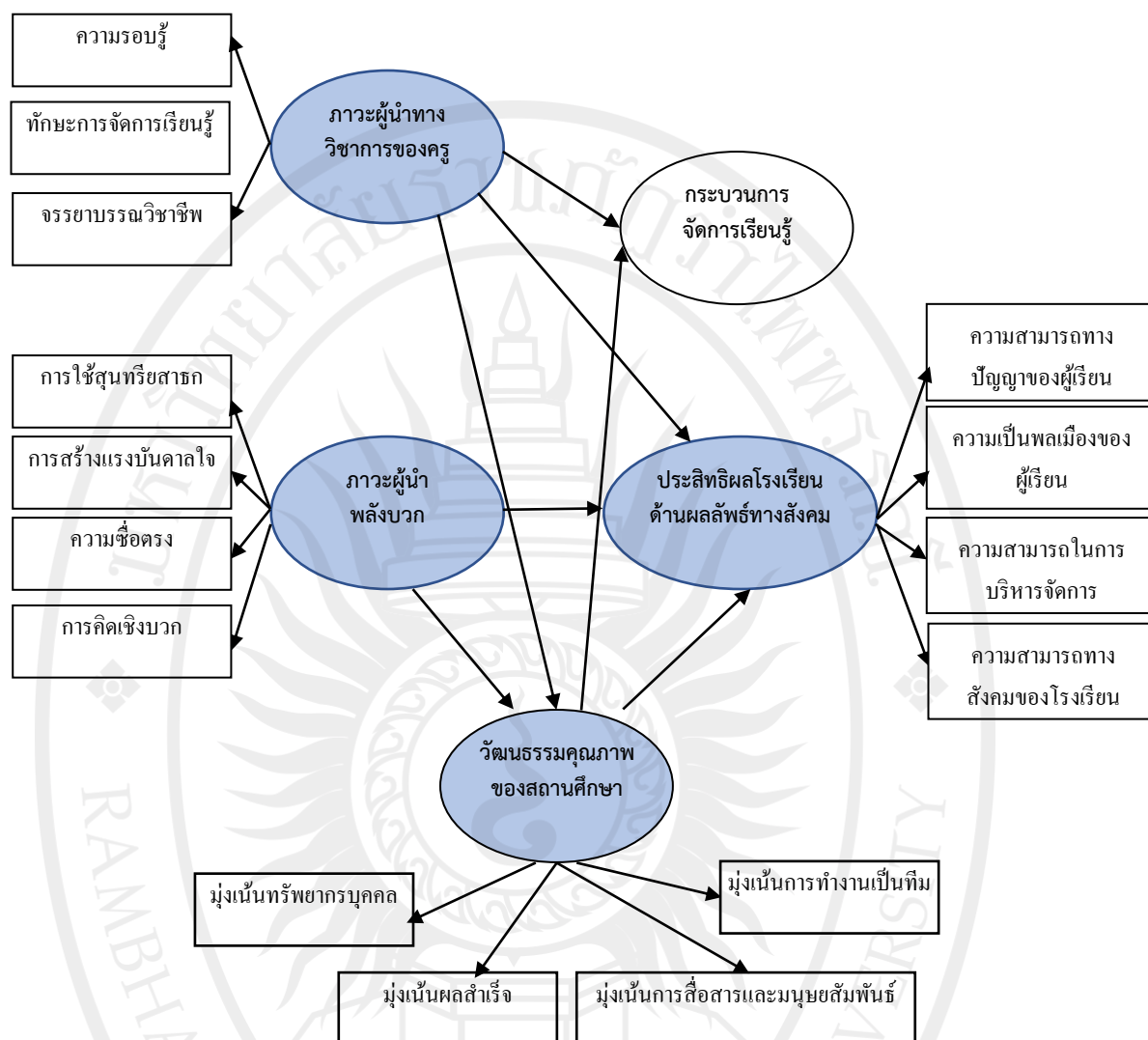
วิทนีย์ และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 65) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากภาวะผู้นำพลังบวก โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำพลังบวกส่งผลต่อคุณค่าขององค์การให้มีความสัมพันธ์กัน สู่องค์กรที่เติบโตและพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในแทนที่จะใช้การยกเลิกงานทั้งหมด ภาวะผู้นำพลังบวกจะดำเนินการสนทนาและค้นหาข้อดีที่สุดเปิดโอกาสให้กับทุกคน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำพลังบวกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของวัฒนธรรม บุคลิกของบุคคลในองค์การ การแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคล การออกแบบโครงสร้างที่เป็นนวัตกรรมใหม่ นำไปสู่วัฒนธรรมเชิงบวก ที่เต็มไปด้วยศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ผลของภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership)

ที่มา : (Whitney and Trosten-Bloom. 2016 : 65)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้เป็นโมเดลสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ และประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม และ วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พร้อมทั้งองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในลำดับถัดไป ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำปล้งบวและวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ

4. แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบข้อมูลว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ในที่นี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในประเด็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของสถานศึกษา ดังนี้

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

สมจิต จันทรฉาย (2557 : คำนำ) กล่าวถึงคำว่า “การเรียนการสอน ” “ การสอน ” และ “ การเรียนรู้ ” ในความหมายเพื่อแสดงถึงการดำเนินการเพื่อสร้างผลการเรียนรู้ แต่ใช้ต่างกัน ในบริบทของการดำเนินการ “ การเรียนการสอน ” เป็นคำที่ใช้เป็นหลักเพราะเป็นคำกลาง ๆ เพื่อแสดงบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน ส่วนคำว่า “ การสอน ” ใช้ในบริบทที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง และ “ การเรียนรู้ ” ใช้ในบริบทที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ลภัสรา จูเมฆา และ ปกรณ์ ประจัญบาน (2559 : 7-8) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้และการสอนไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ หรือการสอน ใช้ตรงกับภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ “ Teaching ” และคำว่า “ Instruction ” ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ “ Teaching ” แปลว่า “ การสอน ” ครอบคลุมถึงการให้คำสั่งสอน การทำให้มีความรู้หรือทำให้สามารถทำอะไรได้ เป็นกระบวนการทางเดียวที่ยึดตัวผู้สอนหรือครูเป็นหลัก ส่วน “ Instruction ” แปลว่า “ การจัดการเรียนรู้ ” (to teach and to be taught) เป็นกระบวนการสองทาง คือ การให้และการยอมรับความรู้ที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันทั้งฝ่ายครูที่เป็นฝ่ายให้ความรู้และผู้เรียนซึ่งเป็นฝ่ายรับ ในขณะเดียวกันครูก็เกิดการเรียนรู้จากการตอบสนองของผู้เรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เป็นกระบวนการที่เกิดจากความเข้าใจในตัวผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ คือการเรียนรู้ การสนใจ และการให้แรงเสริม การใช้บุคลิกท่าทางของครู รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การเรียนรู้ว่าเป็นไปตามหลักสูตรหรือไม่ การจัดการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เป็นอย่างมาก จึงสามารถก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน นอกจากนั้นผลของการจัดการเรียนรู้ จะต้องทำให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ และศึกษาหาความรู้ทั่วไปชั่วชีวิต (Life Long Education)

ในที่นี้ผู้วิจัยกล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบอย่างหลากหลายที่จะทำให้เกิดกระบวนการ จึงขอใช้คำกลาง ๆ ว่า “ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ” ที่ครอบคลุมตามแนวคิดทั้งกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

ทิสนา แคมมณี (2555 : 2-6) ได้วิเคราะห์วิวัฒนาการของการสอนไว้อย่างชัดเจนโดยกล่าวว่า การสอนเป็นพฤติกรรมทางธรรมชาติของมนุษย์ในการที่จะช่วยเหลือกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต ในยุคแรก ๆ การสอนมีลักษณะของการถ่ายทอดความรู้ความคิด ความเชื่อ ทักษะและเจตคติ ในยุคนั้นเชื่อว่าความสามารถที่สอนผู้อื่นได้เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะที่บางคนมี เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ไม่สามารถฝึกฝนกันได้ โดยให้ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน สรุปได้ดังนี้ (ทิสนา แคมมณี .2555, หน้า 7-11)

การศึกษา (education) เป็นคำที่ใช้ในวงกว้าง หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ไม่เจาะจงส่วนใหญ่ไม่ได้มีการวางแผน เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ

การฝึกอบรม (training) หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีโครงสร้างเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที เช่น การฝึกอบรมทักษะวิชาชีพต่าง ๆ

การติวหรือกวดวิชา (tutoring) หมายถึง การสอนซ่อมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในจุดที่เป็นปัญหาหรือเป็นความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมักเป็นการสอนแบบกลุ่มเล็กหรือตัวต่อตัวเพื่อให้ได้ผลต่อผู้เรียนสูงสุด

การชี้แนะ (coaching) หมายถึง การสอนเป็นรายบุคคลโดยผู้สอนทำหน้าที่สาธิตและกำกับการปฏิบัติของผู้เรียน ให้คำชี้แนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้เรียนจนผู้เรียนประสบความสำเร็จ มักนิยมใช้ในวงการที่เน้นลักษณะงานที่เป็นการเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น วงการกีฬา เป็นต้น

การนิเทศ (supervising) ใช้ในความหมายเดียวกับการชี้แนะ มักนิยมใช้ในวงวิชาชีพ เช่น ในวงการศึกษามีศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา ในวงการธุรกิจมีบุคคลทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การสอนทางไกล (distance learning) เป็นการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่ที่เดียวกัน ผู้เรียนจำนวนมากไม่ว่าจะอยู่ที่ใดสามารถจะเรียนรู้จากครูผู้สอนคนเดียวกันได้ในเวลาเดียวกันโดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การสอนแบบไม่มีครู (instruction without teacher) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (programmed instruction) ที่มีผู้จัดทำไว้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูปนี้มีทั้งที่อยู่ในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา เอกสารหรือแผ่นดิสก์ที่ใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า “คอมพิวเตอร์ช่วยสอน” (computer-assisted instruction หรือ CAI) ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต

การสร้างความรู้โดยผู้เรียน (construction) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ซึ่งมีพื้นฐานจากแนวคิดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้ดำเนินการเรียนการสอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และเน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (acting on) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ได้ประสบด้วยกระบวนการทางปัญญาและกระบวนการทางสังคม ไม่ใช่การรับเข้ามา (taking in) จากการที่ครูเป็นผู้ถ่ายทอด

ต่อมาเมื่อวิทยาการทางการศึกษาก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ การสอนก็เริ่มเปลี่ยนแปลงเป็น ศาสตร์มากขึ้นเนื่องจากมีการศึกษาวิจัยซึ่งชี้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีการวางแผนและมีการใช้ หลักการทางการศึกษาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในยุคนี้จึงนิยมใช้คำว่า “การเรียนการสอน ” (instruction) ดังนั้น การเรียนการสอนจึงหมายถึงการ จัดเตรียมเงื่อนไขการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้อย่างตั้งใจ เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งตามที่ต้องการ นอกจากนี้คำว่า “การสอน” และ “การเรียนการสอน ” จึงเป็นคำที่มักใช้แทนกัน (Smith & Ragan, 1999 : 3)

สุมน อมรวิวัฒน์ (2542: 11) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง สถานการณ์หนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียน กับสิ่งแวดล้อม และครูกับนักเรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่ไปใช้ได้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม จุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของครู

ลักสรดา จูเมฆา และ ปกรณ์ ประจัญบาน (2559 : 8) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึงกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติจนเกิดความรู้ ทักษะที่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้าน พฤติกรรม ความรู้นั้นต้องสอดคล้องกับชีวิตจริง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ประจำวันได้ โดยครูใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการทำกิจกรรมดังกล่าว

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็น กระบวนการที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการดำเนินการที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างมีการวางแผน เน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นผู้กระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้ง สร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย กระบวนการทางปัญญาและกระบวนการทางสังคม

แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคผลผลิตนิยม เป็นยุคแห่งการแข่งขันกันคิดนวัตกรรมที่ตอบสนองใช้ในชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานทุกกลุ่มอาชีพ ถ้าพลเมืองของประเทศใดเป็นเพียงผู้บริโภคซื้อเพียงอย่างเดียว ไม่เป็นผู้คิดและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ผลที่เกิดขึ้นตามมาจะเป็นทาสความคิด และทาสทางเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องมุ่งประเด็นไปที่การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากผู้บริโภคนิยมมาเป็นผู้คิดผลิตนวัตกรรม การสร้างทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ประดิษฐ์นวัตกรรมขึ้นใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียงเหมาะสมกับลักษณะการใช้งานในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555 : 15-21) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ว่า ครูต้องไม่ใช่แค่มีใจเอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ เอนเกจ (Engage, 2557 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อสรุปว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การรู้หนังสือในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Age Literacy)
2. กระบวนการคิดเชิงประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (Inventive Thinking)
3. การสื่อสารอย่างได้ผล (Effective Communication)
4. การผลิตที่มีคุณภาพสูง (High Productivity)

สมจิต จันทรักษ์ (2557 : 8-9) กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของกาเย่และคณะ และแนวคิดของสมิธและเรแกน (Gagné, Wager, Golas, & Keller.2005 : 2-3; Smith & Ragan.1999 :18) สรุปได้ดังนี้

1. คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ การออกแบบการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มากกว่ากระบวนการสอน ผู้ออกแบบการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เวลาที่ใช้ คุณภาพการสอน เจตคติและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัจจัยเหล่านี้ควรนำมาพิจารณาในการออกแบบการเรียนการสอน

3. รู้จักประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน วิธีสอน รูปแบบการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมทั้งทางร่างกาย สติปัญญาและจิตใจในกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย ผู้ออกแบบการเรียนการสอนควรเลือกใช้สื่อที่ช่วยให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น

5. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนการสอนที่มีคุณภาพควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเริ่มจากการวางแผน การนำไปทดลองใช้จริง และนำผลการทดลองและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นนี้จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

6. มีการประเมินผลครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และน่าสนใจมากขึ้น การประเมินผลผู้เรียน ไม่ควรมุ่งหมายเพียงเพื่อทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ควรให้ได้ข้อมูลนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

7. องค์ประกอบการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบการเรียนการสอน เช่น จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ควรมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกัน และเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการ

นอกจากนั้น สมจิต จันทรฉาย (2557 : 18) ยังได้กล่าวว่าสิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการออกแบบการเรียนการสอน คือการวิเคราะห์หลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะบอกให้เราทราบว่า ผู้เรียนควรรู้อะไรและทำอะไรได้ หรือ บอกผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องยึดถือในการออกแบบการเรียนการสอน

เขาวเรศ ภักดีจิตร (2557 : 7-8) กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีความสัมพันธ์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นลำดับ ที่ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนได้ เช่น การกำหนดปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ การทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสามารถบูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง และการสอนที่ถือว่า มีประสิทธิภาพ นั้น ครูต้องมีคุณสมบัติมากกว่าการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอน (Instructor) ครูต้องมี

ลักษณะของผู้ที่สามารถชี้แนะการเรียนรู้ (Learning Coaching) และสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำนักเรียนท่องเที่ยวไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ได้ (Learning Travel Agent) ซึ่งบทบาทของครูจากยุคสมัยก่อนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อก้าวสู่ยุคแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากครูในโลกยุคใหม่ต้องมีความรอบรู้มากกว่าการเป็นผู้ดูแลรายวิชาที่สอนเท่านั้น แต่ครูมีบทบาทของการเพิ่มพูนความรู้แก่นักเรียน เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งไอซีทีได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก ไอซีทีในปัจจุบันจึงไม่ใช่เป็นเพียงแหล่งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น ครูจึงต้องคิดว่าจะบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับไอซีทีได้อย่างไร ซึ่งคุณลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ 21 หรือเรียกว่า e-Teacher จะประกอบด้วย 9 คุณลักษณะที่ครูพึงปฏิบัติ มีดังนี้

1. Experience คือ มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ ใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น Internet , e-Mail การใช้ CD

2. Extended คือ มีทักษะการค้นหาคำรู้ได้ตลอดเวลา เพราะ เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสามารถใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ไหนก็ได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการหาความรู้ด้วยเทคโนโลยี

3. Expanded คือ การขยายผลของความรู้ที่นักเรียน ประชาชนทั่วไป และชุมชนสามารถถ่ายทอดความรู้ลง CD , VDO โทรทัศน์หรือบน Web เพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้ที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรโดยรวม

4. Exploration คือ สามารถเลือกเนื้อหาที่ทันสมัย เอกสารอ้างอิง ค้นคว้าทั้งสาระและบันเทิง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาออกแบบการเรียนการสอน

5. Evaluation คือ เป็นนักประเมินที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล

6. End-User คือ เป็นผู้ใช้ปลายทางที่ดี เช่น สามารถ Browse ไป Web Site ที่มีคุณค่าบนอินเทอร์เน็ต และเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย

7. Enabler คือ สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนและเนื้อหาเพิ่มเติมมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน สามารถใช้ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์มาสร้างบทเรียน อย่างน้อยที่สุดก็สามารถสร้างการนำเสนอเนื้อหาด้วย Power Point เป็นการจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น หรือการใช้ Authoring tool ต่างๆ มาสร้างบทเรียนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

8. Engagement คือ ครูที่ร่วมมือกันแลกเปลี่ยนความเห็น หาแนวร่วม เพื่อให้เกิดชุมชน เช่น การคุยกันบน Web ทำให้มีความคิดใหม่ ๆ มีข้อเสนอแนะ เกิดชุมชนครูบน Web

9. Efficient and Effective คือ ครูที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นผู้ผลิต ผู้กระจาย และผู้ใช้ความรู้

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559 : 18-26) กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสังเคราะห์กับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาจะใช้ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังนี้

1. ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) จุดเน้น คือ

1.1 เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเน้นไปที่เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในรูปแบบ Project-Based Learning: PBL ที่ถูกกระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถามอยากรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เกิดความต้องการสืบค้นหาคำตอบที่ถูกอ้างอิงด้วยทฤษฎีความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน และร่วมกันลงมือปฏิบัติเพื่อพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบ เกิดจินตนาการพัฒนาผลงาน และนวัตกรรมที่ทำให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ

1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความเข้าใจเนื้อหาสาระเนื้อหา รายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชา และข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการสาระเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการขึ้น เพื่อนำตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาของรายวิชาที่มีสาระเนื้อหาซ้ำซ้อน หรือเป็นเรื่องเดียวกัน นำไปบูรณาการกับบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิปัญญาถิ่นฐาน ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จักและคุ้นเคยทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความจำได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นคำถามอยากรู้

1.3 มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนในเชิง การอภิปรายกลุ่ม ตั้งคำถามถามอยากรู้ สมมติฐานคำตอบ เพื่อช่วยกันสืบค้นทฤษฎีความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงเชื่อถือได้ มาอภิปรายสนับสนุน หรือโต้แย้ง ยืนยันคำตอบที่เป็นจริง รวมถึงการใช้ทฤษฎีความรู้สร้างกระบวนการทดลอง หรือปฏิบัติเพื่อพัฒนาชิ้นงาน ผลงาน หรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาคิดแบบมีวิจารณญาณ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการบอกเล่าเรื่องให้นักเรียนจดจำ

1.4 ขกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การออกแบบกิจกรรมเน้นไปที่การให้นักเรียนได้สืบค้น เข้าถึงทฤษฎีความรู้แบบเท่าทันสารสนเทศ และสื่อ ที่ได้จากแหล่งอ้างอิง

ที่เชื่อถือได้ ซึ่งจะทำให้นักเรียนมีทักษะการเท่าทันสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ไม่ถูกชวนเชื่อ หรือ ชักจูงแบบไม่มีเหตุผล โดยสืบค้นจากหนังสือ หรือให้เทคโนโลยีการสืบค้นแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้อย่างมีทักษะการใช้งาน

1.5 ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง การออกแบบและเลือกใช้ เครื่องมือวัดผลประเมินผลต้องสอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และตัวชี้วัดมาตรฐาน รายวิชา ซึ่งจำแนกเป็นการวัดประเมินผลความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับทฤษฎีความรู้ (Knowledge) หรือด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) การวัดประเมินผลทักษะการปฏิบัติ (Skill) เป็นการวัด ระดับคุณภาพของทักษะการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน และวัดระดับคุณภาพของ ผลงาน ด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) และการวัดผลประเมินผลเจตคติ (Attitude) ด้าน จิตพิสัย (Affective domain)

2. ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills)

จุดเน้น คือ

2.1 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบ มาตรฐาน สำหรับการทดสอบย่อย และทดสอบรวมให้ใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน

2.2 เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการ แก้ไขงาน ผลลัพธ์ที่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning: PB จำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของระดับคุณภาพการปฏิบัติตามขั้นตอนในแต่ละ กระบวนการ และวัดระดับคุณภาพของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ เพื่อตรวจสอบการคิดขัด หรือ ความก้าวหน้าตามทฤษฎีการรับรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติ

2.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด การติดตามความก้าวหน้าของทฤษฎีการรับรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติ รวมถึงความรู้ ความสามารถ

2.4 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐาน และมีคุณภาพ

3. ระบบหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum & Instruction)

จุดเน้น

3.1 การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชา แกนหลัก โดยการสอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้า หรือศึกษาสิ่งที่สนใจ และ นักเรียนกับครูจะต้องร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อาจเป็นกลุ่มเล็กๆ หรือศึกษาเป็น รายบุคคลก็ได้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงหลายรายวิชาเข้าด้วยกัน การสอน 2 แบบ คือ การสอน

ทางตรง (Direct Teaching) สำหรับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละวิชาหลักโดยเฉพาะสาระเนื้อหาที่ย่างยาก ซับซ้อน จะใช้การเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ และการสอนทางอ้อม (Indirect Teaching) สำหรับบทเรียนที่นักเรียนนำทักษะพื้นฐานมาใช้ในการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้จากหลาย ๆ วิชา ตารางการเรียนรู้จะจัดในห้องเรียนรวม หรือลานกิจกรรม และสถานที่ฝึกทักษะประสบการณ์

3.2 สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) เมื่อได้กรอบมาตรฐานสมรรถนะแล้ว การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การกำหนดเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน จะสร้างขึ้นภายใต้กรอบมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด และจะเชื่อมโยงกับการวัดและประเมินผล ซึ่งอาจเรียกว่า การทดสอบวัดตามสมรรถนะ (Competency Test)

3.3 สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Learning Integration) อาจจัดได้ 2 ลักษณะ คือ การบูรณาการภายในวิชา (Intradisciplinary) และการบูรณาการระหว่างวิชา (Interdisciplinary) ที่เน้นไปที่รูปแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction)

3.4 บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน นอกเหนือจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4. ระบบการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก ไปสู่กระบวนการปฏิบัติในวิถีชีวิตจริง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning: PBL

5. ระบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environment) สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล รวมถึงสนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ และ นริศ สวัสดิ์ (2557 :73-74) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้พบว่า คุณลักษณะของครู 5 ด้าน คือการดูแลนักเรียน จรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

ของนักเรียน โดยได้วิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและสรุปกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (พรสวรรค์ ศิรศาดนันท์ และ นริศ สวัสดิ์ (2557 : 21-22)

1. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและแก้ปัญหา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลให้กับนักเรียน ฝึกการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยในระบบ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือให้นักเรียนโต้แย้งบนความคิดเห็นของตนได้ครูตั้งคำถามสำคัญ ๆ ให้นักเรียนเกิดการวิเคราะห์อย่างหลากหลาย แสดงการเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อมูลหลักฐาน ส่งผลให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาตามแนวทางที่ได้รับการยอมรับแบบเดิม หรือสามารถแก้ปัญหาด้วยแนวคิดแบบนอกกรอบ มีความสามารถเปรียบเทียบและเชื่อมโยงพร้อมทั้งมีความสามารถในการประเมินข้อมูลที่ได้รับ

2. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ครูใช้วิธีการเรียนรู้แบบระดมความคิด มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นให้นักเรียนสร้างมุมมองหรือแนวคิดที่แปลกใหม่ พร้อมทั้งครูเปิดใจรับและสนองตอบแนวคิดจากนักเรียนที่แตกต่างไปจากเดิมในเชิงบวก เปิดโอกาสให้นักเรียนลงมือปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามแนวคิดของนักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนเห็นคุณค่าของผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของตน ส่งผลให้นักเรียนสามารถคิดหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมในเชิงรูปธรรม มีการนำเสนอและจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยหรือโต้แย้งแนวคิดของตน นักเรียนในห้องเรียนเปิดใจรับและสนองตอบแนวคิดที่แตกต่างไปจากตนในเชิงบวก และนักเรียนมีความสุขในการเรียนเชิงสร้างสรรค์

3. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดตามแนวคิดของตนเอง มีการสื่อสารอย่างมีเป้าหมายกับนักเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ครูฝึกทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารมากกว่า 1 ภาษา พร้อมทั้งฝึกทักษะให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้นักเรียนสามารถสื่อสารได้ด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย สามารถสื่อสารได้ด้วยการลักษณะท่าทาง มีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนแสดงออกถึงความยืดหยุ่น ประนีประนอม เพื่อไปสู่จุดหมายของเพื่อน ๆ ร่วมกัน มีความรับผิดชอบและ เห็นคุณค่าของผู้อื่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 21, 23) กล่าวถึงการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง ว่าวิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองของโลก หรือพลโลก เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือลงมือทำผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของการสร้างทักษะการเรียนรู้ทั้งด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ไข

ปัญหา และทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน อีกทั้งการจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนที่เน้นการบริการ (Service Learning) เป็นต้น ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจึงไม่ใช่การสอนด้วยการบรรยาย ผู้สอนต้องพัฒนาการสอนในรูปแบบกิจกรรมและการลงมือปฏิบัติ หรือจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงปัญหาและแก้ปัญหาได้ โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับประสบการณ์จริงในวิถีชีวิต ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในความเป็นพลเมือง และการพัฒนาประชาธิปไตย นำไปสู่การมีจิตสำนึกประชาธิปไตย โดยมีปัจจัยการสร้างความเป็นพลเมือง สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : 27 - 42)

1. หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์หรือแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียน เด็กหรือเยาวชนของชาติมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการหรือทิศทางการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย แผนการเรียน เป้าหมาย จุดประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา รายวิชา กิจกรรม การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนมันสมองของการจัดการศึกษาที่ฝ่ายจัดการศึกษาจะต้องนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ประชากรและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี

2. ครู ครูมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามวิถีประชาธิปไตย และเป็นพลเมืองดี ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติดี เคารพสิทธิหน้าที่ เคารพผู้อื่นทำให้ผู้เรียนเห็นเป็นประจักษ์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้สิทธิเลือกตั้ง เป็นต้น ในการเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน ครูจะต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะในการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเรียนรู้ในฐานะความเป็นพลเมืองในอาเซียน และพลโลก ในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองของผู้เรียนอย่างยิ่ง เป็นผู้กำหนดแนวทาง และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร และผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาตามคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น คน

เก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเร่งให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา เพื่อสร้างชีวิตและบรรยากาศในสถานศึกษาให้เป็นประชาธิปไตย เป็นต้นแบบในการเป็นพลเมือง รับฟังความคิดเห็นของครูและผู้ได้บังคับบัญชา เคารพครู และผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งระดับบุคลากร และในระดับผู้เรียน ควบคู่ไปด้วยกัน

4. ผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ มีความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ซื่อสัตย์สุจริต มีประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเอง ทั้งกาย และวาจา ใจ ประพฤติตรงตามเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง กาย วาจา ใจ มีวินัย มีความประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ใฝ่เรียนรู้ มีความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม สรุปเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างพอเพียง ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทำงานด้วยความเพียรพยายาม และอดทน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย รักความเป็นไทยมีความภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูกตเวทีเห็นคุณค่า และใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม

5. ครอบครัวเป็นสถาบันหลักของสังคมที่เล็กที่สุด แต่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชนมากที่สุด ครอบครัว ประกอบไปด้วย พ่อ แม่ ลูก โดยมีพ่อแม่เป็นครูคนแรกของลูก มีบทบาทและอิทธิพลต่อพัฒนาการ บุคลิกลักษณะและความคิดของเด็กในการสร้างพลเมืองที่ตระหนักถึงค่านิยมและหลักการพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย มีรูปแบบการสื่อสารเพื่อความสัมพันธ์ใกล้ชิดและขัดเกลาพฤติกรรมให้เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีศักยภาพและคุณภาพต่อสังคมและประเทศชาติ เด็กส่วนใหญ่เรียนรู้และมีพฤติกรรมตามแบบพ่อแม่ และครอบครัว ทั้งนี้ พ่อแม่และครอบครัวคือ สภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด ดังนั้น พ่อแม่จึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองของเด็ก พฤติกรรมของเด็ก สามารถสะท้อนให้เห็นถึงบริบททางวัฒนธรรม ทั้งในรูปแบบเผด็จการ หรือประชาธิปไตย

6. ชุมชน ชุมชนมีส่วนสำคัญในการสร้างความเป็นพลเมืองของบุคคล ชุมชนที่เข้มแข็งสามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้กับคนในชุมชน คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำนึกถึงคุณค่าของความเป็นคน เคารพสิทธิของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความเป็นพลเมืองที่ดีนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันและความสำเร็จ

7. ภาครัฐ หมายถึง บุคคล พนักงาน ข้าราชการ องค์กร หน่วยงาน สถาบันของรัฐและในกำกับรัฐ หรือที่ได้รับงบประมาณจากรัฐ ที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยไม่ยึดผลกำไร เป็นภาคส่วนสำคัญต่อการสร้างความเป็นพลเมืองทั้งด้านการจัดการศึกษา การสนับสนุนการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การอำนวยความสะดวก และการติดตามประเมินผลทางการศึกษา

8. ภาคเอกชน ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นพลเมืองทั้งในส่วนของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และผู้ติดตามตรวจสอบการเรียนรู้เพื่อความเป็นพลเมือง ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนสำคัญในการเป็นต้นแบบของการสร้างความเป็นพลเมือง ทั้งในรูปของการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงาน การสนับสนุนส่งเสริมพลเมืองในปกครอง และการบริหารจัดการภายในท้องถิ่น

10. สื่อมวลชนและสื่อเทคโนโลยี สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญ เปรียบเสมือนครูผู้ให้ความรู้แก่ประชาชน ในการสร้างความเป็นพลเมืองกับความเป็นประชาธิปไตย เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ความเข้าใจความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ประชาชนต้องเลือกที่จะรับข้อมูลข่าวสารที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ทั้งนี้ สื่อเป็นทั้งแรงเสริม แรงกระตุ้น หรือแรงเปลี่ยน ตามพฤติกรรมของสื่อในการนำเสนอ

สรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย มาตรฐานศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นเนื้อหา ความเชี่ยวชาญในสหวิทยาการ ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในโลกของความเป็นจริง รวมทั้งรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยหลักสูตรที่ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นไปที่โอกาสการพัฒนาทักษะองค์รวมของศตวรรษที่ 21 ครูปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนไปสู่การปฏิบัติการของผู้เรียนด้วยวิธีการสอนแบบเชิงรุก หรือแบบลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดแก่ผู้เรียน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต้องมีทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และสื่อเทคโนโลยี

แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของไดจ์คสตรา (Dijkstra, 2012 : 45) ที่กล่าวว่ากระบวนการที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางสังคมนั้น คุณภาพของการสอนและการเรียนรู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง โดย หลักสูตรอาจมาจากหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรที่โรงเรียนจัดสร้างขึ้น โดยหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับนักเรียน วิสัยทัศน์ และจริยธรรมปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนั้นการสอนของครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่นเดียวกับการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพของหลักสูตร มีอิทธิพลต่อการเกิดผลลัพธ์ทางสังคม

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ \ นักการศึกษา	A	B	C	D	E	F	G	H	I	รวม
การเรียนรู้เชิงรุก	✓		✓	✓	✓			✓	✓	6
ครูออกแบบการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓			6
ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ	✓		✓	✓	✓		✓		✓	6
พัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน		✓				✓	✓	✓	✓	5
ผลิตเชิงสร้างสรรค์/นวัตกรรม		✓				✓		✓	✓	4
ครูเป็นโค้ช กระตุ้นผู้เรียน	✓		✓	✓		✓	✓	✓		4
วางแผนการเรียนรู้			✓							1
การประเมินผล			✓		✓					2
หลักสูตร/สอดคล้องกับบริบท			✓		✓		✓		✓	4
ใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย				✓				✓		2
บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก					✓	✓		✓		3
ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้					✓					1
ทักษะการสื่อสารของผู้เรียน						✓		✓		2
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน								✓		1

ผู้วิจัยขอใช้รหัสแทนชื่อนักการศึกษาและหน่วยงานที่นำมาวิเคราะห์ในตาราง 9 ดังนี้

- A หมายถึง วิจารย์ พานิช (2555 : 15-21)
- B หมายถึง Engage. 2557 : ออนไลน์)
- C หมายถึง สมจิต จันทรฉาย (2557 : 8-9)
- D หมายถึง เขาวเรศ ภักดีจิตร (2557 : 7-8)
- E หมายถึง สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559 : 18-26)
- F หมายถึง พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์ และ นริศ สวัสดิ์ (2557 : 73-74)
- G หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 21,23)
- H หมายถึง วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 5 - 6)
- I หมายถึง Dijkstra. 2012 : 45

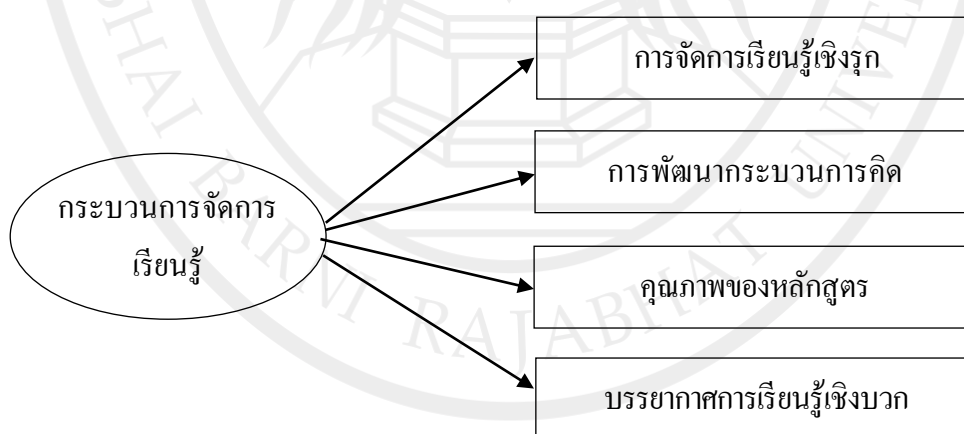
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 พบว่า ทุกประเด็นที่นักการศึกษากล่าวถึงมีความสำคัญทุกประเด็น ซึ่งในบางประเด็นอาจเป็นส่วนประกอบของอีกประเด็น ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะประเด็นที่ผู้กล่าวถึงมากที่สุด และสรุปประเด็นต่าง ๆ เป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ สร้างสรรค์ผลผลิตและนวัตกรรม
2. กรู้ออกแบบการเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียน ในรูปแบบของการ "โค้ช"
3. การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด
4. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบท
5. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ มาสร้างเป็น โมเดลสมมติฐาน และปรับข้อความให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยไม่ใช่ตัวแปรทางด้านครู พร้อมทั้งวิเคราะห์รายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านเพื่อนิยามเชิงปฏิบัติการและระบุตัวบ่งชี้ต่อไป

ผู้วิจัยปรับข้อความเพื่อเป็นชื่อองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การพัฒนากระบวนการคิด
3. คุณภาพของหลักสูตร
4. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 15 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพลเมืองดีของชาติและโลกนั้น ผู้สอนต้องยึดหลักการจัดการศึกษาตามปณิญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของยูเนสโกคือ Learning to Know, Learning to do, Learning to with the others, Learning to be แนวการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ ครูผู้สอนจะต้องเน้นทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งจะนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดและเป็นไปตามแนวทางการศึกษา 4.0 (สุคนธ์ สินธพานนท์. 2560 : 40)

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาจากภาษาอังกฤษว่า Active Learning โดยมีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำว่า “การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ” “การเรียนรู้แบบใฝ่รู้” “การเรียนรู้เชิงรุก” และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้คำว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก” ในที่นี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก” เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4) ให้ความหมายของคำว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปราย ร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

วารินทร์พร พันเฟื่องฟู (2019 : 138) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ว่าเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ทุกขั้นตอน โดยลงมือปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นศูนย์กลาง ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการแก้สถานการณ์ปัญหาอย่างเป็นระบบอย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผลของการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จนสามารถสร้างองค์ความรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ อันเป็นคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นผู้เรียนรู้ 2) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 3) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 (2562 :1) กล่าวว่า Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตหลักการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็น การนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน Active Learning จึงถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม student engagement, enhance relevance, and improve motivation ของผู้เรียน

สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนด้วยกันเอง พร้อมทั้งสะท้อนผลการเรียนรู้อัน กระทั่ง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ของผู้เรียน

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 4 ประเด็น ดังนี้

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการ ใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการ เรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง ผู้การเป็นผู้รู้จัก รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การ ประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียน แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียน เลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเท เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้ จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาดน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

เยาวเรศ ภักดีจิตร (2557 : 1) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ต้องการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองผ่านการจัดการตนเองให้ความรู้และช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะที่หลากหลายเป็นกระบวนการที่ประณีตรัดกุม และผู้เรียนได้รับประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้จากอาจารย์มาขยายความให้เห็นเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ได้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมองได้แก่การคิดการแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกันการมีวินัยในการทำงานการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่านพูดฟังคิดอย่างลุ่มลึกผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2560 : 45-46) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของ Active Learning ว่าสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้กระบวนกลุ่ม การจัดการเรียนรู้โครงงาน การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนทำเองจนสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาความคิดให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้กระตุ้น ชักถาม ระดมความคิด โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1. สิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนทำต้องเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง
2. กิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง
3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน
4. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบงานกับชีวิตจริง
5. ผู้เรียนสามารถสร้างสถานการณ์ตามที่ผู้สอนกำหนด
6. ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning มีลักษณะสำคัญที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน เนื้อหาของการเรียนรู้หรือกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จริง เชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว เน้นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

2. การพัฒนากระบวนการคิด

การคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองของมนุษย์ ซึ่งการคิดอาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ และผลของการปรับเปลี่ยนการคิดจะช่วยพัฒนาวิธีการคิดจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับหนึ่งที่สูงกว่า ในที่นี้เป็นการศึกษาข้อมูลกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา มุ่งเน้นประเด็นการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนี้

ความหมายของการคิด

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 251) ให้ความหมายของคำว่า คิด ว่าหมายถึงทำให้ปรากฏเป็นรูปหรือเป็นเรื่องขึ้นในใจ ไคร่ครวญ หรือไตร่ตรอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 9) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมองที่เกิดขึ้นภายใน ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมองแต่ละซีกของมนุษย์ ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล

ฮิลการ์ด (Hilgard.1962 : 36) กล่าวว่า การคิดเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสมอง เนื่องจากกระบวนการใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ มักปรากฏในแนวความคิดรวบยอด

เพียเจต์ (Piaget .1969 : 58) กล่าวว่า การคิด หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา การคิดของบุคคลเป็นกระบวนการใน 2 ลักษณะ คือ เป็นกระบวนการปรับเข้าโครงสร้าง (Assimilation) โดยการจัดสิ่งเร้าหรือข้อความจริงที่ได้รับให้เข้ากับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ กับ กระบวนการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง (Accommodation) โดยการปรับประสบการณ์เดิมให้เข้ากับ ความจริงที่ได้รับรู้ใหม่ บุคคลจะใช้การคิดทั้งสองลักษณะนี้ร่วมกันหรือสลับกันเพื่อปรับความคิด ของตนให้เข้ากับสิ่งเร้ามากที่สุด ผลของการปรับเปลี่ยนการคิดดังกล่าวจะช่วยพัฒนาวิธีการคิดของ บุคคลจากระดับหนึ่งไปสู่วิธีการคิดอีกระดับหนึ่งที่สูงกว่า

เฮลเพิร์น (Halpern. 1989: 6) กล่าวว่า การคิดเป็นสิ่งที่คนจำนวนมากยอมรับว่า การคิด เป็นสิ่งที่ซับซ้อนเป็นตัวแทนทางพฤติกรรมของมนุษย์ การคิดเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต การคิดจะ ดำเนินไปตามข้อมูลที่เราได้รับ เมื่อเราได้รับข้อมูลใหม่จะนำไปผสมผสานกับข้อมูลเก่าที่อยู่ใน ความจำและพิจารณาว่ามีอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม การคิดเป็นสิ่งที่ไม่มีใครบอกได้ว่ารู้ได้อย่างไร แต่การคิดเราสามารถเลือกที่จะสื่อสารกันได้

วูลฟอล์ก (Woolfolk. 2008 : 393) กล่าวถึง “การคิด” ว่าภาษาของการคิดประกอบด้วย ภาษาธรรมชาติ หมายถึงกระบวนการและผลผลิตทางจิตใจ เช่น คิด เดา สันนิษฐาน หลักฐาน เหตุผล การคำนวณ การประมาณ สงสัย คาดเดา ในชั้นเรียนควรเพิ่มเติมด้วยการฝึกหัดคำศัพท์ที่ เกี่ยวข้องกับการคิดให้ชัดเจน นักเรียนที่ถนัดภาษาของการคิดมีแนวโน้มที่จะคิดได้อย่างลึกซึ้ง โดย การพูดคุยซึ่งเป็นการแสดงผลและการวิเคราะห์รวมทั้งให้คำอธิบาย ให้เหตุผล จำแนกแต่ละส่วน แสดงการคิดด้วยกระบวนการสะท้อนภายในบุคคลที่มีการพัฒนาโดยการให้เหตุผล เพราะเป็นการ รวมกระบวนการชักนำ และการรวบรวมในการค้นหาและทดสอบสมมติฐาน การจดจำการวางแผน อย่างรอบคอบ ทดสอบสมมติฐานและเขียนข้อสรุป การคิดเป็นการแก้ปัญหาที่เรียงตามเป้าหมาย เพราะเครื่องมือหลักการแนวคิดทั้งหมดเป็นการเรียนรู้บุคคลที่โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกัน

สรุป การคิด หมายถึง กระบวนการและผลผลิตที่เกิดจากจิตใจ และสมอง โดยการนำ ประสบการณ์เดิมเข้าร่วมในกระบวนการ เมื่อมนุษย์ได้รับสิ่งเร้าเพิ่มเติมเข้ามาในสมองจะนำไป รวมกับประสบการณ์เดิม เกิดเป็นแนวความคิดที่เป็นตัวแทนทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น ผู้เรียน ที่ได้ฝึกทักษะการคิด จะสามารถพัฒนาการคิดได้อย่างลึกซึ้งขึ้น สามารถสนทนาแสดงผล ได้ ข้อสรุป พร้อมทั้งแก้ปัญหาได้ ก่อให้เกิดการสร้างสร้งองค์ความรู้หรือนวัตกรรมต่อไป

แนวคิดการพัฒนากระบวนการคิด

ทิสนา เขมมณี (2554 : 189) กล่าวว่า การคิดจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่ จำเป็นต่าง ๆ ได้แก่

1. ผู้คิด คุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคม รวมทั้งบุคลิกภาพของผู้คิด ล้วนมีผลต่อการคิด

2. สิ่งเร้า หรือข้อมูล เนื้อหา ที่กระตุ้นให้เกิดการคิด และใช้ในการคิดการมีข้อมูลในการคิดอย่างเพียงพอช่วยให้การคิดมีความรอบคอบขึ้น

3. การรับรู้สิ่งเร้าหรือข้อมูลการคิดจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการรับรู้สิ่งเร้าหรือข้อมูลที่ผ่านมา โดยปกติคนเราจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตน ทำให้การรับรู้สิ่งเร้าของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

4. จุดมุ่งหมายของการคิด เมื่อสิ่งเร้ากระตุ้นให้บุคคลเกิดการคิดแล้วการคิดก็เริ่มต้น โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คิดเพื่อหาคำตอบในประเด็นที่สงสัย คิดเพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ คิดเพื่อแก้ปัญหา ฯลฯ

5. กระบวนการคิดหรือวิธีการคิดหมายถึงกระบวนการทางสมองของบุคคลในการจัดกระทำกับข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ ซึ่ง สามารถจัดกลุ่ม ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 กระบวนการคิดที่ใช้ในการรับและส่งข้อมูล/สิ่งเร้า กระบวนการนี้มักเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสาร (communicating skills) โดยทั่วไปถือว่าเป็นทักษะการคิดพื้นฐาน (Basic Thinking Skills) ซึ่งมีทั้งทักษะการรับข้อมูลเข้า และการส่งข้อมูลออก เช่น ทักษะการรับรู้ ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการแสดงออก ทักษะการพูด ทักษะการบรรยาย ทักษะการอธิบาย ทักษะขยายความ และทักษะการทำความกระจ่าง

5.2 กระบวนการคิดที่ใช้ในการจัดกระทำกับข้อมูล (Thinking Process Skills) โดยทั่วไปกระบวนการนี้จัดกลุ่มได้เป็น 5 กลุ่ม คือ

5.2.1 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ (Core Thinking Skills) หมายถึงทักษะที่เป็นหลัก ใช้เป็นฐานในการคิดโดยทั่วไป มีลักษณะไม่ซับซ้อนมาก เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการสำรวจ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการจัดหมวดหมู่ ทักษะการจำแนกความแตกต่าง ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการระบุ ทักษะการตีความ ทักษะการจัดลำดับ ทักษะการอ้างอิง ทักษะการแปลความ ทักษะการขยายความ ทักษะการสรุปความ

5.2.2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills) หมายถึง ทักษะการคิดที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ทักษะการนิยาม ทักษะการผสมผสาน ทักษะการสร้าง ทักษะการปรับโครงสร้าง ทักษะการหาความเชื่อพื้นฐาน ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะ

การกำหนดเกณฑ์ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการจัดระบบ ทักษะการจัดโครงสร้าง ทักษะการหาแบบแผน ทักษะการทำนาย ทักษะการทดสอบสมมติฐาน ทักษะการประยุกต์

5.2.3 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการคิด หมายถึง ทักษะการคิดที่มีลักษณะความเป็นนามธรรมสูง จำเป็นต้องอาศัยการตีความ การจำกัดขอบเขต และการนิยามให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น เช่น การคิดกว้าง การคิดลึกซึ้ง การคิดไกล (มีวิสัยทัศน์) การคิดชัดเจน การคิดละเอียดลออ เป็นต้น

5.2.4 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการคิดที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ หรือเป็นขั้นตอนที่เป็นลำดับต่อเนื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการให้ครบขั้นตอนเพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะใด ๆ ได้ดี ซึ่งมักเรียกกันโดยทั่วไปว่า “กระบวนการคิด” เช่น กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการคิดเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ กระบวนการคิดแก้ปัญหา คือ ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการคิดเพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการคิดเพื่อให้ได้คำตอบที่สมเหตุสมผลน่าเชื่อถือ

5.2.5 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและประเมินการรู้คิดของตนเอง (Meta-Cognition) เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการตระหนักรู้ซึ่ง หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้ (Awareness) ถึงความคิดของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และดำเนินการวางแผน (Planning) ควบคุมกำกับและตรวจสอบตนเอง (Self-Regulating or Monitoring) และประเมินตนเอง (Evaluating) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการกระทำของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยอาศัยความรู้ที่ตนสั่งสมไว้ในกรอบการรู้คิดของตน (Metacognitive Knowledge)

6. ผลของการคิด เมื่อดำเนินการคิดจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว จะเกิดผลของการทักษะการคิดนั้น ๆ ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

6.1 ผลลัพธ์ของการคิด หมายถึง คำตอบที่เป็นผลของการคิดเรื่องทักษะการนั้น ๆ ถือเป็น การแสดงออกของความสามารถในการคิดของบุคคลนั้น

6.2 ทักษะกระบวนการคิด หมายถึง ทักษะการความชำนาญในการใช้ทักษะหรือกระบวนการคิดต่างๆ ในการคิดโดยปกติแล้ว หากผู้คิดมีทักษะกระบวนการคิดที่ดี ก็มักจะได้ผลของการคิดที่ดีตามมาด้วย

6.3 คุณลักษณะที่เอื้อต่อการคิดซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากทั้ง 6.1 และ 6.2

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2564 : ออนไลน์) รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการคิดในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ 6 ด้าน โดยระบุการพัฒนากระบวนการคิด ระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งต่อยอดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดเชิงระบบ ผู้เรียน สร้างความรู้ ระดับความคิดรวบยอด และระดับหลักการ ใช้ความรู้ผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ เน้น ทักษะพื้นฐาน ทางการเรียนรู้และการดำรงชีวิต คือ ทักษะความเป็นมนุษย์ ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสังเคราะห์ ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีและส่งเสริมทักษะเฉพาะทางด้านความรู้คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ทั้งด้านวิชาการและพื้นฐานวิชาชีพ มีศักยภาพในการสร้างผลผลิตจากการเรียนรู้และต่อยอดนวัตกรรม คิดสร้างสรรค์ ได้มีนิสัยปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ สร้างและผลิตผลงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และเชื่อมโยงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาค และประเทศ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งต่อยอดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง ผ่านการเรียนรู้แบบ ใช้ปัญหาหรือโครงการเป็นฐาน ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นนวัตกรรมนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตจริง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม ต่อยอดพื้นฐาน ทางการเรียนรู้และการดำรงชีวิต คือ ทักษะความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าระดับสูง เน้นทักษะความเป็นผู้นำ รวมทั้งส่งเสริมทักษะเฉพาะทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และฝึกประสบการณ์อย่างเข้มข้นในด้านความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความรู้จากปฏิบัติการเชิงวิจัยทั้งในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อพัฒนาให้เป็นนวัตกรรม ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์และโครงการความร่วมมือปฏิบัติการวิจัยในระดับชุมชนเชื่อมโยงกับพหุวัฒนธรรม และบริบทของชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาค และประเทศ

อนุสรณ์ หงส์ขุนทด (2565 : ออนไลน์) กล่าวถึงสมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher order thinking : HOT) ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการคิด ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยระบุความหมายและ องค์ประกอบของการคิดขั้นสูง ดังนี้

สมรรถนะการคิดขั้นสูง หมายความว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้านโดยใช้คุณธรรมกำกับกับการตัดสินใจ อย่างมีวิจารณญาณมีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่ง ที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบใช้จินตนาการและความรู้สร้างทางเลือกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่ ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะการคิดขั้นสูง 4 แบบ ดังนี้

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึงการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล ที่มีจุดประสงค์เพื่อตัดสินว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือควรกระทำโดยอาศัยการใช้ทักษะหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่ดี เช่น ทักษะการตีความ ประเมิน วิเคราะห์ สรุปความและอธิบายตามหลักฐาน แนวคิด วิธีการ กฎเกณฑ์หรือบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมหรือข้อมูลจากการสังเกตประสบการณ์ การใช้เหตุผล การสะท้อนคิด การสื่อสาร

2. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึงการคิดที่แสดงให้เห็น โครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้บริบท ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่เกิดปัญหานั้น ๆ โดยมองปัญหาให้ลึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เห็นถึงแบบแผนหรือรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้เห็นรากเหง้าของสถานการณ์และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นๆ จนเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ ของระบบนั้นอย่างลึกซึ้งนำไปสู่การแก้ปัญหาที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง

3. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึงการคิดที่หลากหลายริเริ่ม ประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดความคิด เพื่อการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความก้าวหน้าในความรู้หรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยอาศัยจินตนาการและทักษะพื้นฐานด้านการคิดริเริ่มคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ คิดหลากหลาย คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่ดีกว่าแตกต่างไปจากเดิมมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อตนเองผู้อื่นและสังคมมากกว่าเดิม

4. การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking) หมายถึงการคิดของบุคคลในการระบุปัญหานิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติ

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแลการจัดการศึกษาของประเทศไทย สรุปได้ว่า ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาควรได้รับการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดขั้นสูงคือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา ผ่านการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาหรือโครงงานเป็นฐาน มีศักยภาพในการสร้างผลผลิตเป็นนวัตกรรมเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม

3. คุณภาพของหลักสูตร

การจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อน คือการวิเคราะห์หลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะบอกให้เราทราบว่า ผู้เรียนควรรู้อะไรและทำอะไรได้ หรือบอกผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องยึดถือในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันใช้หลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรอิงมาตรฐานเป็นหลัก จากนั้นสถานศึกษาจะนำไปออกแบบเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสังคม บริบท และท้องถิ่น

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตร

สมนึก ธาตุทอง (2548 : 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ฉันท ฐาตุทอง (2550 : 7) อธิบายความหมายหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการหรือแผน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนา และมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 7) ได้กล่าวถึงว่าหลักสูตรมีความสำคัญ และจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับและประเภทต่างๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาผู้เรียนก่อนวัยเรียน การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาประเภทอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติ ให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักหรือแนวทางในการวางแผนวิชาการการจัดและการบริหาร การศึกษาการสรรหาและการพัฒนานุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ นวัตกรรม การเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร

3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามนโยบายแผนการศึกษาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4. หลักสูตรเป็นเครื่องมือบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

5. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมายขอบข่ายเนื้อหาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร

ชาติชาย ม่วงปฐุม (2557 : 17) ได้อธิบายถึงความสำคัญของหลักสูตรโดยเฉพาะหลักสูตรแม่บท สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. หลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของสังคมและการพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้าง ที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่าวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร
9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร
10. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรคือ แบบแผน แนวทางและมวลประสบการณ์ของความรู้ต่าง ๆ ที่จัดให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สร้างทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นการส่งเสริมความเจริญของสังคม และการพัฒนาการของผู้เรียนทั้งในด้านสติปัญญา ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ทาบ (Taba, 1962 : 10) กล่าวว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา
2. เนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้
4. โครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 11) กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบคือ

1. จุดประสงค์
2. สารความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553 : 14-16) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ของหลักสูตร

มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรมตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผลจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ ในภาพรวมเป็นจุดมุ่งหมายที่กว้างและครอบคลุมทุกรายวิชา ส่วนจุดมุ่งหมายของรายวิชา เป็นจุดมุ่งหมายที่แคบลงมารายวิชาที่จะเน้นสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียนของแต่ละรายวิชา ดังนั้นรายวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะไว้ต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายรายวิชาก็จำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายใหญ่ของหลักสูตร นอกจากนี้ ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบท แต่ละหน่วยการเรียนรู้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษามีหลายระดับดังกล่าวแล้ว แต่จุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2. เนื้อหา (Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว กิจกรรมขั้นตอนต่อไป คือ การเลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่

กำหนดไว้โดยคำนึงการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional Activity) กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องระบุไว้หลักสูตร ต่อเนื่องจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของหลักสูตร โดยกิจกรรมที่กำหนดจะต้องให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จิตวิทยา การเรียนการสอนตลอดทั้งปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผล คือ การหาคำตอบว่าผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนดไว้เพียงใด การกำหนดวิธีการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหลักสูตรที่ต้องการเนื้อหาในแต่ละรายวิชาพร้อมทั้งเวลาในการสอน เพื่อนำไปวางแผนในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนโดยควรมีกระบวนการที่ครบถ้วนสมบูรณ์จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งพัฒนามาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยมีการปรับปรุงแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้มีความชัดเจน และเหมาะสมยิ่งขึ้น บนฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงมีการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีความเหมาะสมชัดเจนทั้งเอกสารหลักสูตรและการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2553 : 1) ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคำสั่งให้สถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มต้นโรงเรียนต้นแบบในปีการศึกษา 2552 และใช้ในโรงเรียนทั่วประเทศในปีการศึกษา 2553 หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ใช้แนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standards - based Curriculum) กล่าวคือเป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมาตรฐานการเรียนรู้ได้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้เมื่อสำเร็จการศึกษาขั้น

พื้นฐานเพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการ พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ดังกล่าวด้วยการดำเนินการ บริหารจัดการอิงมาตรฐาน (Standards - based Instruction) การวัดและประเมินผลที่สะท้อน มาตรฐาน (Standards - based Assessment) เพื่อให้กระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : คำนำ)

นอกจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดโดย กระทรวงศึกษาธิการแล้ว ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนด บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง ที่เรียกว่า “หลักสูตรสถานศึกษา” และที่นำสิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางและความต้องการ ของท้องถิ่น ผสมกับความต้องการของสถานศึกษาเอง มาใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้และสติปัญญา ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตและมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 54) ให้คำแนะนำต่อสถานศึกษาในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความพร้อมของสถานศึกษา ในส่วนของความพร้อมนั้นสถานศึกษาต้องพิจารณาจำนวน ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ห้องเรียนและสถานที่สำหรับ ใช้เรียนงบประมาณทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน สถานศึกษาขนาดใหญ่มี บุคลากรและครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพียงพออาจมีรูปแบบของโครงสร้างหลักสูตร เวลาเรียนแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ

2. ความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษา ความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการจัด โครงสร้างหลักสูตร และเวลาเรียน สถานศึกษา อาจจัดโปรแกรมการเรียนที่เน้นภาษาต่างประเทศหรือ โปรแกรมการเรียนที่เน้นวิทยาศาสตร์ซึ่ง โครงสร้างหลักสูตรเวลาเรียนของโปรแกรมเหล่านั้นย่อมแตกต่างกันหรือสถานศึกษาที่อยู่ในเมือง ใหญ่ย่อมมีโครงสร้างหลักสูตรแตกต่างจากสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนดอยหรือชนบท เป็นต้น

3. ความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งต่อ การจัดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนบางกลุ่มอาจต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในสาขาต่าง ๆ แต่ก็มีบางกลุ่มที่ต้องการ เตรียมพร้อมสำหรับการออกไปประกอบอาชีพ เป็นต้น สถานศึกษาจึงควรมีการสำรวจความ ต้องการของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้วย

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทุกระดับการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำ เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของพื้นที่ และสถานศึกษามีภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐาน ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งนี้โรงเรียนทุกแห่งมีหลักสูตรสถานศึกษาอยู่แล้ว เพียงแต่นำสิ่งที่มีอยู่ อาทิ วิทยุทัศน์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร เป็นต้น นำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วปรับปรุงให้สอดคล้องกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561: 14-17)

2. (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช..... (ฐานสมรรถนะ)

ต่อมาเมื่อสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไป ในปีพุทธศักราช 2563 - 2564 กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ขึ้นใช้แทนหลักสูตรเดิมที่เป็นแบบอิงมาตรฐาน ซึ่งในปัจจุบันคือปีการศึกษา 2565 หลักสูตรฐานสมรรถนะฉบับนี้อยู่ระหว่างการทดลองใช้นำร่องในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม จึงใช้ชื่อว่า "(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช..... (ฐานสมรรถนะ)"

ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับชาตินี้ รัฐเปิดโอกาสให้สถานศึกษาทุกสังกัดในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะให้เหมาะสมกับบริบทของตนได้ โดยมีการทดลองใช้หลักสูตรและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะนำผลไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรระดับชาติ ความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับชาติดังกล่าว ส่งผลให้สถานศึกษาทั่วประเทศเกิดความตื่นตัว สนใจที่จะเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาของตนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2565 : คำนำ)

ประเด็นที่น่าสนใจของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฐานสมรรถนะ) ฉบับนี้ คือสมรรถนะ 5 ประการ และเพิ่มเติมภายหลังอีก 1 สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงแบบ Disruption ของโลก สรุปได้ดังนี้

ร่างสมรรถนะหลัก 5 ประการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้จัดทำร่างสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต ที่มีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ซึ่งเป็นสมรรถนะข้ามศาสตร์และวิชา ที่ถูกพัฒนาผ่านขอบข่ายการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integration) เพื่อให้ผู้เรียนฝึกฝน บ่มเพาะ พัฒนา และแสดงความสามารถได้อย่างสร้างสรรค์ เต็มพลัง และยืดหยุ่น โดยมีนิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ตามระดับสมรรถนะ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบในแต่ละช่วงชั้นซึ่งสอดคล้องตามช่วงวัย พัฒนาการและบริบท ถึงแวดล้อมของผู้เรียน สมรรถนะหลักทั้ง 5 ประการ มีดังนี้

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการจัดการตนเอง (Self-Management: SM)

สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication: CM)

สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration: TC)

สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT)

สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen: AC)

โดยแต่ละสมรรถนะหลัก 5 ประการ ประกอบด้วยความหมาย องค์ประกอบและระดับ สมรรถนะ สรุปได้ดังนี้ (พรพรรณ โชติพิทยะวัน, 2563 : 42-50)

1. สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะการจัดการตนเอง (Self-Management: SM) หมายถึง การรู้จักรัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิตและกำกับตนเอง การจัดการอารมณ์ และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ดี โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การรู้จักรัก เห็นคุณค่าในตนเอง รู้จุดเด่น ข้อจำกัด ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และภาคภูมิใจในตนเอง มั่นใจในตนเอง เห็นอกเห็นใจให้เกียรติและเคารพสิทธิตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในตนเอง

1.2 การมีเป้าหมายในชีวิต หมายถึง ตั้งเป้าหมายในชีวิต มีวินัยในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลา ทรัพยากร สามารถพึ่งพาและกำกับตนเองให้ไปสู่เป้าหมายในชีวิต และมีสุขภาวะที่ดี

1.3 การจัดการอารมณ์และความเครียด หมายถึง รับรู้ เข้าใจ รู้เท่าทัน อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเอง เข้าใจสาเหตุและสามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของตนเอง

1.4 การจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต หมายถึง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้ สามารถเตรียมการ ป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication: CM) หมายถึง การรับและส่งสารบนพื้นฐานความเข้าใจและความเคารพในความคิดหรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตลอดจนสามารถเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา หรือการสื่อความหมายผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การรับสารอย่างมีสติและถ้อยคำเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หมายถึง การรับสารด้วยความใส่ใจ ผ่านประสาทสัมผัสในการรับสาร ตลอดจนสามารถตีความสารที่ส่งมาได้ทั้งความคิด ความรู้สึก เจตนา ตลอดจนสามารถตีความสารและสามารถนำสารมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคม

2.2 การรับส่งสารบนพื้นฐานความเข้าใจและความเคารพในความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง หมายถึง การรับส่งสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเจรจาต่อรอง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ประสบการณ์ ผ่านช่องทางหรือสื่อที่มีความหลากหลาย ทั้งสื่อบุคคล สื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อระยะคน โดยปราศจากความขัดแย้งต่าง ๆ และรู้เท่าทัน บนพื้นฐานความเข้าใจในบริบทสังคมที่มีความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

2.3 การเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร หมายถึง การเลือกใช้วิธีการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตลอดจนการสื่อความหมายผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร โดยมีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นในสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

3. สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration: TC) หมายถึง การทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการเป็นสมาชิกทีมที่ดีและมีภาวะผู้นำ ใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจเป็นทีมอย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 เป็นสมาชิกทีมที่ดีและมีภาวะผู้นำ หมายถึง มีทักษะการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและของทีม มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่าง นำจุดเด่นของตนและสมาชิกมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สะท้อนการทำงานของตนเองและทีม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีม สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ ประสานความร่วมมือภายในทีมและระหว่างทีม สร้างค่านิยมใหม่ในการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทีมที่เข้มแข็ง สามารถเป็นต้นแบบผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

3.2 กระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบ หมายถึง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานเป็นทีม เห็นภาพความสำเร็จของทีม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมก่อนประโยชน์ส่วนตัว แบ่งบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิก รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความใส่ใจ มีความพยายามในการทำงานและสนับสนุนช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ เคารพ รับฟัง แลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงใน การตัดสินใจเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ร่วมรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม เห็นคุณค่าของ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

3.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการความขัดแย้ง หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของสัมพันธภาพที่ดี สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีในทีม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ เห็นอกเห็นใจในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพและเห็นประโยชน์ของความแตกต่างหลากหลาย มีทักษะและใช้วิธีการป้องกันและจัดการ ความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) หมายถึง การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชิ้นงาน วิธีการหรือนวัตกรรม โดยใช้ความคิดที่แปลกใหม่หรือพัฒนาต่อยอดจากของเดิมให้เหมาะสมต่อการใช้งานจริง เปรียบเทียบแหล่งข้อมูลและข้อเท็จจริงได้ ประเมินผลกระทบของปัญหาโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม พิจารณาโครงสร้างเชิงระบบให้ครอบคลุมเพียงพอที่จะแก้ปัญหา สามารถสะท้อนความคิดเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการแก้ปัญหาของตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง การคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลที่มีจุดประสงค์เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือควรกระทำ โดยอาศัยการใช้ทักษะหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่ดี เช่น ทักษะการตีความ ประเมิน วิเคราะห์ สรุปความ และอธิบาย ตามหลักฐาน แนวคิด วิธีการ กฎเกณฑ์ หรือ

บริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมหรือข้อมูลจากการสังเกต ประสบการณ์ การใช้เหตุผล การสะท้อนคิด การสื่อสาร และการโต้แย้ง

4.2 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดที่แสดงให้เห็นโครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้บริบท/ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่เกิปัญหานั้น ๆ โดยมองปัญหาให้ลึกลงไปกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เห็นถึงแบบแผนหรือรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้เห็นรากเหง้าของสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสถานการณ์นั้น ๆ จนเกิดความเข้าใจ ในสถานการณ์ของระบบนั้นอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การแก้ปัญหาที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง

4.3 การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การคิดที่หลากหลาย ริเริ่ม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดความคิด เพื่อการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความก้าวหน้าในความรู้ หรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยจินตนาการและทักษะพื้นฐานด้านการคิดริเริ่ม คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ คิดหลากหลาย คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่ดีกว่า แตกต่างไปจากเดิม มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมมากกว่าเดิม

4.4 การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking) หมายถึง การคิดของบุคคล ในการระบุปัญหา นิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติ

5. สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen: AC) หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก รู้เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น เคารพในกฎกติกาและกฎหมาย มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ร่วมกับผู้อื่นท่ามกลาง ความหลากหลาย เห็นคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีบทบาทในการตัดสินใจและสร้าง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยยึดมั่นในความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

5.1 พลเมืองรู้เคารพสิทธิ หมายถึง เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ตระหนักในสิทธิเสรีภาพของตนเอง ช่วยเหลือ ให้เกียรติ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นบนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยกัน โดยปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

5.2 พลเมืองรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ หมายถึง ปฏิบัติตนตามกฎหมาย กติกา ข้อตกลง กฎหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม รับผิดชอบบทบาทหน้าที่ตนเองในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

5.3 พลเมืองมีส่วนร่วมอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ติดตามสถานการณ์และประเด็นปัญหาของสังคมอย่างมีวิจารณญาณ มีส่วนร่วมทางสังคมด้วยจิตสาธารณะและสำนึกสากล

5.4 พลเมืองผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง มีความกระตือรือร้นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทางสังคม บนพื้นฐานของความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เพิ่มเติมสมรรถนะที่ 6 โดยมีข้อมูลสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2564 : ออนไลน์, วัฒนาพรระจับทุกซ์. 2564 : ไม่ปรากฏเลขหน้า, อนุสร หงส์ขุนทด.2565 : ออนไลน์)



ภาพประกอบ 16 สมรรถนะหลัก 6 ด้านตาม(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช..... (ฐานสมรรถนะ)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : 2565 <https://cbethailand.com/>

6. สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและเอกภพและความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และธรรมชาติในชีวิตประจำวันไว้และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี มีความอยากรู้ อยากเห็น ช่างสังเกต เห็นคุณค่า สามารถแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เพื่อการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

6.1 การเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนโลกและในเอกภพ สืบสวน ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง สาเหตุ กระบวนการและผลกระทบที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นบนโลกและในเอกภพ

6.2 การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์เพื่อการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน มองเห็นปัญหาเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

6.3 การสร้าง ใช้ และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี สร้างและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ รู้เท่าทันมีความฉลาดทางดิจิทัล คำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตสิ่งแวดล้อมและสังคม

6.4 การมีคุณลักษณะทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สำหรับการเข้าใจระบบธรรมชาติและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนมีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต เข้าใจระบบธรรมชาติ เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เพื่อการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบันใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐาน โดยมีหลักสูตรแกนกลางระดับชาติจากนั้นสถานศึกษาจึงนำหลักสูตรแกนกลางมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษา ความต้องการ จุดเน้นของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม ชุมชนของโรงเรียน และในอนาคตอันใกล้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะปรับเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีมุ่งเน้น 6 สมรรถนะหลักที่ควรเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเมื่อจบช่วงชั้น ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และ สมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดในประเด็นของความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ข้อสรุปว่า หลักสูตรเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ทั้งมวล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในปัจจุบัน ใช้หลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด ดังที่ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559 : 18-26) กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสังเคราะห์สืบเสาะการค้นคว้ากับทักษะที่จำเป็น โดยกล่าวถึงหลักสูตรที่จะใช้ในการจัดการเรียนในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการ

ของวิชาแกนหลัก โดยการสอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้า หรือศึกษาสิ่งที่สนใจ และนักเรียนกับครูจะต้องร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อาจเป็นกลุ่มเล็กๆ หรือศึกษาเป็นรายบุคคลก็ได้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงหลายรายวิชาเข้าด้วยกัน ลักษณะของหลักสูตรแบบสหวิทยาการ จะต้องจัดตารางเวลาให้มากพอแก่การเรียนรู้ นั่นคือลดเวลาฟังบรรยาย แต่มาเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ หลักสูตรเชิงสหวิทยาการจะรวมเนื้อหาหลายวิชามาอยู่ในหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการทำโครงการจะจัดตารางเรียนในคาบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเนื้อหาวิชาจะต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตประจำวันของนักเรียนมากยิ่งขึ้น นักเรียนจะใช้เวลาเรียนรู้ทักษะของวิชาต่าง ๆ และใช้เวลาประยุกต์ทักษะเหล่านั้นไปใช้กับกิจกรรมในชีวิตจริง แนวคิดนี้ สอดคล้องกับ ไคจ์คสตรา (Dijkstra, 2012 : 45) ที่อธิบายว่า คุณภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากจะประเมินที่ผลผลิตหรือผลลัพธ์แล้ว สิ่งที่สำคัญก็คือหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรอาจมาจากหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรที่โรงเรียนจัดสร้างขึ้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับนักเรียน วัสดุทัศน และจริยธรรมปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนั้นการสอนของครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับ ไคจ์คสตรา คายาติ และ วอส (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ในการขยายการประเมินคุณภาพสังคมของโรงเรียนและการพัฒนาวิธีการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดย 1 ใน 4 ปัจจัยนั้น คือปัจจัยด้านคุณภาพของหลักสูตรเนื้อหา สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อม ภูมิปัญญา ถิ่นฐานของผู้เรียน ระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถนำไปวัดผล ประเมินผลได้ทั้งความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ

4. บรรยายการการเรียนรู้เชิงบวก

บรรยาการโรงเรียนเชิงบวกมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซีเกล (Siegel, Online : 2015) อธิบายว่าบรรยาการโรงเรียนเชิงบวกสามารถปรับปรุงการดูแลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความเชื่อมโยงของโรงเรียนและอัตราการจบการศึกษา เป็นการลดพฤติกรรมเสี่ยง ลดพฤติกรรมกลั่นแกล้งกันและลดพฤติกรรมถดถอยของบุคลากรและพบกับความสำเร็จมากขึ้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น มีจุดเน้นเพื่อการสร้างคนให้มีปัญญาเพราะปัญญาของคนในชาติมีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ สร้างความรู้ด้วยตนเองและสามารถถ่ายทอดความรู้ นำความรู้ไปใช้ได้ทั้งจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและ

ศักยภาพของผู้เรียน เน้นการผสมผสานสาระการเรียนรู้หรือเน้นบูรณาการค้นคว้าจากแหล่งความรู้หลากหลาย ทั้งแหล่งความรู้ที่มีชีวิตและแหล่งความรู้ที่ไม่มีชีวิต สามารถพัฒนาปัญหาหลากหลายด้าน ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อีกประการสำคัญสำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือการเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้สอนควรพึงปฏิบัติเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน อีกประการ คือ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศเชิงบวกจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความตั้งใจ ใช้เวลาในการเรียนเต็มที่ ในทางกลับกันบรรยากาศที่ไม่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจ ไม่ตั้งใจเรียน และอาจมีอคติที่ไม่ดีต่อผู้สอน (พิมพาพิญ ทอกริ่ง 2563 : 51)

ความหมายของบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล (ราชบัณฑิตยสถาน. 2555 : 324)

ไบรอัน (Brian, Online : 2009) ได้ให้ความหมายบรรยากาศชั้นเรียนว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนในชุมชนที่เป็นห้องเรียน (Classroom Community) เพื่อจัดบรรยากาศชั้นเรียนในเชิงบวกที่นักเรียนรู้สึกสะดวกสบายในการเรียนรู้ การสื่อสารระหว่างนักเรียนด้วยกันเองและนักเรียนกับครู โดยที่บรรยากาศชั้นเรียนไม่ได้เป็นสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดขึ้นโดยทั้งครูและนักเรียนมีส่วนร่วม

เจสสิก้าและจูเลีย (Jessica and Julia, 2009 : 1) ได้ให้ความหมายบรรยากาศชั้นเรียนว่าเป็นรูปแบบของการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนของผู้สอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้และการฝึกพัฒนาทักษะที่สำคัญให้แก่เด็กในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของชั้นเรียน

แอมโบร์สและคณะ (Amborse et al., 2010 : 170) ได้ให้ความหมายบรรยากาศชั้นเรียนว่าเป็นการสร้างประสบการณ์สิ่งแวดล้อมให้แก่เด็กไม่เพียงแต่ด้านสมองเท่านั้น แต่รวมถึงการจัดประสบการณ์ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านกายภาพเพื่อต้องการให้เด็กได้เรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกันเอง

เฮอร์มินเนียและคณะ (Herminia al et., 2014 : 2) ได้ให้ความหมายบรรยากาศชั้นเรียนว่า เป็นสิ่งแวดล้อมที่สร้างขึ้นโดยครูเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจสำหรับผู้เรียน

สรุปได้ว่า บรรยากาศชั้นเรียน คือสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยจะมีผลทั้งในด้านความสะดวกสบาย อารมณ์ จิตใจ และอิทธิพลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทั้งนี้หากเป็นบรรยากาศเชิงบวก ผู้เรียนจะรู้สึกสะดวก สบายในการเรียนรู้ ความเป็นกันเองระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และผู้เรียนกับครู

ความสำคัญของบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

บรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก เป็นบรรยากาศแห่งความสุขและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยความเข้าใจในตัวผู้เรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ทั้งนี้การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกต้องอาศัยทั้งบรรยากาศทางกายภาพที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกรักใคร่และพฤติกรรมของผู้เรียน (ปัญญาญา วรวัฒนชัย, 2560:70)

อดเดิลแมนและเทย์เลอร์ (Adelman and Taylor, 2002 : 304) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเชื่อมโยงการรับรู้ เพิ่มแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่แทเชลล์ (Tachelle, 2014 : 520) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในเชิงบวกซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันทำงานแก้ไขปัญหาได้สำเร็จเพื่อผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ พรสาสนนา (Prasanna, online :2014) ที่กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนในชั้นเรียน และการที่ผู้สอนให้เวลาอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้เรียนด้วยความเป็นกันเอง

เจสัน (Jason,Online : 2016) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความสามัคคีเชิงบวกกับนักเรียน ปรับปรุงการเรียนรู้และแรงจูงใจของนักเรียน เพิ่มการติดต่อปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการเรียนรู้ ครูให้ความสำคัญกับบรรยากาศในชั้นเรียนและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนและเพิ่มความพึงพอใจของครู บรรยากาศเชิงบวกในชั้นเรียนจึงเป็นการกำหนดโครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและความผูกพันต่อการเรียนการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความรู้สึกรักของบุคลากร ต่อองค์กร แรงจูงใจ แรงผลักดันต่อกิจกรรมมีผลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้เรียนและครู มีโอกาสได้ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกันเอง ทำให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการเรียน ก่อให้เกิดกระบวนการคิด ความเชื่อมั่นใจตัวเอง จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดความสุข ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษา

แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

สมจิต จันทรฉาย (2557: 284-296) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การจูงใจผู้เรียน ถึงแวดล้อมในการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครู สรุปได้ดังนี้

1. การจูงใจผู้เรียน

การจูงใจผู้เรียน (motivation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ กลวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดย

- 1.1 ทำให้ผู้เรียนเชื่อมั่นว่าตนเองมีสมรรถภาพที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้
- 1.2 ใช้แรงจูงใจภายในตัวของผู้เรียนในการกระตุ้นการเรียนรู้
- 1.3 สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกทางบวก เช่น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน ปลอดภัยและมั่นคง ทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
- 1.4 ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของตนเอง เช่น ครูควรรู้จักชื่อผู้เรียนทุกคน และเรียกชื่อผู้เรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรงตัวมากขึ้น ผู้เรียนจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครูถึงความมีตัวตน
- 1.5 จัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยมีหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับความสามารถที่ผู้เรียนสามารถทำได้ คือ ไม่ยากเกินไป ไม่ง่ายเกินไป และมีความท้าทายความสามารถ
- 1.6 จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อให้โอกาสผู้เรียนสามารถนำไปใช้ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 1.7 ใส่ใจต่อความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
- 1.8 ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของผู้เรียนในหลากหลายลักษณะ เช่น การทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ การจัดเป็นกลุ่มแข่งขัน และการทำงานเดี่ยว เพื่อให้ผู้เรียนนำลักษณะการเรียนรู้ทั้งสามลักษณะมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

2. สิ่งแวดล้อมในการเรียน

สิ่งแวดล้อมในการเรียน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน ได้แก่ สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ และบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยผู้เรียนและครู สามารถแบ่งสิ่งแวดล้อมในการเรียน เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งดังนี้

1.1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังรวมถึงองค์ประกอบทางกายภาพที่เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน ยกตัวอย่างเช่น ห้องเรียนในระดับมัธยมศึกษา การจัดห้องเรียนต้องมีความเฉพาะในลักษณะของห้องปฏิบัติการ เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ ห้องพลศึกษา เป็นต้น

1.2 สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียนและครูที่อยู่ร่วมกันในห้องเรียน ครูมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อครูและเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Jacobsen, Eggen, & Kauchak. 1999 : 268-270)

1.2.1 ผู้เรียนและครูมีความคุ้นเคยกัน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างครูและผู้เรียน คือการติดต่อสื่อสาร ทำความรู้จักกันตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการจัดการเรียนการสอนครูสามารถสร้างความคุ้นเคยโดยการทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ผู้เรียนมีความรู้สึกผ่อนคลายเป็นอิสระ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครูใช้วาจาทางบวกกับผู้เรียนไม่พูดว่ากล่าวโดยไร้เหตุผล ทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออกและเกิดความมั่นใจในตนเอง

1.2.3 ผู้เรียนมีความสนใจและพึงพอใจในการเรียนรู้ ครูต้องมีการวางแผนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เตรียมสื่อ อุปกรณ์ ครูใช้คำถามกระตุ้นการคิดของนักเรียน ครูมีความใจเย็น อดทนรอคอยคำตอบและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และช่วยเหลือให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

1.2.4 ผู้เรียนได้รับความสำเร็จในการเรียน ครูสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดให้ผู้เรียนร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่มและได้ฝึกทักษะการทำงาน โดยครูไม่เร่งรัดเวลามากจนเกินไป ให้ผู้เรียนมีเวลาเพียงพอสำหรับปรึกษาหารือกันและช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2.5 ผู้เรียนได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกทางบวก ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้จากบทบาทและทัศนคติของครูที่มีต่อผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การสนับสนุนให้นักเรียนกำหนดความคาดหวังของตนเองให้สูงตามที่ควรจะเป็น ครูส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2.6 ผู้เรียนมีวินัยและเคารพกฎระเบียบ ซึ่งเป็นวินัยที่เกิดขึ้นในตนเอง ได้แก่ การรู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบและยึดถือกติกาที่ผู้เรียนช่วยกันกำหนดขึ้น เพื่อให้การดำเนินการในห้องเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น เช่น การตรงต่อเวลาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงาน การแต่งกาย การใช้เวลาจากสุขภาพ มารยาทในการเข้า-ออกจากห้องเรียน มารยาทในการใช้ห้อง มารยาทในการถาม-ตอบ เป็นต้น

3. การสอนที่มีประสิทธิภาพ

3.1 การบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการจัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพที่พร้อมใช้และเพียงพอสำหรับผู้เรียนทุกคนในห้อง และการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ คือการดำเนินการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 มีการเริ่มต้นบทเรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่

3.2.2 ดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูปรับบทบาททำหน้าที่เหมือนกับ "โค้ช"

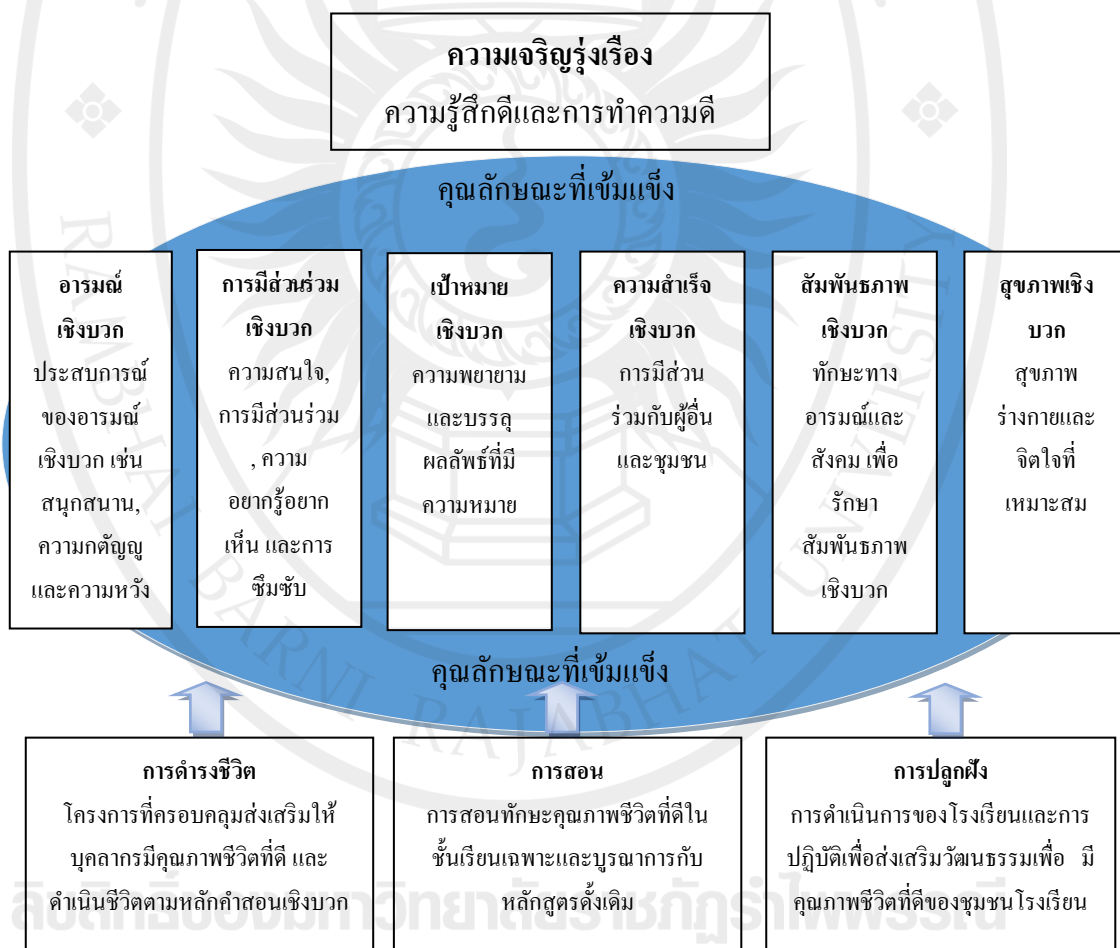
3.2.3 สรุปบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงและประมวลความรู้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

3.2.4 ประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งนี้การประเมินควรครอบคลุมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. คุณลักษณะของครู

ครูที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือมีทัศนคติที่ดีในการสอน มีทักษะในสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นแนะนำบทเรียน ช่วงตอนกลางของบทเรียน และช่วงปิดท้ายบทเรียน ดังนั้นคุณลักษณะของครูจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในห้องเรียน

โนเบิล และ แมคกราท (Online : 2008) กล่าวถึงรูปแบบการศึกษาเชิงบวก แบบ GGS ของ Geelong Grammar School สรุปได้ว่าการดำเนินการตามรูปแบบ GGS มุ่งที่ 6 มิติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย อารมณ์ด้านบวก การมีส่วนร่วมเชิงบวก ความสำเร็จเชิงบวก เป้าหมายเชิงบวก สัมพันธภาพเชิงบวกและสุขภาพเชิงบวก คุณภาพชีวิตที่ดีในโรงเรียนพิจารณาที่ 3 ระดับ คือ การดำรงชีวิต การสอนและการปลูกฝังดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 การศึกษาเชิงบวกรูปแบบ GGS

ที่มา : โนเบิล และ แมคกราท (Online : 2008)

จากภาพประกอบ 17 อธิบายถึงองค์ประกอบหลัก 3 ด้านคือ ด้านการดำรงชีวิต ด้านการ
สอนและด้านการปลูกฝัง เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่เข้มแข็ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย
6 ด้านเพื่อแสดงการกำหนดเป้าหมายมิติคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย อารมณ์ทางบวก การมีส่วนร่วม
ร่วมเชิงบวก เป้าหมายเชิงบวก ความสำเร็จเชิงบวก สัมพันธภาพเชิงบวกและสุขภาพเชิงบวก สรุป
ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการดำรงชีวิต

การสอนทักษะของการศึกษาเชิงบวกและการปฏิบัติตามรูปแบบบทบาทที่แท้จริงสำหรับ
ผู้เรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และการนำหลักการศึกษาเชิงบวกไปใช้
ในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่โรงเรียน

2. องค์ประกอบหลักด้านการสอน

การสอนของการศึกษาเชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและแนวคิดที่สำคัญ การมี
ส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการสำรวจและสะท้อนผล และประยุกต์ใช้ทักษะและชุดความคิด
ส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต การสอนคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเรียนรู้ทั้งที่เกืออย่างชัดเจนและการ
เรียนรู้ที่เป็นนัย

3. องค์ประกอบด้านการปลูกฝัง

กระบวนการในโรงเรียนช่วยสร้างวัฒนธรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในชุมชนโรงเรียน
การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจุดแข็ง ส่งเสริมค่านิยม
ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร นอกจากนี้การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ร่วมกับผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียของชุมชนโรงเรียน

การกำหนดเป้าหมายมิติคุณภาพชีวิตที่ดี มิติ 6 ด้านของคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความสัมพันธ์
กันเป้าหมายของรูปแบบ อารมณ์ทางบวกสนับสนุนบุคคลให้คาดหวัง ริเริ่ม ยืดเวลาและสร้าง
ประสบการณ์อารมณ์ทางบวกและยอมรับและการพัฒนาสุขภาพ การดำเนินการของโรงเรียน
สนับสนุนเป้าหมาย 6 มิติ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. อารมณ์เชิงบวก มิติที่สะท้อนความสามารถของนักเรียนในการแสดง ความ
คาดหวัง การริเริ่ม ประสบการณ์ การยืดเวลาและการสร้างประสบการณ์อารมณ์เชิงบวก การช่วยให้
เยาวชนดำรงชีวิตเมื่อนักเรียนมีประสบการณ์อารมณ์ทางบวก เช่น สนุกสนาน กตัญญู ความหวัง
และแรงบันดาลใจคือเป้าหมายที่คุ้มค่าของบุคคล

2. การมีส่วนร่วมทางบวก การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการมีชีวิตที่มีความสนใจ ความ
อยากรู้อยากเห็นและการซึมซับและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและความมีชีวิตชีวา

3. ความสำเร็จเชิงบวก เป็นความพยายามเพื่อผลลัพธ์ที่สำเร็จและเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานตามเป้าหมายค่านิยม แรงจูงใจในการเผชิญกับความท้าทาย

4. เป้าหมายเชิงบวก การสร้างค่านิยมภายในโรงเรียนมุ่งที่เป้าหมายของโรงเรียน

5. สัมพันธภาพเชิงบวก เป็นการสร้างทักษะทางอารมณ์และสังคมที่แข็งแกร่ง สนับสนุนให้นักเรียนและผู้เรียนอย่างจริงจังให้ประสบความสำเร็จทางสังคมและสัมพันธภาพในครอบครัวและชุมชน

6. สุขภาพเชิงบวก สุขภาพมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นหลักฐานว่านักเรียนจะเติบโตทางร่างกายและจิตใจได้ดี

สรุปได้ว่าบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญใน 2 ประเด็นคือในประเด็นของลักษณะของโครงสร้าง ความพร้อมของห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สื่อการสอน ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และประเด็นทางด้านสังคมสภาพแวดล้อมของผู้เรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู แนวคิดเชิงบวกของครูและผู้เรียน สัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งความสุขของครูและผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้

องค์ประกอบ ค่านิยม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักการศึกษา และหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "กระบวนการจัดการเรียนรู้" ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติจริง มีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อมุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคตโดยอยู่บนพื้นฐานของหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท วัฒนธรรม และความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย โดยวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การเรียนรู้เชิงรุก 2) การพัฒนากระบวนการคิด 3) คุณภาพของหลักสูตร และ 4) บรรยากาศเชิงบวก ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังตาราง 10

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
1. การเรียนรู้เชิงรุก	การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือ Active Learning มีลักษณะสำคัญที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน เนื้อหาของการเรียนรู้หรือกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จริง เชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว เน้นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง 2. ครูสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ครูส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก 4. ครูอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง 5. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดองค์ความรู้ใหม่ 6. ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง
การพัฒนากระบวนการคิด	การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการออกแบบกิจกรรมที่มีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดขั้นสูงคือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา ผ่านการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาหรือโครงงานเป็นฐาน มีศักยภาพในการสร้าง	1. ครูการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิด เช่น โครงงาน การสร้างนวัตกรรม เป็นต้น 2. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดเป็นลำดับขั้นและนำไปสู่การขยายความคิด 3. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ 4. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
การพัฒนากระบวนการคิด (ต่อ)	ผลิตเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม	5. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศสู่การสร้างความคิดรวบยอด 6. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ความคิดในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน และนวัตกรรม
คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักของการพัฒนา ทั้งนี้หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม มีหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบได้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นสมรรถนะหลักทั้ง 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับ	1. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสังคม 2. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มีหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบได้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 3. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม 4. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้น 6 สมรรถนะหลักที่ควรเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษา 5. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรโดยคำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของสังคมและชุมชน

ตาราง 10 (ต่อ)

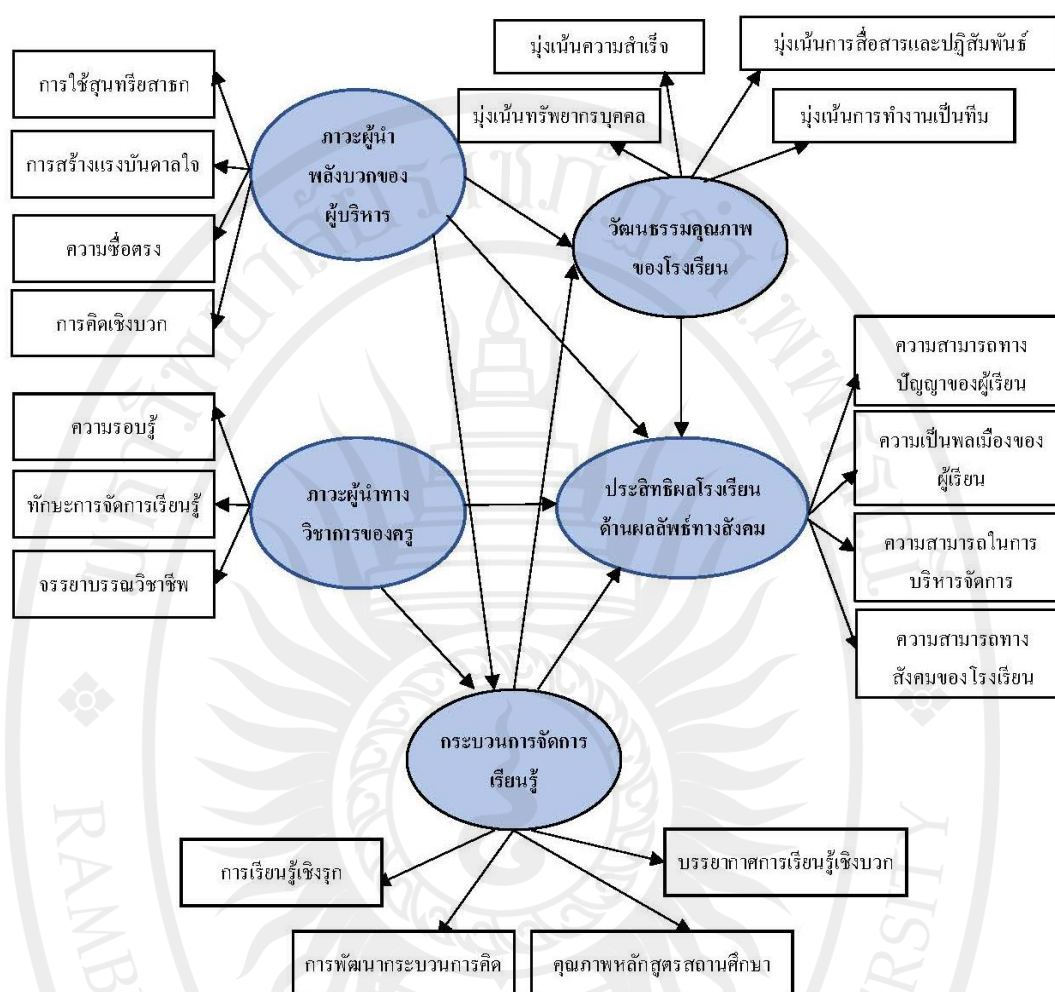
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
คุณภาพของ หลักสูตร สถานศึกษา (ต่อ)	ธรรมชาติและวิทยาการ อย่างยั่งยืน	
บรรยากาศการ เรียนรู้เชิงบวก	สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและการปฏิบัติงาน ของครูทั้งในด้านการจัด โครงสร้างทางกายภาพที่ สนับสนุนการจัดการ เรียนรู้อย่างเพียงพอและ เหมาะสม และด้าน จิตวิทยาสังคม กล่าวคือ การสร้างแรงจูงใจของครู ที่มีต่อพลังการเรียนรู้ ครู แสดงอารมณ์เชิงบวกต่อ ผู้เรียน ครูแสดงออกถึง ความสุขในการจัดการ เรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมี ความมั่นใจ กล้า แสดงออก และมีความสุข ในการเรียนรู้	1. สถานศึกษามีห้องเรียนที่เพียงพอและ เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการ หรือสถานที่ สำหรับปฏิบัติการที่ส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3. ครูสร้างแรงจูงใจผู้เรียนเกิดพลังการเรียนรู้ 4. ครูแสดงออกถึงอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ 5. ครูมีความสุขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6. ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และมี ความสุขในการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

จากแนวคิดของไดจ์สตรา (Dijkstra, 2012 : 45) ที่สรุปว่าวัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กร และ/หรือบรรยากาศโรงเรียนเป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะและความสามารถทางสังคม การแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน วัฒนธรรมสร้างสรรค์ สังคมแบบเปิด สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในวิสัยทัศน์การเรียนรู้ของตนเอง (Dijkstra, 2012 : 45) สอดคล้องกับการวิจัยเพื่อประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยไดจ์สตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคมสามารถวัดได้จากความเป็นพลเมือง โดยมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้านคือ บรรยากาศภายในโรงเรียน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของหลักสูตร และการประกันคุณภาพ การประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมองเห็นตนเองและพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ เช่นเดียวกับ ไดจ์สตรา และคณะ (Dijkstra et al : 2012 : 171-187) ได้กล่าวถึงการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในโรงเรียน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์สังคมในโรงเรียน ประกอบด้วยคุณภาพของการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนในด้านความสามารถ ความเข้าใจในสถานการณ์ การประเมินตนเอง กระบวนการประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการบริหารจัดการ สถานศึกษา บรรยากาศเชิงวิชาการ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในขณะที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005 : 274) กล่าวว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงวิชาการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยส่งผ่านการเรียนและการสอน ทั้งนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นคุณภาพของผู้เรียน

จากแนวคิดของกระบวนการจัดการเรียนรู้ของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โดยระบุปัจจัยภาวะผู้นำลึกลับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ส่งผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 แสดงปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่สื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะเป็นวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. ออนไลน์ : 2554) ให้ความหมายของรูปแบบเป็น 2 แบบคือ 1) เป็นคำนามหมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง และ 2) (ศิลปะ) หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเบ็ด รูปแบบวัด

ทิสนา แคมมณี (2551: 220) กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ทั้งหลาย เช่นเดียวกันกับสมมุติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมยหรือจากทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552: 124) สรุปความหมายของรูปแบบไว้ 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ จะเรียกทับศัพท์ว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

แรจ (Raj. 1996 : 45) ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพโดยการลดทอนเวลาและสถานที่ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ รูปแบบหมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอ

รูปแบบดังกล่าว ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 2005 : 177) ได้รวบรวมไว้ในพจนานุกรมการศึกษา ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมา เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

จอยส์ และคาลฮัน (Joyce & Calhoun, 2010 : 3) นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่ารูปแบบในทางการศึกษา หมายถึง ตัวแบบหรือแบบแผนที่ใช้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ รูปแบบเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นในเชิงอุดมคติ เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ไม่ใช่วิธีการหรือแนวทางเดียวที่จะทำสิ่งนั้น

แมคควิล และวินด์ฮัล (Mcquail & Windahl, 2011 : 197) ให้ความหมายว่า “รูปแบบจำลอง” เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการคาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยเป็นแบบแผนที่จำลองเหตุการณ์ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะบอกถึงองค์ประกอบเชิงหน้าที่ของความสัมพันธ์ตัวแปรต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเน้นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในรูปของแผนภูมิแบบจำลองใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

จิรวัดน์ นิเจนตร (2560 : 71) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของ ความเป็นจริง ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์และการศึกษารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแบบย่อส่วนของปัจจัยต่างๆ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจง่ายและมองเห็นเป็นรูปธรรม รูปแบบมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือ กระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพ

แวดล้อมของรูปแบบนั้น ๆ รูปแบบช่วยให้นักวิจัยสามารถบรรยาย ทำนาย และทดสอบปรากฏการณ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี เพื่ออธิบายกระบวนการดำเนินงานหรือปรากฏการณ์ทั้งที่มีความซับซ้อนและเรียบง่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานหรือการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น โดยอาจมีลักษณะเป็นแบบอย่าง ตัวอย่าง แผนภูมิ และชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม โดยอาจเขียนออกมาเป็นสัญลักษณ์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

2. ประเภทของรูปแบบ

นักการศึกษาได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ แตกต่างกันดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2551 : 220-221) ได้สรุปรูปแบบที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปมี 5 ลักษณะประกอบด้วย

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา

สมิท และคณะ (Smith & Others, 1980 : 461) จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

1. แบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินเป็นต้น กล่าวได้ว่ารูปแบบชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายพฤติกรรมในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จอยส์ และเวลล์ (Joyce & Well, 1985 : 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information - Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ที่หลาย

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988 : 148) แบ่งประเภทของรูปแบบ เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

กีฟส์ (Keeves, 1997 : 61-63) แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมย (Analogue Model) เป็นการนำเสนอรูปแบบในเชิงการวิเคราะห์เปรียบเทียบและอุปมาอุปไมยรูปแบบนั้น ๆ ว่าเหมือนกับอะไรที่เป็นรูปธรรม เป็นความคิดที่แสดงออก

ในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม นิยมใช้กันมากในงานด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงพรรณนาภาษา (Semantic Model) เป็นการนำเสนอรูปแบบที่ใช้วิธีการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่พัฒนาขึ้น ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ นิยมใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ และรูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนที่ความคิดของแนวคิด หรือตัวแปรแต่ละกลุ่มที่ประกอบกันขึ้นเป็นรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีที่ใช้เป็นฐานคิดของรูปแบบและโลกแห่งความเป็นจริง (Theory and Real World)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์ หรือสมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายรูปแบบ รูปแบบนี้พัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ นิยมใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ การวัดและประเมินผลการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีการทดสอบสมมุติฐาน

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และหลักการสร้างรูปแบบเชิงภาษาหรือข้อความ (Semantic Model) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น แล้วนำมาเขียนสมการความสัมพันธ์ ในลักษณะของสมการเส้นตรง มักจะเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non - Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร ภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางย้อนกลับได้ เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบนั้นไปใช้งานและกระบวนการของการพัฒนารูปแบบ โดยเป็นได้ทั้งที่เป็นลักษณะของการบรรยาย แผนภูมิ สัญลักษณ์ สมการทางคณิตศาสตร์ และรูปแบบเชิงสาเหตุที่เกิดจากความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา โดยการพัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล

ที่เกิดขึ้น แล้วนำมาเขียนสมการความสัมพันธ์ในลักษณะของสมการเส้นตรง มักจะเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดจากการวิเคราะห์ตัวแปรในเชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

คีเวส (Keeves.1997 : 407) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบจะต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐาน การระบุปัญหาความต้องการและความจำเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการองค์ประกอบและการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา

2. การสร้างแบบร่าง หรือรูปแบบเบื้องต้น หรือการนำเสนอทางเลือก

3. การตรวจสอบหรือการประเมินผล ได้แก่ การหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการทดลองใช้

4. การปรับปรุงและการพัฒนาและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

เลวิน (Lewin.1988 : 359-364) ได้เสนอว่า การสร้างรูปแบบจะต้องแยกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

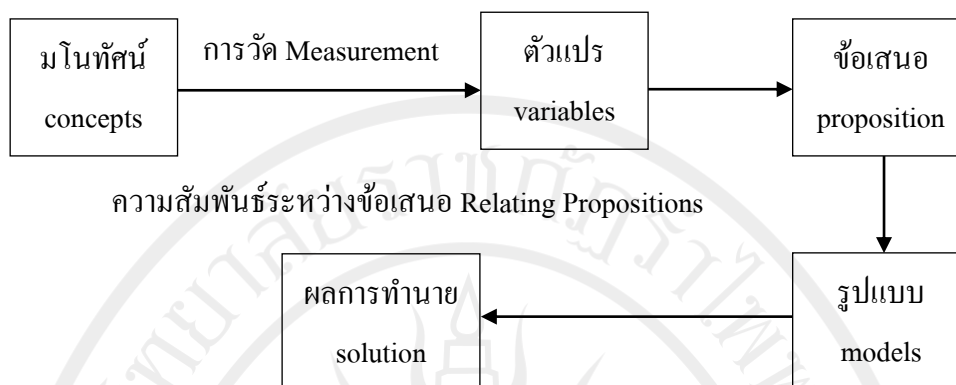
ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เป็นที่มาของรูปแบบ อันประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎี และสมมุติฐานที่รองรับรูปแบบ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบเป็นการอธิบายรูปแบบ ซึ่งนำเสนอเป็นประเด็นๆ ไป และเน้นการปฏิบัติได้ มี 4 ประเด็น คือ ขั้นตอนของรูปแบบ รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ หลักการแสดงการให้ระบบ หรือตอบสนองของแต่ละตัวแปร และสิ่งสนับสนุน ซึ่งเป็นการบอกถึงเงื่อนไข หรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบนั้นๆ ให้บังเกิดผล

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ในการแนะนำ ให้ข้อสังเกต ในการนำรูปแบบนั้นไปใช้

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

สไตเนอร์และคีเวส (Steiner & Keeves.1988 : 172) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ รายละเอียดขั้นตอนการสร้างรูปแบบ ดังภาพประกอบ 19

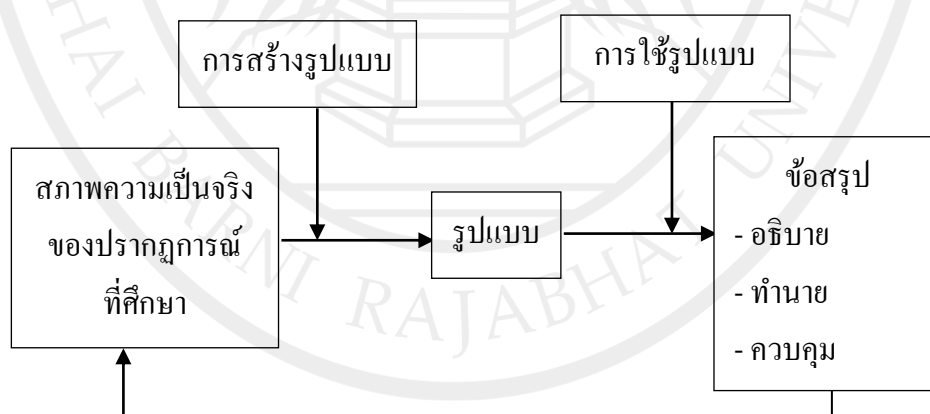


ภาพประกอบ 19 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

ที่มา : Methodology of Theory Construction. Sydney : Education Research Associations

(Steiner & Keeves. 1988 : 172)

มียากาอะ (2550 : 3) ได้อธิบายการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคม เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราอาจศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังภาพประกอบ 20



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 20 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

ที่มา : (มียากาอะ. 2550 : 3)

บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 104 - 106) กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวความคิดที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว ในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบหรือตัวแปร ต่างๆ ของรูปแบบนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ การศึกษาค้นคว้าที่ลึกซึ้งจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างดี ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมา ก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ ตัวแปร หรือกิจกรรม เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัย ที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการ ทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้ คำว่าการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

จิรวัดน์ นิเจนตร (2560 : 86 - 88) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบโดยการศึกษาจากงานวิจัย พบว่ามีกระบวนการทั่ว ๆ ไป สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาและ/หรือองค์ประกอบของรูปแบบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจมีการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบนั้นๆ หรือศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีผลงานเด่นในด้านนั้นๆ

2. นำข้อมูลจากขั้นที่ 1 มาขบถหรือสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา หรือ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจากการสำรวจความคิดเห็น จัดองค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบ มีการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ในขั้นตอนการร่างรูปแบบ มักจะร่างขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษา เอกสาร การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แต่งานวิจัยบางเรื่อง มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่มีข้อความต่างๆ เกี่ยวกับรายละเอียดของ รูปแบบ แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติทดสอบ Exploratory Factor Analysis และสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ในขั้นการพัฒนาารูปแบบ งานวิจัยบางเรื่องใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการกำหนดรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ และ การศึกษา เช่น การวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มของเทคโนโลยีการศึกษาในอีก 5 ปี แนวทางการพัฒนา การเรียนการสอนแบบ e - Learning ของประเทศไทย เป็นต้น เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการ วินิจฉัย หรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงของ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกันกับการระดมสมอง (Brain storming) ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสกลั่นกรองความคิดเห็นของตน อย่างรอบคอบ ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่างๆ ได้ เทคนิคเดลฟายนี้ได้ข้อมูลมาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะต้องตอบแบบสอบถามครบทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ความเห็นที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามหลายๆ รอบ ซึ่งโดยทั่วไปแบบสอบถามในรอบที่ 1 มักเป็นแบบสอบถาม แบบปลายเปิดและในรอบต่อไป จะเป็นแบบสอบถาม ปลายปิด แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ทำวิจัยจะสรุปความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกัน ในแต่ละคำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามที่ตอบลงไปในครั้งก่อนแสดงในรูปสถิติ คือ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาว่าจะคงคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ จนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกัน

อาครี (Acree, 1974 : 15-16) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบว่ามี 8 ขั้นตอน คือ ทบทวนวรรณกรรม หรือแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เลือ่วิธีการในการเก็บข้อมูล สร้างเครื่องมือการวิจัย เลือกกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาและเก็บข้อมูล เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประมวลผลและกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ พัฒนารูปแบบ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรูปแบบโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ

เลฟว์ และมาร์ช (Lave & March, 1993, 5-6) กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการศึกษาข้อเท็จจริง (Observe Some Facts) เป็นการศึกษาสภาพปัญหา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เป็นปัญหา หรือที่ผู้วิจัยสนใจ

2. ขั้นศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการที่เป็นอยู่ (Look at Facts as Result) ซึ่งก็คือผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปัจจุบันหรือรูปแบบปัจจุบัน

3. แยกผลที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงานออกจากรูปแบบการดำเนินงาน (Reduce Other Results) เพื่อจัดผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการโดยวิธีอื่นที่ไม่ใช่รูปแบบนั้น

4. ตรวจสอบว่าผลที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรูปแบบ (Implication of the Model) ซึ่งจะได้อารมณ์การทำงานแบบใหม่

จอยส์ และคาลฮัน (Joyce & Calhoun, 2010, 3-4) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ ซึ่งเป็นฐานในการกำหนดรูปแบบ คือ

1. รูปแบบควรพัฒนาจากฐานคิดจากแนวคิดทฤษฎีที่เป็นวรรณกรรม (Literature) ของเรื่องนั้น

2. รูปแบบควรกำหนดขึ้นอย่างมีวัตถุประสงค์ เช่น รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในวิชาชีพหนึ่งก็ควรมีวัตถุประสงค์การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ / หรือเจตคติต่อวิชาชีพนั้น ๆ เป็นหลัก

3. รูปแบบควรมีวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

4. ผลการดำเนินการตามรูปแบบต้องสามารถวัดผลได้ว่ามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด

5. หากเป็นไปได้ก็ควรมีการวัดผลกระทบต่อเนื่องด้วย เช่น ในกรณีการพัฒนาบุคลากรหากวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของรูปแบบจะส่งถึงผู้เรียนด้วย ก็ควรมีการวัดผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วยเป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนา รูปแบบ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่พบว่ามีกระบวนการ 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และการหาความตรงของรูปแบบ (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับ ลักษณะและแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ทั้งนี้ในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ครั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือการสร้างรูปแบบจากฐานคิดจากแนวคิดทฤษฎีที่เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการยืนยันรูปแบบด้วยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการยืนยันอีกครั้งด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model)

การวิจัยเชิงผสมผสาน

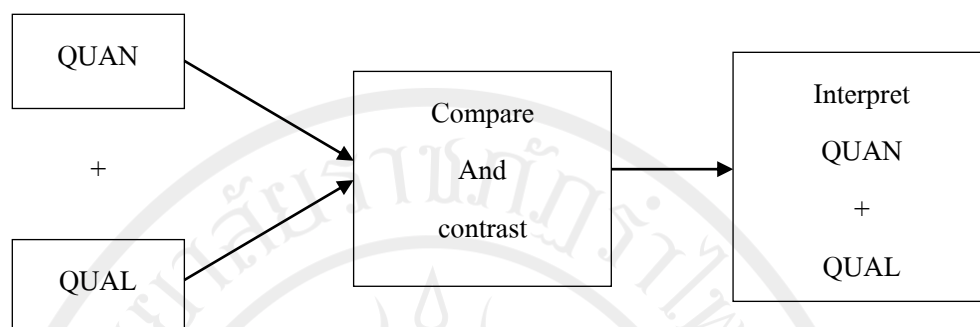
การวิจัยมีวิวัฒนาการมายาวนาน ประมาณ 500 ปี ก่อนคริสต์ศักราช โดยมีแนวคิดที่ต่างกันโดยมีปรัชญาเป็นรากฐาน มีการแบ่งความคิดเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มเชิงปริมาณ และกลุ่มเชิงคุณภาพ มีการให้เหตุผลที่แตกต่างกัน และมีแนวคิดที่แตกต่างกัน ทั้งสองแนวคิดนำเสนอวิธีการของตนว่าดีกว่าอีกวิธีการหนึ่ง ไม่มีใครสามารถสรุปได้ว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมมากกว่ากัน จวบจนมาถึงยุคในปัจจุบันคือ ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 มีการเพิ่มตัวของงานวิจัยที่ไม่ผูกติดกับระเบียบวิธีใดวิธีหนึ่ง ใช้วิธีการทั้งสองวิธีเพื่อตอบปัญหาการวิจัยโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมากขึ้นในปัจจุบัน เป็นที่มาของ วิธีการวิจัยในรูปแบบใหม่ที่นิยมในปัจจุบัน (กันต์ฤทัย คลังพหล.2563: 236-237)

รัตนะ บัวสนธ์ (2554 : 8) กล่าวถึงการวิจัยเชิงผสมผสาน ว่าตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Mixed Methods Research” มิใช่ตรงกับคำว่า “Mixed Methodology Research” ซึ่งในภาษาไทยจะตรงกับคำว่า “วิธีวิทยาการวิจัยเชิงผสมผสาน” โดยให้ความหมายของคำว่า การวิจัยเชิงผสมผสานว่า หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Method as Technique) มาร่วมกันศึกษาหาคำตอบของงานวิจัย ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือในระหว่างขั้นตอน ภายในเรื่องเดียวกันหรือใช้เทคนิควิธีการเชิงผสม ในเรื่องเดียวกัน แต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องแยก จากกัน แล้วนำผลการวิจัยมาสรุปร่วมกัน ทั้งนี้ วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของ กลุ่มสำนักคิด (Shool of Thought) ปฏิบัตินิยม (Pragmatists) และสถานการณ์นิยม (Situationalist) ซึ่งสนับสนุนว่า การใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ สามารถที่จะนำมา ร่วมกันศึกษาหาคำตอบ ในปัญหาวิจัยเดียวกันได้

แบบแผนการวิจัย

รัตนะ บัวสนธ์ (2554 : 8- 18) กล่าวว่าแบบแผนการวิจัย (Research Designs) เชิง ผสมผสานทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 แบบแผนหลัก โดยที่แต่ละแบบแผนก็ยังประกอบไปด้วยแบบแผนย่อย ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป สรุปได้ดังนี้

1. แบบแผนแบบสามเส้า (Triangulation Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานเพื่อศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัยเรื่องเดียวกัน โดยแยกกันดำเนินงานและให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ช่วงระยะเวลาดำเนินการวิจัยในระยะเดียวและดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ปัญหาหรือคำถามการวิจัย มักจะมีลักษณะเอื้อให้ใช้เทคนิควิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ในประเด็นเดียวกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบ ความเหมือนและความแตกต่างแล้วสรุปตีความ ตอบปัญหาการวิจัยร่วมกันในลักษณะส่งเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้าสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพประกอบ 21

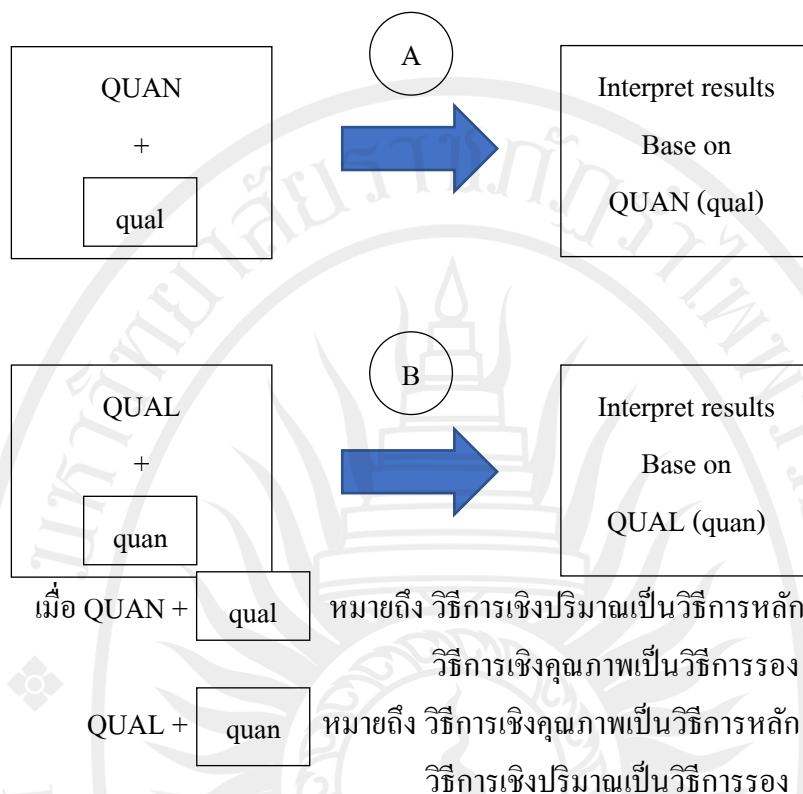


เมื่อ QUAN และ QUAL หมายถึง ให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน
เครื่องหมาย + หมายถึง ดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน

ภาพประกอบ 21 แผนภูมิแสดงแบบแผนวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้า
ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 9)

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสามเส้ายังแบ่งเป็นแบบแผนย่อยๆ อีก 3 แบบแผน ได้แก่ 1) แบบการแปลงข้อมูลเชิงคุณภาพสู่ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) แบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูลเชิงปริมาณ และ 3) แบบพหุระดับ ทั้ง 3 แบบแผนมีลักษณะของการผสมผสานต่างกัน แต่ก็ยังคงมีลักษณะร่วม เหมือนกัน คือ เป็นแบบแผนที่ให้น้ำหนักความสำคัญของเทคนิควิธีการทั้งสองเท่าเทียมกัน ดำเนินการวิจัย ไปพร้อม ๆ กัน ศึกษาหาคำตอบในประเด็นที่ต่างกัน แต่อยู่ภายใต้ปัญหาวิจัยเดียวกัน และนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมาสรุปตีความร่วมกันในลักษณะส่งเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน

2. แบบแผนแบบรองรับภายใน (Embedded Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะทั้งเป็นการศึกษาระยะเดียวและสองระยะต่อเนื่องกัน แบบแผนการวิจัยแบบนี้ จะมีการจัดให้วิธีการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งเป็นวิธีการหลักและอีกวิธีการวิจัยหนึ่งเป็นวิธีการรองนั่นคือ ให้น้ำหนักความสำคัญไม่เท่าเทียมกันและศึกษา หาคำตอบในปัญหาวิจัยเดียวกันแต่ประเด็นที่ศึกษามีใช่ประเด็นเดียวกันนั่นคือ ประเด็นต่างกัน ใช้วิธีการต่างกัน แบบแผนการวิจัยแบบรองรับภายในจะแตกต่างจากแบบแผนสามเส้าตรงที่การให้น้ำหนัก ความสำคัญของวิธีการและประเด็นที่ใช้ศึกษาหนึ่ง การจะใช้วิธีการวิจัยแบบใดเป็นวิธีการหลักหรือวิธีการรองนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นสำคัญ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพประกอบ 22



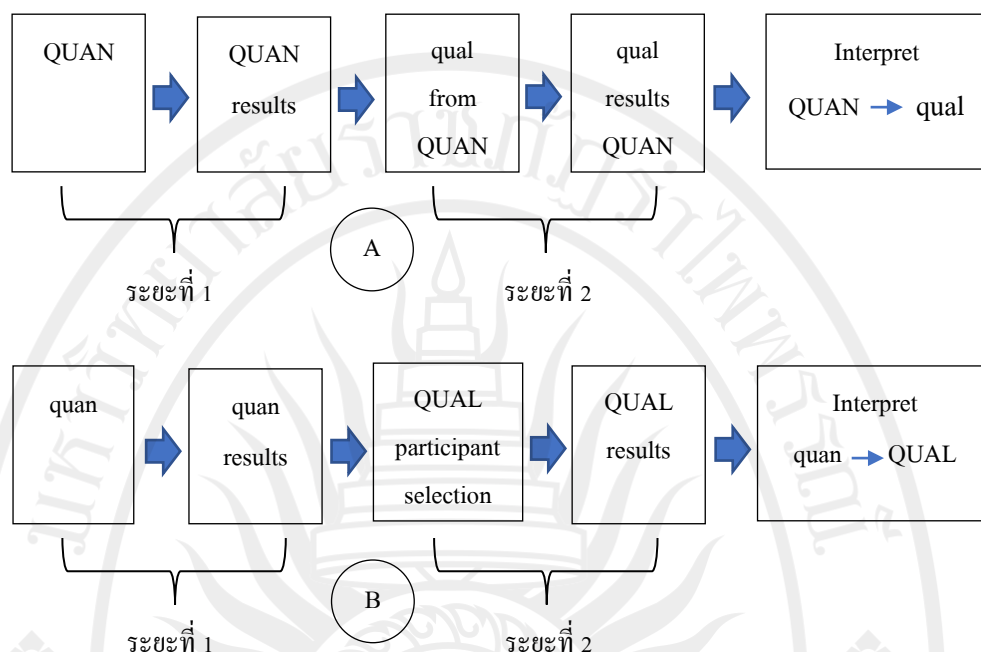
ภาพประกอบ 22 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน
ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 12)

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายในยังแบ่งเป็น 4 แบบแผนย่อย ได้แก่

- 1) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองระยะเดียว วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก
- 2) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองสองระยะ วิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลัก
- 3) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลอง สองระยะวิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก และ
- 4) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบสหสัมพันธ์

ทั้ง 4 แบบแผนย่อย ก็มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา และวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนมีขั้นตอน การทำงานที่แตกต่างกัน

3. แบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัยสองระยะ โดยเริ่มต้นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณก่อนเสมอ แล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูลสำหรับดำเนินงานวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบ เชิงอธิบาย เขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพประกอบ 23



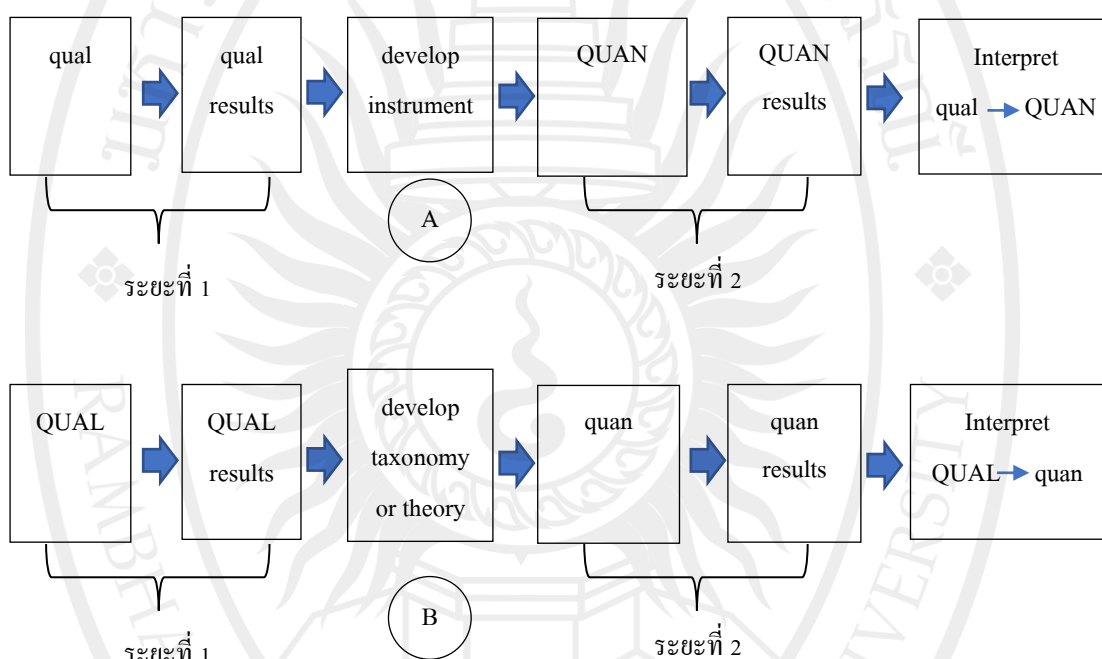
ภาพประกอบ 23 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 15)

จากภาพประกอบ 23 ภาพ A แสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณอย่างไรแล้ว ก็ใช้ผลที่ได้รับสำหรับการกำหนดปัญหาวิจัยและ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการศึกษาคำตอบ ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพต่อไป ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญ กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเช่นไรแล้ว ผลการวิจัยจะถูก นำผลสรุปตีความเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย ในภาพ A นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบายรูปแบบติดตาม

สำหรับภาพ B นั้นจะตรงกันข้ามกับภาพ A นั่นคือ ให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็น วิธีการรอง โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้คัดเลือก ผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพอย่าง ลุ่มลึกเข้มข้น ทั้งนี้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้ว ผลการวิจัยนี้ จะนำไปสรุปตีความร่วมกับ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และนำเสนอแนะผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบเสริม แบบแผนเชิงอธิบายในภาพ B นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบาย รูปแบบคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย

4. แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัยเป็นสองระยะเช่นเดียวกัน แต่แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเสมอ นอกจากนั้นยังให้น้ำหนัก ความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองวิธี ไม่เท่าเทียมกันอีกด้วย แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบนี้นิยม ใช้สำหรับการค้นหาตัวแปรใหม่ ๆ หรือเพื่อสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตลอดจนใช้สำหรับพัฒนาระบบ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน ดังกล่าวนี้ เขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงสำรวจบุกเบิก

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 17)

ในภาพประกอบ 24 ภาพ A แสดงให้เห็นว่า ในระยะแรกเป็นการดำเนินงานวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีน้ำหนักความสำคัญเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้วก็นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการให้นิยามและสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร ต่างๆ หลังจากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ได้ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งให้น้ำหนัก ความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากได้ผลการวิจัยเช่นไรแล้ว จะนำเสนอผลที่ได้จากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นผลหลักแล้ว

เสริมด้วยผลจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน ในภาพ A นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิกรูปแบบการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

สำหรับ ภาพ B นั้น ในระยะแรกมุ่งเน้นให้ ความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ และ นำผลจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นสารบบแนวคิดหรือทฤษฎี (ซึ่งมักเรียกว่า ทฤษฎีจากพื้นที่หรือทฤษฎีฐานราก ที่ตรงกับคำว่า “Grounded Theory” นั้นเอง) ไปกำหนดเป็น ปัญหาและสมมุติฐานการวิจัย เพื่อทดสอบหาคำตอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป ทั้งนี้โดยให้ วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณมีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา หลังจากนั้น ก็นำคำตอบที่ได้รับจาก วิธีการวิจัยเชิงปริมาณนี้ไป สรุปตีความเสริมผลการวิจัยเชิงคุณภาพข้างต้น แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิกตามที่อธิบายมานี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก รูปแบบการพัฒนาสารบบ หรือทฤษฎี

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน แบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) รูปแบบการพัฒนาเครื่องมือโดยใช้น้ำหนักของการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงผสมผสาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 27-28) กล่าวถึงกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูลแบบผสม (Mixed data analysis strategies) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักวิจัยใช้กลยุทธ์การวิเคราะห์เชิงปริมาณและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มาใช้กับการวิจัยเชิงผสมผสานทั้งในแบบคู่ขนานหรือพร้อมกัน หรือแบบตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1. data transformation เป็นการแปลงข้อมูลประเภทหนึ่ง ให้เป็นข้อมูลอีกประเภทหนึ่ง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ร่วมกันได้
2. typology development เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบเฉพาะตัว เพื่อเป็นกรอบนำไปประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลอีกประเภทหนึ่งที่แตกต่างกันออกไป
3. extreme - case analysis เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีสุดโต่ง แล้วตามด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลอีกประเภทหนึ่ง เพื่อทดสอบและกลั่นกรองการอธิบายความ การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนแรกนั้น
4. data consolidation / Merging เป็นการรวมข้อมูลสองประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างตัวแปรใหม่ ตัวแปรที่แข็งแกร่ง หรือชุดของข้อมูลใหม่ ที่สามารถแสดงให้เห็นได้ไม่ว่าจะในรูปแบบเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ตัวแปรที่ได้ใหม่หรือชุดของข้อมูลใหม่จะเป็นแบบอย่างสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

สำหรับกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอีกประเภท แบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. การแปลงข้อมูลเชิงคุณภาพ ให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ในเชิงสถิติได้ เรียกว่า Quantitizing techniques และเรียกข้อมูลที่ได้รับว่า quantitized data
2. การแปลงข้อมูลเชิงปริมาณให้เป็นข้อมูลเชิงบรรยาย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพได้ เรียกว่า Qualitizing techniques และเรียกข้อมูลที่ได้รับว่า qualitized data

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภท (QUAL และ QUAN) แบบคู่ขนานหรือพร้อมกันนั้น แม้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยอาจมีข้อจำกัด เช่น มีข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เพียงประเภทเดียว (QUAL หรือ QUAN) ในกรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ให้มากขึ้นดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2545 : 28)

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นทั้ง QUAL และ QUAN ในเวลาเดียวกัน
2. ยืนยันหรือขยายความในการอ้างอิงจากการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทหนึ่ง (เช่น QUAL) ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเดิมด้วยวิธีการที่แตกต่างออกไป (เช่น QUAN)
3. ใช้อย่างต่อเนื่อง คือ ใช้ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์อย่างหนึ่ง (เช่น วิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อจำแนกแต่ละคนเข้าในกลุ่ม) เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอื่น (เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อเปรียบเทียบเชิงสถิติระหว่างกลุ่มที่จำแนกด้วยวิธีการเชิงคุณภาพนั้น)
4. ใช้ผลการวิเคราะห์อย่างหนึ่ง (เช่น การสัมภาษณ์หรือการวิเคราะห์เอกสาร) เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการออกแบบขั้นตอนต่อไป (เช่น การพัฒนาเครื่องมือ) หรือเพื่อรวบรวมข้อมูลใหม่ด้วยวิธีการหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การสร้างแบบสอบถามเชิงสำรวจขึ้นภายหลังการศึกษาเชิงคุณภาพจากประชากรในจำนวนที่เหมาะสม เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดของงานวิจัยเชิงผสมผสานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกันในการค้นหาคำตอบ หรือความรู้ความจริงในงานวิจัย การวิจัยเชิงผสมผสานเป็นการดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกันของงานวิจัย หรือการดำเนินงานวิจัยในเรื่องเดียวกันแต่กระทำในลักษณะต่อเนื่องกัน โดยใช้เทคนิควิธีการดำเนินงานจากพื้นฐานของกระบวนการค้นคว้าเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบสถานการณ์หลักและสถานการณ์รอง แบบแผนเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) รูปแบบการพัฒนาเครื่องมือโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพรองก่อน แล้วตามด้วยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

วิสันท์ พาหะมาก (2561 : 212 - 213) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะและความคิดรวบยอดในเรื่องของหลักสูตร สามารถบูรณาการในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนรู้คล่องชั้นได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาการเรียนการสอนได้ดี ครูมีความสามารถในการประยุกต์สื่อและอุปกรณ์ช่วยสอนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และที่สำคัญจะต้องคำนึงถึงแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

อร่าม วัฒนะ (2561 : 200-202) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หมายถึง ส่วนแรกของรูปแบบที่กล่าวถึง แนวคิดพื้นฐาน หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) คุณภาพครู (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) เครือข่ายความร่วมมือ (5) คุณภาพนักเรียน (6) การบริหารจัดการ และ (7) การพัฒนานุเคราะห์ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562 : 249-251) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมี 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และครูมืออาชีพ และ 5) การกระจายอำนาจ มีผลการยืนยันรูปแบบด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการตามรูปแบบจากรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัด ในภาพรวมมีผลการประเมินการดำเนินการตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบหรือหน่วยพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินการดำเนินการตามรูปแบบสูงสุดเท่ากัน คือการมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการบริหารแบบมีส่วนร่วม และต่ำสุด คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการตามรูปแบบจากระดับคุณภาพของรายการที่ปฏิบัติตามตัวชี้วัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบหรือเนื้อหาการพัฒนาที่มีระดับคุณภาพในการปฏิบัติสูงสุด คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รองลงมา ได้แก่ การมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เนาวรัตน์ ศิริเมฆางกูร (2562 : 243) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กร 2) โมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 154.11 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.19 ค่าความน่าจะเป็น (pvalue) เท่ากับ 0.06513 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.021 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 479.67 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.0058 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.86 และเมื่อนำโมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ (2562 : 256-265) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลวัดตัวแปรประสิทธิผล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพึงพอใจของครู และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน คำนวณหาค่าองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาคือ ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน $\chi^2/df=0.341$, $p\text{-value} = 0.5595$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.004$, $CFI=1.000$, $TLI = 1.009$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทิมา รุ่งเรือง (2563 : 190-191) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลพบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการสื่อสาร จากการทำงานเป็นทีม และจากภาวะผู้นำดิจิทัล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำดิจิทัล การสื่อสาร การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีมอิทธิพลทางตรงเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลจากมากไปหาน้อย คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสาร และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลจากมากไปหาน้อย คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) การสื่อสาร

2. ด้านภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร

ศุภวัตร มีพร้อม (2557 : 878-887) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำพลังบวกกับการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมบริการ กรณีศึกษา การสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ โดยการใช้เครื่องมือที่เป็นกระบวนการ ได้แก่ สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) ซึ่งประกอบด้วย 1) การชื่นชมยินดี (Delight) การทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง การมีผู้บริหารที่เป็นต้นแบบที่ดีมีความสามารถ 2) การค้นพบ (Discovery) จากการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารสาขา พบว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีและมีความประทับใจในผู้บริหารสาขา มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในทีมงาน 3) การวาดฝัน (Dream) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

มีคุณธรรมและความยุติธรรม พนักงานมีความสามัคคีโดยประสานงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุขและรู้สึกมีแรงบันดาลใจและเกิดความผูกพันกับองค์กร 4) การออกแบบ (Design) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ ผ่านการร่วมกันคิดและการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงานนำมาซึ่งการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการอุทิศตนทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergence) ได้แก่ สวัสดิการและความมั่นคงขององค์กรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ผู้บริหารสาขาเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานสาขาทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยความสามัคคี เสียสละ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรมและความยุติธรรม พนักงานมีความสามัคคีโดยประสานงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุขและรู้สึกมีแรงบันดาลใจและเกิดความผูกพันกับองค์กร รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ ผ่านการร่วมกันคิดและการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงานนำมาซึ่งการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการอุทิศตนทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุญยวีร์ อวยชัยสวัสดิ์ (2561: 160) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือของคนในองค์กร ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ และทักษะภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 49.45$, $df = 40$, $GIF = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.02$, $CN = 1103.64$ เมื่อพิจารณาปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยทักษะภาวะผู้นำ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำพลังบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความร่วมมือของคนในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความร่วมมือของคนในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยประสิทธิภาพภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทักษะภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (total effect: TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง พบว่าตัวแปรสามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำพลังบวก ความร่วมมือของคนในองค์กรและทักษะภาวะผู้นำ

พิทักษ์ โสตถยาคม (2560 : 160-163) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้ดำเนินการเรียนการสอน โดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ดำเนินการเรียนการสอน จำนวน 5 คน ได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นผู้ดำเนินการเรียนการสอน 2) เป็นไปได้ที่จะใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการ พัฒนาครูผู้ดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อสร้างคุณสมบัติที่มุ่งหวัง 3 ประการ คือ มีความรู้ ความคิดในการทำงาน มีการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างได้ และมีความสามารถในการสานสัมพันธ์ พัฒนาวิชาชีพเนื่องจากสุนทรียแสวงหาสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ที่เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ จุดแข็งที่รอการค้นพบ ให้ความสำคัญของจุดเด่นและความสำเร็จ สร้างความภาคภูมิใจและก่อให้เกิด เป็นพลังของความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน 3) ครูผู้ดำเนินการเรียนการสอนมีคุณสมบัติการเป็นครู ผู้ดำเนินการเรียนการสอนดีขึ้น เมื่อผ่านกระบวนการสุนทรียแสวงหา ทั้งด้านความรู้ความคิดในการทำงาน ด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง และด้านการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ 4) นวัตกรรม การปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้ดำเนินการเรียนการสอนของโรงเรียนแกนนำ จำนวน 12 นวัตกรรม ประกอบด้วยนวัตกรรมสำหรับครูใช้กับนักเรียน นวัตกรรมสำหรับครูใช้กับครู และนวัตกรรม สำหรับนักเรียนใช้กับนักเรียนและได้ขยายไปยังครูผู้ดำเนินการเรียนการสอนของโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 11 โรงเรียน เกิดการต่อยอดความรู้ ประยุกต์วิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ขึ้นใหม่ได้ นวัตกรรม จำนวน 28 นวัตกรรม

3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

กันตพัฒน์ มณฑา (2561 : 202-208) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้าน ความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน ความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากที่สุด

จิรวดี ทวีโชติ และ วัลนิกา ฉลาภบาง. (2561 : 243-249) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ ในการสอน มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลายรวมทั้งการ

จัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอนอยู่เสมอ 2) ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลมีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลครอบคลุมผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผลด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาต่อไป 4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ และ 5) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

นเรศ ปุบุตรชา (2561: 282-284) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ประกอบด้วย ภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง และ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การกำกับ ดูแลชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการตรวจสอบข้อมูลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ

คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 100.47 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 129 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.97030 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.7788 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97 ค่า Critical N (CN) = 999.16 ค่า Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 และค่า Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0058 โดยสมรรถนะส่วนบุคคลและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 84.00, 92.00, 66.00 และ 79.00 ตามลำดับ ผลการตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุดรองลงมาคือสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 79

ธนกฤต อึ้งน้อย. (2563 : 206-209) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) กลุ่ม

สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้ โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สร้อยสุตา กรีน (2563 : 154-155) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า องค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 4 วิธี คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีส่วนประกอบดังนี้คือ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยที่ช่วงหลังการพัฒนา 4 สัปดาห์ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยรวม 60.70 2) พัฒนาการของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมระยะติดตามกับพฤติกรรมหลังการทดลอง โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 13.92

4. ด้านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

ดาวรรณ ถวิลการ (2559 : 242-261) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 3) การยกย่องและการให้รางวัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ รวมองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคว์สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 97.144 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.062 แสดงว่าค่าไคว์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.021 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.020 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.994 ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดยืนยันได้ว่ารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ ใช้ภาวะผู้นำในการเสริมพลังอำนาจเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพโดยสร้างการมีส่วนร่วมและให้รางวัล

เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ และคณะ (2560 : 206-214) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก 31 องค์ประกอบย่อย และ 123 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านผู้นำเน้นคุณภาพ จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านครูและบุคลากรคุณภาพ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้เรียนคุณภาพ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านทีมคุณภาพ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการคุณภาพ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้และผลลัพธ์แห่งคุณภาพ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square=48.53 df=49 p=0.49394 GFI=0.97 AGFI=0.94 RMSEA=0.000 CN=827.92) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผลลัพธ์แห่งคุณภาพ (1.00) กระบวนการคุณภาพ (0.96) ทีมคุณภาพ

(0.59) ผู้เรียนคุณภาพ (0.23) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (0.14) ผู้นำเน้นคุณภาพ (0.03) ครูและบุคลากรคุณภาพ (0.03) และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ (0.02) ตามลำดับ

สมคิด สกลสถาปัตย์ (2563 : 277-293) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ 9 กลยุทธ์ คือ 1) การบูรณาการพฤติกรรมองค์การเชิงพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การให้เป็นแกนแห่งวัฒนธรรมสถานศึกษา 2) การปรับกระบวนการทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาให้มุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการคุณภาพเป็นสำคัญ 3) การปรับเปลี่ยนฐานคิดการบริหารจัดการคุณภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การปรับรื้อระบบการบริหารจัดการความแตกต่างมุ่งเน้นภาพลักษณ์สถานศึกษาคุณภาพ 5) การเร่งกำหนดและถ่ายทอดแผนที่เส้นทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง 6) การระดมความคิดกำหนดจุดหมายเชิงเทียบสมรรถนะการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษา 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยใช้กระบวนการทางสังคมในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน 9) การปรับสมดุลเชิงพลวัตวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง

5. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560 : 98-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาในยุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรมีการวิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้ ซึ่งเรียนรู้ยุคนี้มีปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัย คือ อินเทอร์เน็ต ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และต้องจัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ปฐมวัย ไปจนถึงอุดมศึกษา ที่มีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชนไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิดจินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาการคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่น ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 3) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทนกล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์แนวทางการบริหารจัดการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการศึกษาที่สอดคล้องในยุคนี้ ได้แก่ หลักสูตรกระบวนการสอน ครู การวัดผลประเมินผล และ

น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายใน และ การจัดการศึกษาต้องมีพลวัตที่เหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้

พรทิพย์ ตรีสกุลวงษ์ (2561 : 199-200) การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยบูรณาการในกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพของผู้เรียน พฤติกรรมการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู บรรยายากษณ์เรียน และ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ $\chi^2 = 246.663$, $df = 160$, $p = 0.000$, $\chi^2 / df = 0.542$, $GFI = 0.944$, $AGFI = 0.927$, $CFI = 1.000$, $SMR = 0.135$, $RMSEA = 0.036$ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = 0.49 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคิดวิเคราะห์ได้ร้อยละ 49 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงการคิดวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรแฝงการคิดวิเคราะห์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงด้านเจตคติทางการเรียน และด้านพฤติกรรมการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู มีขนาดอิทธิพลทางบวก เท่ากับ .675 และ .116 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านบรรยายกษณ์ในการเรียน ด้านพฤติกรรมการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกเท่ากับ 0.480, 0.224 และ 0.116 และ 0.070 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่ารูปแบบการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยบูรณาการในกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นกระตุ้นความสนใจ 2) ขั้นเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 3) ขั้นสร้างความรู้ใหม่ และ 4 ขั้นประยุกต์ใช้

สมฤทัย ทองบุญนุ่ม และ นันทิพย์ ่องอาภาวิชย์ (2563 :120-128) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาสห้องเรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาสห้องเรียนเชิงบวกประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความอบอุ่น ความใกล้ชิด ความรู้สึกไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น การตอบสนองความต้องการร่วมกัน ความท้าทาย ความสำเร็จ ความมีอิสระ ความสนุกสนาน และความมีวินัยแห่งตน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า คุณลักษณะบรรยาภาสห้องเรียนเชิงบวก ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ 63.468 % ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 40.038 ค่า p-value = 0.0508 ที่ $df = 27$ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์

(X2/df) มีค่าเท่ากับ 1.483 นอกจากนี้ยังพบว่าค่า RMSEA = 0.024 ค่า CFI = 0.998 และค่า TLI = 0.996 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าสถิติวัด ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures)

งานวิจัยต่างประเทศ

ไคทรีโอติส พาเซียดิส และ ไคเรียไคดิส (Kythreotis, Pashiardis and Kyriakides. 2010. 218 - 240) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็ของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประสบผลสำเร็จเห็นผลในเชิงประจักษ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีผลมาจากปัจจัย 5 ประการภายในโรงเรียนคือ ทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีความหมายต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละวิชา

ไดจ์สตรา คายาติ และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse. 2012 : 117) ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ในการขยายการประเมินคุณภาพสังคมของโรงเรียนและการพัฒนาวิธีการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคมสามารถวัดได้จากความเป็นพลเมือง โดยมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้านคือ บรรยากาศภายในโรงเรียน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของหลักสูตร และการประกันคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางสังคมเช่นเดียวกัน ส่วนการประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมองเห็นตนเองและพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ

คริสติน่า ฮินตัน (Christina Hinton. Online : 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข แรงจูงใจและความสำเร็ในนักเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านโรงเรียนที่สนับสนุนความสุขของนักเรียน โดยใช้การวัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่าความสุขมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนและความสัมพันธ์ของนักเรียนกับครูและเพื่อนมีอิทธิพลกับความสุข นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสุขและแรงจูงใจของนักเรียน การรวบรวมข้อมูลผลค่าเฉลี่ยผลการเรียนเพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างความสุข แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าปัจจัยที่มีความเชื่อมโยงกันประกอบด้วย 1) ความสุขมีสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายใน (แรงขับเคลื่อน การเรียน) สำหรับนักเรียนทั้งหมด และรางวัล คำชมหรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษ สำหรับนักเรียนเกรด 3 2) ความสุขมีสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยการเรียนของนักเรียนเกรด 4-12 3) ความสุขและคะแนนสอบมาตรฐานไม่มีสหสัมพันธ์กัน และ 4) ความสุขคือตัวทำนายความพึงพอใจของนักเรียนกับวัฒนธรรมโรงเรียนและความสัมพันธ์กับครูและเพื่อน

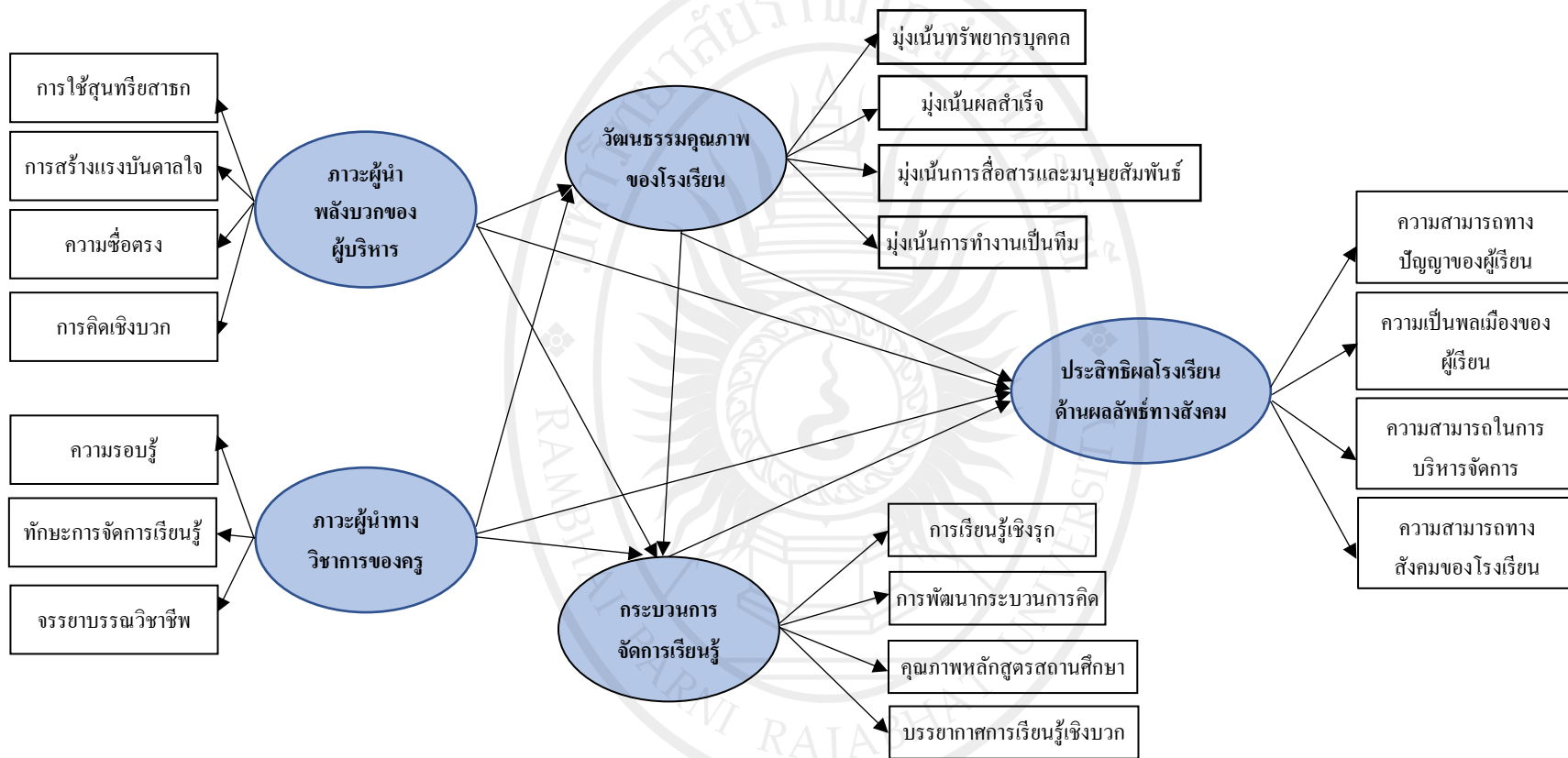
โดแกน (Dogan, 2017 :253-264) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมของโรงเรียนและประสิทธิผล โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นชุดของค่านิยมความเชื่อและบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีที่นักเรียนและผู้บริหารคิด รู้สึก และประพฤติตนในโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิผลของนักเรียนและเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เป็นบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยประสิทธิภาพของนักเรียนถูกล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของโรงเรียน

ไดจ์สตรา และ ราล์ฟ (Dijkstra & Ralf, 2019 : 218) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับการมีส่วนร่วมทางสังคมในโรงเรียนประถมและมัธยมของเนเธอร์แลนด์ การศึกษานี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคมในโรงเรียนประถมและมัธยมของเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมทางสังคมทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการมีส่วนร่วมทางสังคม มีความสำคัญทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในเชิงบวก มีประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับนักเรียนที่มีผู้ปกครองจากภูมิหลังที่มีการศึกษาดำรงชีพซึ่งบ่งชี้ว่าโรงเรียนสามารถชดเชยความไม่เท่าเทียมกันระหว่างนักเรียนได้ ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนพบว่าไม่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางสังคมทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

สรุป

ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม เป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะของการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ทักษะที่ดี และพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลในสังคม โดยต้องคำนึงถึงลักษณะของชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และค่านิยมร่วมของโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการของประเทศไทย และต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษาได้ข้อสรุปว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน 2) ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน 3) ศักยภาพในการบริหารจัดการและ 4) ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน ทั้งนี้ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม จะก่อเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ต้องมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดขึ้นในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลต่อกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสาเหตุในลักษณะของตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ

ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร เป็นการใช้ทักษะภาวะผู้นำในการนำปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างพลังเชิงบวกให้กับองค์การผ่านกระบวนการค้นหาเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การและตัวผู้นำเอง สามารถวัดได้ด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การใช้หลักสุนทรียสาธก การสร้างแรงบันดาลใจ ความซื่อตรง และการคิดเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรแฝงนอกตัวที่ 2 คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของครูที่มีอำนาจและอิทธิพลในการนำหมุ่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู มุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถวัดได้ด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มของความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เคารพและยึดถือร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วย 4 องค์ประกอบ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ตัวแปรแฝงภายในตัวที่ 2 คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถวัดได้ด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนากระบวนการคิด คุณภาพของหลักสูตร และบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษและการบริหารจัดการโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้วิธีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอนคือการสร้างรูปแบบจากฐานแนวคิดทฤษฎีที่เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการยืนยันรูปแบบด้วยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการยืนยันอีกครั้งด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบสถานภาพหลักและสถานภาพรอง แบบแผนเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) รูปแบบการพัฒนาเครื่องมือโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพรองก่อน แล้วตามด้วยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายใน ตัวแปรสังเกตได้ตามองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร พร้อมทั้งเส้นแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ได้จากการศึกษาข้อมูล แนวคิดทฤษฎี ในเชิงเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์ได้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐาน ดังภาพประกอบ 25



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 25 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมโรงเรียนมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ ประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ด้วยแบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) โดยแบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น 2 ระยะ เริ่มต้นระยะที่ 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และดำเนินงานระยะที่ 2 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดในงานวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 : การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินงานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบพหุกรณีศึกษา (Multi case studies) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดกรอบการวิจัย สังเคราะห์ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ขององค์ประกอบในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการ การดำเนินวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารวิชาการ บทความหรือฐานข้อมูลอื่น ๆ และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา (ข้อมูลปรากฏในบทที่ 2 หน้า 17 - 240)

2. การศึกษาข้อมูลภาคสนามโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา

ขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ พลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา เพื่อการค้นพบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

2.2 ขอบเขตด้านเวลา

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2565

2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ทำการศึกษจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 3 โรงเรียน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยมีเงื่อนไขในการคัดเลือกดังนี้

2.3.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 499 คน จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม จังหวัดตราด

2.3.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 500-1,499 คน จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม "อาทรสังฆะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์" จังหวัดจันทบุรี

2.3.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 – 2,499 คน จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือบุคลากรในโรงเรียนพื้นที่ภาคสนาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน คัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักสามเส้า (Triangulation) กำหนดคุณสมบัติและจำนวนดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูที่ทำหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน ตามที่สถานศึกษามีบุคลากรในตำแหน่ง จำนวน 1 คน

2. ครู คือ ข้าราชการครู หรือ พนักงานราชการ หรือ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนภาคสนามมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 5 คน

3. นักเรียน คือ นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 จำนวนระดับชั้นละ 2 คน รวมเป็น 12 คน

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและอุปกรณ์ประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ผู้วิจัย คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเพราะการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาเป็นการศึกษาเชิงลึกถึงเบื้องหลังของสิ่งที่ปรากฏและทำความเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ ซึ่งมีความจำเป็นที่ผู้วิจัยจะต้องได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและมีรายละเอียดเพียงพอเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะมีการเตรียมตัวดังนี้

2.4.1.1 การเตรียมความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดหลักการ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัยและจรรยาบรรณของนักวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งปรึกษาหารือ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยเชิงคุณภาพ และการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1.2 การเตรียมความรู้ทางด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ภาวะผู้นำลัทธิของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผล โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม รวมทั้งข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนที่คัดเลือกเป็นพื้นที่ของการวิจัย

2.4.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.2.1 แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เช่น ชื่อโรงเรียน สังกัด ที่อยู่ ขนาดของโรงเรียน จำนวนผู้บริหาร จำนวนครู จำนวนนักเรียน ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนพัฒนาโรงเรียน หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ชุมชนและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4.2.2 แนวคำถามการสัมภาษณ์ (Interview guideline) หมายถึง คำถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม รวมทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน สร้างขึ้นโดยใช้ข้อมูลที่ได้ศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้แนวคำถามการสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดแบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบ ผู้ให้ข้อมูลสามารถเล่าเรื่อง หรือ ประสพการณ์ได้อย่างอิสระ ผู้วิจัยไม่กำหนดกรอบแนวคิดเฉพาะเจาะจง เพียงแต่ควบคุมสถานการณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงประเด็นที่สอดคล้องกับประเด็นหลักเท่านั้น

ประเด็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ แบบคำถามปลายเปิดแบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ประกอบไปด้วยคำถาม 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
- 2) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร
- 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- 4) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
- 5) กระบวนการจัดการเรียนรู้

นอกจากแนวคำถามหลักแล้ว ผู้วิจัยยังมีแนวคำถามเจาะลึกในแต่ละประเด็นเพิ่มเติมตามผลการสัมภาษณ์ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล

2.4.2.3 แบบบันทึกภาคสนาม (Field note) เป็นแบบบันทึกสภาพแวดล้อมและบริบทที่เกี่ยวข้องขณะสัมภาษณ์ เช่น สถานที่ สิ่งแวดล้อมภายในหรือภายนอก บุคคล เหตุการณ์ หรือปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัย ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายปรากฏการณ์

2.4.2.4 แบบบันทึกความจำ (Memos) เป็นแบบบันทึกข้อมูลในทุกขั้นตอนการวิจัย เกี่ยวกับการตัดสินใจ การดำเนินงานและพฤติกรรมของผู้วิจัย เพื่อเตือนความจำว่าแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยได้ทำอะไร อย่างไร เพราะอะไร

2.4.2.5 แบบบันทึกข้อมูลจากการสังเกตเป็นแบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม กริยาท่าทางที่แสดงออกผู้ให้ข้อมูลในขณะที่ให้การสัมภาษณ์

2.4.3 อุปกรณ์ประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ อุปกรณ์การบันทึกภาพและเสียง ปากกา ดินสอ และสมุดบันทึก

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guildline) วัตถุประสงค์การวิจัย คำนิยามศัพท์ของทุกตัวแปร ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ดังนี้ (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก ก)

3.1.1 อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 คน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

3.1.4 ศิษยานิเทศก์ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มในเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน

3.1.5 ครูผู้สอนที่มีอายุราชการไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผลการตรวจสอบพบว่า มีข้อคำถามบางส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (รายละเอียดปรากฏดังภาคผนวก ข)

3.2 นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (แบบสัมภาษณ์ ปรากฏดังภาคผนวก ค)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 โรงเรียน (ปรากฏดังภาคผนวก ง)

4.2 ปฏิทินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังตาราง 11

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ปฏิทินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

วัน เดือน ปี	การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนขนาดเล็ก	
20 กันยายน 2565	สังเกตชุมชนและสถานที่ของโรงเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน
21 กันยายน 2565	สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ครู
22 กันยายน 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 07.00 น. - 12.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน
23 กันยายน 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 12.00 น. - 17.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนขนาดกลาง	
26 กันยายน 2565	สังเกตชุมชนและสถานที่ของโรงเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน
27 กันยายน 2565	สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ครู
28 กันยายน 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 07.00 น. - 12.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน
29 กันยายน 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 12.00 น. - 17.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนขนาดใหญ่	
4 ตุลาคม 2565	สังเกตชุมชนและสถานที่ของโรงเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน
5 ตุลาคม 2565	สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ครู
6 ตุลาคม 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 07.00 น. - 12.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน
7 ตุลาคม 2565	สังเกตการบริหารจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ในช่วงเวลา 12.00 น. - 17.00 น. พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เรียน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อทราบบริบทพื้นฐานของพื้นที่

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field research) เพื่อให้ได้ข้อมูลและปรากฏการณ์ตามความเป็นจริงของพื้นที่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 แบบ ดังนี้

4.3.1 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการพูดคุยอย่างเป็นธรรมชาติและมีความยืดหยุ่นมากที่สุด

จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 54 คน รายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 5 คน นักเรียนระดับชั้น ม.1-ม.6 จำนวน 12 คน รวม 18 คน

4.3.1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 5 คน นักเรียนระดับชั้น ม.1-ม.6 จำนวน 12 คน รวม 18 คน

4.3.1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 5 คน นักเรียนระดับชั้น ม.1-ม.6 จำนวน 12 คน รวม 18 คน

4.3.2 การสังเกต ในขณะที่มีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Non - participant Observation) บันทึกพฤติกรรมและบริบทที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาสนับสนุนกับคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตรวจสอบความน่าเชื่อถือในงานวิจัย

4.3.3 การจดบันทึก การบันทึกภาคสนามผู้วิจัยจะทำบันทึกภาคสนามทั้งในขณะที่เก็บข้อมูลและเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์ทันทีภายหลังจากการเก็บข้อมูลเสร็จในแต่ละครั้ง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายปรากฏการณ์

4.3.3.1 การบันทึกข้อมูลจากการสังเกต ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยสังเกตและบันทึกสิ่งที่ได้จากการสังเกตไปพร้อมกับขณะสัมภาษณ์

4.3.3.2 การบันทึกความจำ ผู้วิจัยบันทึกความจำ เกี่ยวกับการตัดสินใจ การดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการวิจัย เพื่อเตือนความจำว่าแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยได้ทำอะไร อย่างไร เพราะอะไร

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการจำแนกข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยยึดหลักเกณฑ์วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

5.2 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมภาคสนาม ผู้วิจัยทำการถอดเทปสัมภาษณ์ และการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยตามวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ อธิบายสิ่งที่ปรากฏเป็นนามธรรมและข้อมูลจากการศึกษา และสัมภาษณ์ ตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่ตั้งไว้ในเบื้องต้น โดยแบ่ง

รายละเอียดออกเป็นหัวข้อย่อยตามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม แล้วจึงนำมาวิเคราะห์โดยวิธีอุปนัยให้ปรากฏผลเป็นองค์รวมอีกครั้ง

6.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลจากเอกสาร และข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา

6.3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

7. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลความถี่และร้อยละของประเด็นที่มีความใกล้เคียงกัน โดยจำแนกประเด็นเนื้อหาตามปัจจัย โดยใช้รหัสแทนการระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก

8. การสังเคราะห์ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และ สร้างโมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

เมื่อผู้วิจัยได้รับผลของการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาสร้างเป็นโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงทุกตัว และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในลักษณะของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อนำไปเป็นโมเดลสมมติฐานในการศึกษาวิจัยระยะที่สองคือการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน

การวิจัยระยะที่ 2 : การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรูปแบบสมมติฐานที่สร้างมาจากการวิจัยระยะที่ 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีการดำเนินการ การดำเนินวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝง เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. การประเมินโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102,224 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1,970 คน ครู 100,254 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 540 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ จึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนตัวแปรที่ต้องการโดยใช้แนวคิดของชูแมคเกอร์ และโลแมค (Schumacker and Lomax, 2004 : 49) ที่กล่าวว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และตัวแปรมีค่าเท่ากับ 10 - 20 : 1 และแนวคิดของบูมสมา (Boomsma, 1983 : 99 ; อ้างถึงใน Schumacker and Lomax, 2004 : 49) กล่าวว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน สำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้ตัวแปร 19 ตัวแปรสังเกตได้ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 400 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนของผู้บริหารและครูครอบคลุมทั่วประเทศ จึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เขตตรวจราชการเป็นหลักในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 จากลักษณะของกลุ่มประชากรทั้งหมด ทำการแบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) 62 เขตพื้นที่ ตามเขตตรวจราชการ 18 เขต ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 1-2) สุ่มเขตพื้นที่แต่ละ

เขตตรวจราชการโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อ สพม. ในแต่ละเขตตรวจราชการ ได้จำนวน 2 สพม.ต่อ 1 เขตตรวจราชการ รวมทั้งสิ้น 36 สพม.

ขั้นที่ 2 เลือกโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวนประเภทละ 1 โรงเรียนต่อ 1 เขตพื้นที่ รวม 108 โรงเรียนโดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Method)

ขั้นที่ 3 สุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 4 คน ต่อ 1 โรงเรียน รวมเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 108 คน และครู จำนวน 432 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 540 คน (รายละเอียดรายชื่อโรงเรียน ปรากฏในภาคผนวก ก)

รายละเอียดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 12

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 แสดงกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง							
เขต ตรวจ ราชการ	จำนวน สพม.	จำนวน สพม.	ชื่อ สพม.	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่	
				ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	4	2	นนทบุรี	1	4	1	4	1	4
			กรุงเทพมหานคร 2	1	4	1	4	1	4
2	4	2	ลพบุรี	1	4	1	4	1	4
			ปทุมธานี	1	4	1	4	1	4
3	4	2	สุพรรณบุรี	1	4	1	4	1	4
			นครปฐม	1	4	1	4	1	4
4	3	2	เพชรบุรี	1	4	1	4	1	4
			สมุทรสาคร- สมุทรสงคราม	1	4	1	4	1	4
5	4	2	พัทลุง	1	4	1	4	1	4
			นครศรีธรรมราช	1	4	1	4	1	4
6	2	2	ตรัง กระบี่	1	4	1	4	1	4
			พังงา ภูเก็ต ระนอง	1	4	1	4	1	4
7	3	2	ยะลา	1	4	1	4	1	4
			ปัตตานี	1	4	1	4	1	4
8	3	2	ฉะเชิงเทรา	1	4	1	4	1	4
			ชลบุรี ระยอง	1	4	1	4	1	4
9	3	2	สระแก้ว	1	4	1	4	1	4
			ปราจีนบุรี- นครนายก	1	4	1	4	1	4
10	4	2	หนองคาย	1	4	1	4	1	4
			อุดรธานี	1	4	1	4	1	4
11	3	2	นครพนม	1	4	1	4	1	4
			มุกดาหาร	1	4	1	4	1	4
12	4	2	มหาสารคาม	1	4	1	4	1	4
			ขอนแก่น	1	4	1	4	1	4
13	4	2	นครราชสีมา	1	4	1	4	1	4
			บุรีรัมย์	1	4	1	4	1	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง							
เขต ตรวจ ราชการ	จำนวน สพม.	จำนวน สพม.	ชื่อ สพม.	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่	
				ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
14	2	2	ศรีสะเกษ ขโสธร	1	4	1	4	1	4
			อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	1	4	1	4	1	4
15	3	2	เชียงใหม่	1	4	1	4	1	4
			ลำปาง ลำพูน	1	4	1	4	1	4
16	4	2	น่าน	1	4	1	4	1	4
			แพร่	1	4	1	4	1	4
17	4	2	เพชรบูรณ์	1	4	1	4	1	4
			สุโขทัย	1	4	1	4	1	4
18	4	2	นครสวรรค์	1	4	1	4	1	4
			อุทัยธานี ชัยนาท	1	4	1	4	1	4
รวมกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง				36	144	36	144	36	144
รวมกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน				180		180		180	
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด				540					

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
รายละเอียดดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สร้างจากองค์ประกอบของรูปแบบตัวแปรแฝงและ
ตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้จากการศึกษาวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ จำนวน 95 ข้อ ดังนี้

ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร	จำนวน 11 ข้อ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	จำนวน 18 ข้อ
วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	จำนวน 18 ข้อ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ

ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม จำนวน 27 ข้อ

โดยมีความหมายของแต่ละระดับดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 80 ขึ้นไป

มาก หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 60 - 79

ปานกลาง หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 40-59

น้อย หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 20-39

น้อยที่สุด หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับต่ำกว่าร้อยละ 20

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยปรับแบบสอบถามให้เป็นแบบตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบ ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้น นำไปปรึกษาที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบพร้อมทั้งปรับข้อรายการต่าง ๆ ให้เหมาะสม

2.2.2 ผู้วิจัยและที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญร่วมกันกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน พร้อมทั้งขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก ข)

2.2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.2.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2.2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาภาษาไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.2.2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการนิเทศการศึกษา หรือด้านวิจัย หรือด้านสถิติ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบ ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมถูกต้องชัดเจนของภาษาและการใช้ถ้อยคำ จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC โดยกำหนดค่า IOC ให้มีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 0.60 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อรายการที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 -1.00 จำนวน 95 ข้อ และต่ำกว่า 0.60 จำนวน 5 ข้อ โดยมีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้มีการปรับข้อรายการที่มีความใกล้เคียงกัน ให้เป็นข้อรายการเดียวกัน (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก)

ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับข้อรายการใหม่ ตามข้อแนะนำและผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นจำนวน 5 องค์ประกอบ 90 ข้อคำถาม เพื่อดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบ ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป สรุปข้อคำถามหลังการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังนี้

ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร	จำนวน 10 ข้อ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	จำนวน 17 ข้อ
วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	จำนวน 17 ข้อ
กระบวนการจัดการเรียนรู้	จำนวน 20 ข้อ
ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม	จำนวน 26 ข้อ

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีคุณสมบัติเดียวกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.2.4.1 ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .49 ถึง .70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

2.2.4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .39 ถึง .79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

2.2.4.3 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .34 ถึง .81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

2.2.4.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .45 ถึง .90 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

2.2.4.5 ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .55 ถึง .89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

สรุปค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป (แบบสอบถามการวิจัย ปรากฏในภาคผนวก ก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏในภาคผนวก ก)

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตอบรับและการส่งแบบออนไลน์ ในรูปแบบของกูเกิล ฟอรม์ (Google form)

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ และออนไลน์ ตรวจสอบความเรียบร้อย พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ เป็นจำนวน 502 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.96

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษาของรูปแบบสมมติฐานที่สร้างมาจากการวิจัยระยะที่ 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบระดับความเหมาะสมข้อคำถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม โดยกำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อดูการกระจายของข้อมูลโดยค่าจะต้องใกล้เคียงกับศูนย์ จึงจะถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ต่อไปได้

4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝง เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อวิเคราะห์ยืนยันตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 10.20 Student Edition

4.3 วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 10.20 Student Edition

4.4 วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของแต่ละปัจจัยในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา (ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในภาคผนวก ก)

5. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะ โมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์ทางบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 45)

5.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation form the Model) ใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุดเนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 53) ผลที่ได้จะแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในด้วยกัน (Beta, β) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (Gamma, γ) ค่า R^2 ของสมการโครงสร้าง และค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก

5.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 45 และ สุวิมล ติรกันนท์, 2553 : 249)

5.3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันมีความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.2 ค่าสัดส่วน (Chi-Square Statistic : χ^2/df) เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาค่า χ^2/df ไม่เกิน 2.00

5.3.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness - of Fit Index : GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) ค่าดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ (df) ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนค่าดัชนี GFI ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.5 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.6 ค่าดัชนีรากของเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standardized RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า SRMR มีต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.7 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA) ค่า RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า RMSEA มีต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.8 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N : CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ ใช้จุดตัดของค่าที่ $CN < 200$

5.3.9 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนน

มาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่วิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2

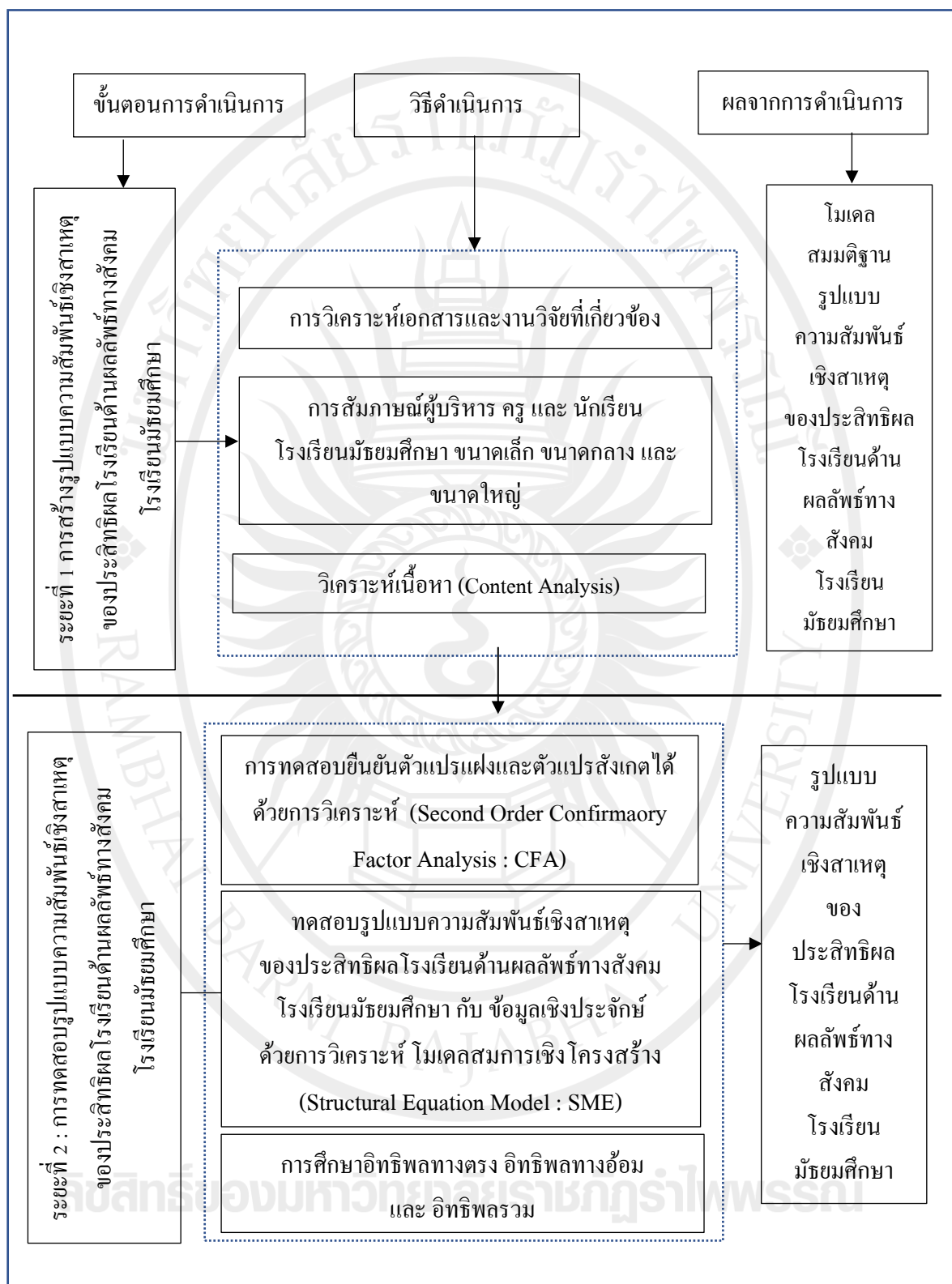
5.3.10 การปรับโมเดล (Model Modification Index: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดที่แปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสมรวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall fit) ของโมเดลว่าโดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลและเกณฑ์พิจารณา

ดัชนีความสอดคล้อง	สอดคล้องระดับดี (Good fit)
1. Chi-square (χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$
2. p-Value	$p > .05$
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI)	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR)	$0 \leq RMR \leq 0.05$
7. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)	$0 \leq SRMR \leq 0.05$
8. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$
9. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$
10. ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N : CN)	≥ 200
11. ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual)	-2 ถึง 2

การดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ สามารถเขียนเป็นแผนภาพการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ มีลักษณะเป็น การศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบ่งผลการวิจัยตามระยะของการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนภาคสนามการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และสรุปผลการสังเกตโรงเรียนภาคสนามการวิจัย ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียน ครอบคลุม 18 เขตตรวจราชการของประเทศไทย แบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนภาคสนามการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐาน และผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม.2565 : 1-4)

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 152 หมู่ 4 ตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวนนักเรียน 127 คน มีข้าราชการครู จำนวน 10 คน พนักงานราชการ 2 คน นักการภารโรง 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ผู้บริหารจำนวน 1 คน บริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยใช้การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วย NPOWER Model

1.2 ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มีระดับคุณภาพยอดเยี่ยม มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีระดับคุณภาพดีเลิศ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระดับคุณภาพยอดเยี่ยม

สถานศึกษามีจุดเด่น คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning ที่หลากหลาย ประกอบกับโรงเรียน ได้รับความร่วมมือสนับสนุนการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษา มีผลคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าระดับประเทศ สถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศปีการศึกษา 2565 ได้แก่ รางวัลคุณภาพระดับดีเยี่ยมสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข คุณภาพระดับเพชร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้รับรางวัลคุณภาพระดับดีเยี่ยมการวิจัยการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เข้าร่วมประกวดในงานมหกรรมวิชาการ “ร้อยเรื่องราวความสำเร็จ สพม.จันทบุรี ตราด วิถีคุณภาพ” (Success Story SESA CHAN TRAT Next Normal Symposium : 2022) และรางวัลผลงานยอดเยี่ยม “รองชนะเลิศระดับภาค” ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโครงการ Innovation for Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในงาน Education Symposium 2022 “มหกรรมการศึกษา 2565” ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 9

2. ข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง (โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์” 2565 : 3-7)

โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์” ตั้งอยู่เลขที่ 53 หมู่ 7 ตำบลพลี อำเภอลแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีจำนวนนักเรียน 853 คน มีข้าราชการครูจำนวน 44 คน ผู้บริหารจำนวน 3 คน บริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ใช้นวัตกรรม LS-PLC Model ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและมีนวัตกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

2.2 ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม โดยด้านคุณภาพผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ดีเลิศ” มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สู่มาตรฐานสากล และยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น โดยจัดให้มีการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น กิจกรรมภาษาเพื่อการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาเยอรมัน นำเสนอกิจกรรมฝึกประสบการณ์สู่เส้นทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กิจกรรมเส้นทางสู่มหาวิทยาลัย (Road to University) ดำเนินโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ให้กับผู้เรียน จัดกิจกรรมโครงการสังเคราะห์ร่วมใจพัฒนาชุมชนโดยได้รับความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการวัดและพระสงฆ์ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติของชุมชนและให้นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของการเป็นผู้เสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม เป็นต้น ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยยึดหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้นวัตกรรม LS-PLC Model ภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA โดยเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีกรอบแนวคิดการบริหารจัดการของโรงเรียน คือ “หนึ่งรัก - สามนำ - ห้าคุณภาพ” หมายถึง หนึ่งรัก หมายถึง ครูรักนักเรียนและนักเรียนรักครู สามนำ หมายถึง โรงเรียนนำดู นำอยู่ นำเรียน ห้าคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน/สังคม ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ยอดเยี่ยม” โดยดำเนินการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการ

พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่งเสริมครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ Active Learning ด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนากระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนทุกรูปแบบ

สถานศึกษามีจุดเด่น คือ 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่าระดับประเทศ และมีพัฒนาการสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2564 ทุกรายวิชา 2) นักเรียนทุกห้องเรียนมีการดำเนินงานโครงการคุณธรรมตอบสนองคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน 3) นักเรียน ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ ศิลปะ ดนตรี กีฬา และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างจนได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่น มาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดระบบสารสนเทศในรูปแบบ E-Portfolio ของครู 5) สถานศึกษาเป็นโรงเรียนต้นแบบ MIS และได้รับการรับรองเป็นต้นแบบองค์กรแห่งสติ ขับเคลื่อนการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติจนเป็นวิถีองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) กรมสุขภาพจิต 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถและมีความตั้งใจในการคิดและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ ทันสมัยและหลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 7) มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การทอเสื่อจันทบูรณ การทำขนมไทย การบรรเลงดนตรีไทย การเลี้ยงหอยนางรม และการร่ำแท่งตุ๊กซึ่งเป็นศิลปะพื้นบ้านของอำเภอแหลมสิงห์

3. ข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (โรงเรียนตราษตระการคุณ. 2565 : ก- ข)

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

โรงเรียนตราษตระการคุณ ตั้งอยู่เลขที่ 494 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 มีจำนวนนักเรียน 2,017 คน มีข้าราชการครู จำนวน 101 คน ผู้บริหารจำนวน 5 คน มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยใช้การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วย TKTRAT MODELกำหนดแผนการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน นโยบายรัฐบาล และที่

สำคัญ คือ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับความเสมอภาคทางการเรียนรู้ ทุกคนสามารถอยู่ในโรงเรียนอย่างปลอดภัยและมีความสุขภายในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน

3.2 ผลการดำเนินงาน

ผลจากการดำเนินงานตามโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Online ส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะ ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ส่งผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2565 ทั้ง 3 มาตรฐานประกอบด้วยมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม ทุกมาตรฐานตลอดจนเกิดภาพความสำเร็จเป็นที่ภาคภูมิใจของทุกคน คือได้ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นอาคารเบอร์ 5 ในสถานศึกษา อาคารต้นแบบด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมประจำปี 2565 โดยไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

โรงเรียนได้ดำเนิน โครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับยอดเยี่ยม พัฒนาการของค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรเป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด คือ ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้รับความเสมอภาคทางการเรียนรู้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถอยู่ในโรงเรียนอย่างปลอดภัย มีการนำแผนปฏิบัติการสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบติดตามแผนปฏิบัติการและงานงบประมาณ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้วางแผนเพื่อการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยม และในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทุกคนได้รับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ใช้การเรียนการสอนแบบ Active learning ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลาย มีการสร้างชิ้นงานในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนได้รับการนิเทศติดตาม ทั้ง Online และ Onsite มีการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างเต็มรูปแบบ และได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อร่วมสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลให้กับคุณครูเพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยม

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีจุดเด่น คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและเกิดความยั่งยืนพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นพลโลก และพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ตลอดจนการรักษาคุณภาพของความเป็น Best School Best Life โรงเรียนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการร่วมมือในการวางระบบและดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและแนวทางในการพัฒนาในอนาคตของโรงเรียนปี 2566 เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ การจัดการเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่จะมุ่งเน้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน การพัฒนาสุขภาวะทางร่างกายของนักเรียน เพื่อเตรียมพร้อมนักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างสมบูรณ์ และเพื่อส่งเสริมศักยภาพของโรงเรียนให้มีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น มีแผนงานในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อเสนอรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award - TOA) เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จเชิงประจักษ์ และมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สูงขึ้นในอนาคตต่อไป

จากข้อมูลพื้นฐานที่วิเคราะห์ได้จากการศึกษาเอกสารของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ ได้พบว่า ทั้ง 3 โรงเรียน ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม สรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สติปัญญาของผู้เรียน จัดกิจกรรมอย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมรูปแบบการคิดของผู้เรียน พร้อมทั้งจัดการเรียนรู้แบบมุ่งเน้นกระบวนการคิดและกระบวนการปฏิบัติ ส่งผลให้มีผลการประเมินการดำเนินงานด้านมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับดีเลิศ และยอดเยี่ยม

2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนสู่ความพลโลก มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาสุขภาพทางร่างกายของนักเรียน เพื่อเตรียมพร้อมนักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างสมบูรณ์ ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมโครงการคุณธรรมตอบสนองคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ ศิลปะ ดนตรี กีฬา และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

3. ความสามารถในการบริหารจัดการ โรงเรียนมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยมีนวัตกรรมการบริหารอย่างเป็นระบบโดยใช้การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วย NPOWER Model ใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้นวัตกรรม LS-PLC Model ภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA โดยเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพด้วย TKTRAT MODEL กำหนดแผนการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน รวมทั้งการสนับสนุนพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีผลการประเมินคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับยอดเยี่ยม

4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน โรงเรียนมีจุดเด่นทางด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ได้รับความร่วมมือสนับสนุนการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน รวมทั้งสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ รางวัลคุณภาพระดับดีเยี่ยมสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข คุณภาพระดับเพชร มีการจัดกิจกรรมโครงการสิงหราชร่วมใจพัฒนาชุมชนโดยได้รับความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการวัดและพระสงฆ์ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติของชุมชนและให้นักเรียนตระหนักถึงคุณค่าของการเป็นผู้เสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เช่น การทอเสื่อจันทบูร การทำขนมไทย การบรรเลงดนตรีไทย การเลี้ยวหยอนางรม และการรำท่งตุ๊กซึ่งเป็นศิลปะพื้นบ้านของจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ตลอดจนการรักษาคุณภาพของความเป็น Best School Best Life โรงเรียนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากข้อมูลพื้นฐานของทั้ง 3 โรงเรียน ได้ข้อสรุปว่า โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมอย่างครบถ้วน

นอกจากนี้จากการสังเกตยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีลักษณะเป็นผู้นำสูง จัดการศึกษาในภาพรวมและมีการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยสังเกตได้จากรางวัลที่โรงเรียนได้รับ จึงสามารถกล่าวได้ว่าแนวคิดที่ได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนทั้ง 3 โรงเรียน จะเป็นตัวแทนที่ดีและน่าเชื่อถือทั้งในด้านประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม และตัวแปรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และสรุปผลการสังเกตโรงเรียนภาคสนามการวิจัย ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการลงพื้นที่ภาคสนามการวิจัยทั้ง 3 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนทุกระดับชั้น พร้อมทั้งสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแบบไม่มีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ในที่นี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลที่ได้รับการดำเนินการศึกษาข้อมูล เป็นรายโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

1.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีมุมมองว่า นอกจากประสบความสำเร็จแล้ว ยังต้องคำนึงถึงคุณภาพและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ประสิทธิผลหรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีมีความเป็นผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ครูต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี มีการพัฒนากระบวนการคิด พร้อมทั้งมีสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่วนที่สำคัญในภาพรวมคือวัฒนธรรมการทำงาน

...ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ไม่ใช่มีแต่ประสิทธิผลนะ ประสิทธิผลคือความสำเร็จ ซึ่งต้องสำเร็จแบบมีคุณภาพด้วย ก็ต้องดูจากความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง รวมทั้งความก้าวหน้าครู ความก้าวหน้าของนักเรียน สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและของครูเป็นหลัก วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีมของทุกคน และสิ่งที่สำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู คือครูทุกคนต้องมีความรอบรู้ในหน้าที่ของตนทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องหลักสูตร การวัดการประเมินผล และที่สำคัญในยุคนี้ ก็ต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย... (SMS 1. สัมภาษณ์.2565)

...ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากใคร ถ้าเป็นส่วนของผลที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนก็ต้องกล่าวได้ว่าเกิดจากครู สำคัญที่สุดเพราะไม่ว่าฝ่ายบริหารจะสนับสนุนอย่างไร ถ้าครูไม่เอาความ ไม่รอบรู้ ไม่พัฒนาตนเอง ก็สอนนักเรียนไม่ค่อยอยู่เองแต่ ผอ.สำคัญใหม่ สำคัญที่ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีจนเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน...(SMS 4. สัมภาษณ์.2565)

...โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ เหมือนเป็นลูกโซ่ที่ต่อเนื่องกัน เช่น ผอ.สนับสนุนครู ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การจัดการ โครงการ การเอื้อทางด้านวัสดุ สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี การพัฒนาครู เมื่อครูดำเนินงาน ก็ทำงานร่วมกันกับครูในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพภายในโรงเรียน หากครูทำงานดี สอนดี ก็นับได้ว่ามีการบริหารที่ดี คราวนี้ในอีกมุมหนึ่ง หากครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี พัฒนาระบบการคิด ก็ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน และความสำเร็จในภาพของโรงเรียน ทุกอย่างต่อเนื่องกันหมด...(SMS 2. สัมภาษณ์.2565)

...ผอ.ให้กำลังใจนักเรียนทุกคน ท่านพูดดี ไม่ดุ ส่วนครูทุกท่านตั้งใจสอน สอนสนุก มีกิจกรรม มีการปฏิบัติ โรงเรียนของเราไม่ใหญ่แต่มีอุปกรณ์ครบถ้วน โดยเฉพาะพวกอุปกรณ์การทดลอง สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ นักเรียนก็ได้เรียนรู้เยอะ...(SMS 7. สัมภาษณ์.2565)

1.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ทางสังคม ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผลหรือทักษะทางปัญญาของผู้เรียนความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา ความเป็นพลเมืองที่ดีของผู้เรียน ความมีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ของตนเอง ความรับผิดชอบ การบริหารจัดการของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้ครูได้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันกับครู และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน

...เด็กที่จบไปเค้าก็ประสบความสำเร็จนะ แม้ว่าจะไม่ถึงขั้นเรียนต่อในระดับสูง ๆ ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ หรือมีชื่อเสียง แต่เค้าก็หยิบยกเอาประสบการณ์ที่เค้ามี ที่เค้าได้จากโรงเรียน ไปประกอบอาชีพได้ มีความคิด มีสมรรถนะตามที่เราคาดหวัง จะสื่อสาร คิดคำนวณ เอาตัวรอด จากตัวอย่างเด็กที่จบออกไปก็ประกอบอาชีพประสบความสำเร็จก็มี... (SMS1. สัมภาษณ์. 2565)

...ตัวหนูเอง หนูคิดว่า การที่คนเรามีตรรกะมีความคิดเป็นเรื่องสำคัญมาก ๆ เพราะเราต้องอยู่ด้วยความมีเหตุผล ซึ่งหนูมองว่าสังคมในโรงเรียนของเราก็คงแบบนั้น มีเหตุมีผล ทุกคนรับฟัง จะมีการถามความคิดเห็น ผอ.ก็จะสอบถาม ครูก็ให้ความสำคัญ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนเล็กด้วยค่ะ จึงเข้าถึงกันง่าย ครูเค้าก็จะเน้นเรื่องทักษะชีวิตภาษา สื่อสาร คิดเลข อาชีพ แล้วก็จะมีการตั้งวงเปิดใจให้ปรับความทุกข์ ทำความเข้าใจกันในคาบแนะแนวด้วยค่ะ... (SMS 10. สัมภาษณ์. 2565)

...เท่าที่ดูนะคะ นักเรียนมีการเคารพกฎกติกาดีค่ะ มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ทางสังคม รู้จักหน้าที่ของตนเองดี อย่างในโรงเรียนของเราเนคะ นักเรียนจะมีวินัยในตนเอง รู้ว่าต้องทำอะไร เช่น พื้นที่ที่ได้รับมอบหมายเวรประจำวัน ครูไม่ต้องควบคุมเลยคะ นักเรียนจะลงมือปฏิบัติดูแลเอง

มีความรับผิดชอบ อีกอย่างตัวเด็กเองก็ค่อนข้างมีคุณธรรม จริยธรรม เพราะโรงเรียนก็มุ่งเน้นเชิงพฤติกรรม ซึ่งเราจะมีกรอบรม ปลูกจิตสำนึกกันตลอดค่ะ... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูชอบที่โรงเรียนของเราอยู่กันแบบพี่น้องค่ะ เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้หน้าที่ตัวเอง มีวินัย คือได้รับมอบหมายอะไรก็จะทำตามข้อตกลงที่ตกลงร่วมกัน เช่น การทำเวรประจำวันค่ะ ครูไม่ต้องมาควบคุม นักเรียนจะรับผิดชอบตัวเอง และอีกอย่างนักเรียนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอประเด็นในการแก้ปัญหาด้วยค่ะ... (SMS 16. สัมภาษณ์. 2565)

...สำหรับตัวครูนะ เป็นครูมานานแต่ก็ไม่คิดย้ายไปไหนนะ เพราะ ผอ.ดี ทำงานด้วยความเข้าใจครู อยู่กันแบบครอบครัว มีความเห็นอกเห็นใจ เอื้อกัน ซึ่งสังคมการทำงานก็จะดีตามไปด้วย เพราะทุกคนอยู่ด้วยความเข้าใจกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่ง ผอ.จะเน้นมากเรื่องเด็ก เราต้องรู้จักเด็กทุกคนว่าเกิดปัญหาอะไร หรือควรพัฒนาด้านไหน ผอ.ลงมือทำงานกับครูด้วย ไม่ปล่อยให้เป็นงานของครูเพียงอย่างเดียว มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เสมอ โดยมีนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม เพราะเค้าจะได้เกิดความผูกพัน รักในโรงเรียนที่เค้าช่วยกันดูแล... (SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชน ฉะนั้นผู้ปกครอง ชุมชน ชาวบ้านจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากกับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือ สนับสนุน โรงเรียนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะปราชญ์ชาวบ้าน เพราะเค้ามีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมานาน เค้าได้เห็นลูกหลานได้เรียนที่นี่แล้วสามารถไปประกอบอาชีพ มีงานทำ บางคนมีศักยภาพในการเรียนต่อ เกิดความภาคภูมิใจ บางครั้งในการประชุมผู้ปกครองก็มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหานักเรียนร่วมกัน... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

1.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำลึกลับ

จากแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของส่งเสริมให้กำลังใจทั้งครู และผู้เรียน การสนทนาร่วมกัน การปรึกษาหารือ ร่วมหาแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาาร่วมกัน รวมทั้งการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการปฏิบัติเชิงบวก การกระตุ้นให้ครูและผู้เรียนได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเองตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งความเชื่อมั่น ศรัทธา การยอมรับนับถือจากครูและผู้เรียนต่อผู้บริหารสถานศึกษา

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารและครูทุกคนต่างก็ต้องช่วยกันวางแผนเพื่อหาแนวปฏิบัติร่วมกันในการทำงานผู้บริหารท่านก็มีนโยบายของท่านในการบริหารเราก็ต้องมาช่วยกันดูว่าสิ่งที่ท่านคิดพวกเราจะทำกัน ได้ไหม นอกจากนี้ตัวผู้บริหารเองท่านก็มีความเป็นกันเองครูเข้าใจได้ง่าย ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ เลยค่ะเพราะทำให้การทำงานของเราง่ายขึ้น... (SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...หากถามว่าโรงเรียนของเรามีประสิทธิผลไหม หนูตอบว่ามีนะคะ เพราะหนูเห็นจากรางวัลที่โรงเรียนได้รับ รวมทั้งรุ่นพี่ ๆ ที่จบการศึกษาแล้วไปทำงานหรือไปเรียนต่อ และหนูก็คิดว่าเป็น

เพราะหลาย ๆ คนช่วยกันค่ะ ครูสอนหนูตรง ๆ เลยค่ะ และหนูคิดว่าส่วนหนึ่งก็มาจาก ผอ. ที่คอยกระตุ้นเตือนอยู่เรื่อย ๆ วางนโยบายให้มีกิจกรรมมากมาย ก็เป็นประสบการณ์ของพวกนักเรียน (SMS 17 และ SMS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...การชื่นชมยินดีเป็นสิ่งที่สำคัญนะเพราะเขาจะมีกำลังใจในการทำงานและเขาก็จะคิดงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเราก็ต้องเข้าใจด้วยว่าเราเป็นโรงเรียนเล็กครูมีจำนวนน้อยการที่จะมีครูชักคนที่อาสาเข้ามาทำงานหรือเป็นผู้นำในการคิดงานต่าง ๆ เราต้องส่งเสริมเขาให้การสนับสนุน ชื่นชมยินดีถึงบางครั้งอาจจะล้มเหลวบ้างก็ตามเราในฐานะผู้นำก็ไมควรไปซ้ำเติมให้เขาหมดขวัญกำลังใจเพราะถ้าครูไม่มีกำลังใจ กำลังกาย กำลังสมองก็ไม่เกิด... (SMS1. สัมภาษณ์. 2565)

...เวลาที่ครูมีปัญหาเรื่องงานก็จะได้รับการแก้ไขจากผู้บริหารท่านไม่เคยทิ้งให้ครูต้องเผชิญกับปัญหาโดยลำพัง ท่านจะลงมาช่วยแก้ไขให้ปัญหานั้นผ่านไปได้ท่านเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนให้การทำงานของครูสำเร็จและคอยให้กำลังใจอยู่ตลอดเวลาการทำงานทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวมของโรงเรียนทำให้เรามีกำลังใจในการที่จะทำงานต่อไปได้... (SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

1.4 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ทุกคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในประเด็นภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งในด้านความสามารถทางปัญญา และความเป็นพลเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในภาพรวมของโรงเรียนอีกด้วย โดยครูจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพอันจะเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

...ทางโรงเรียนมีการเน้นเสริมทักษะอาชีพให้แก่นักเรียน ซึ่งแน่นอนว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนของเราจะถูกปลูกฝังในเด็กและครูทุก ๆ คน คือ นอกจากการสอนในวิชาหลักของครูแล้ว ครูยังเพิ่มเติมสอนทักษะชีวิตบ้าง ทักษะอาชีพ ข้าราชการบ้านเมือง มีการสอนวิเคราะห์ข่าวจากอินเทอร์เน็ตด้วย เพราะต้องการปลูกฝังความมีวิจารณญาณ บางทีครูก็ต้องทำหน้าที่พ่อแม่ให้เด็กนะ เพราะเด็กที่นี้ครอบครัวค่อนข้างมีปัญหา เค้าน่าจะขาด ก็ต้องช่วยเติมเต็ม ใช้จิตวิทยาในการพูดกับเค้าตอนที่เค้ากลับมาเรียนหลังจากโควิด... (SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ทั้งครูและนักเรียนได้รับการซึมซับเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง และมีการขับเคลื่อนแบบจริงจัง ซึ่งไม่ใช่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการเกษตรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการบูรณาการไปถึงทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ก่อนที่ครูจะลงมาสอน ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เห็นคุณค่าและความสำคัญก่อน แล้วจึงลงสู่เด็ก ครูเองก็ต้องปรับตัวเหมือนกันครับทั้งวิธีการสอน เนื้อหาที่มากเกินไปก็ต้องปรับต้องประยุกต์ให้เหมาะกับบริบทของเด็กด้วย... (SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...การจัดการเรียนรู้ปัจจุบันเปลี่ยนไปแล้ว คือ จากครูผู้การเป็น โโค้ช คือทำหน้าที่แนะนำ เป็นเหมือนผู้ที่คอยบอกแนวทางให้เด็กทำได้ถูกต้อง เหมาะสม ขึ้นแนววิธีการในการหาคำตอบ หรือวิธีแก้ไขปัญหา... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...พ่อแม่ ผู้ปกครองสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลนักเรียนได้ตลอดเวลาครับ เพราะครูที่ปรึกษาจะมีข้อมูลนักเรียนทุกคน คือ ครูให้ความเอาใจใส่และผู้ปกครองก็ให้ความไว้วางใจด้วยครับ... (SMS 12. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูมีอิทธิพลต่อเด็กมากนะ เพราะเด็กเฝ้ามองเห็นเรา เฝ้ามองเราอยู่ เราทำอะไร เป็นแบบไหน ซึ่งถ้าเราปฏิบัติดีแล้วเด็กนำเป็นเป็นแบบอย่างก็ถือว่าเป็นเรื่องดี แต่ถ้าเราวางตนไม่ดี นอกจากเด็กจะไม่ศรัทธาเราแล้ว ก็ทำให้เกิดเสียงที่ไม่ดีจากคนอื่นได้ ซึ่งจะเสียกันไปหมด การเป็นครูละเอียดอ่อนนะ ไม่ใช่แค่สอนไปวัน ๆ การสอนของเรามันเป็นมากกว่านั้น คุณธรรมความดีก็ต้องสอดแทรกเข้าไป เพื่อให้เด็กเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าเด็กไม่ดี สังคมข้างหน้ามีปัญหาแน่นอน... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ความรับผิดชอบหลัก ๆ ของครูนอกจากการเรียนการสอนแล้ว ก็คือนักเรียน เรามีหน้าที่พัฒนาให้เขาเป็นคนดี สอนให้รู้จักใช้ชีวิตให้เป็น แนะนำวิธีคิดที่ถูกต้อง ทำหน้าที่คอยให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนในสิ่งเค้าต้องการคนให้คำปรึกษา โดยครูก็ต้องมีใจเป็นกลางด้วย ต้องไม่คิดอคติกับเด็ก มองว่าทุกคนก็คือศิษย์ของเรา... (SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...มีคุณครูคนหนึ่งที่น่ารู้สึกมากเลยคะ เพราะคอยให้คำแนะนำมาตลอด คุณครูจะยินดีให้คำปรึกษากับนักเรียนทุกคนที่เข้ามาหาเลยคะ ไม่เคยที่จะไม่รับฟัง ทุกครั้งที่เข้ามาปรึกษาก็จะมีแนวทางชี้แนะให้ตลอด คุณครูวางตัวดีมากด้วยคะ... (SMS 11. สัมภาษณ์. 2565)

1.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ได้พบข้อมูลที่สอดคล้องกันในประเด็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จะมีมุมมองทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการทำงานเป็นทีม ในขณะที่บุคลากรทุกคนกล่าวถึงความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ได้กล่าวความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นไปต่อเมื่อทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์เสมือนครอบครัวเดียวกัน

...ผู้อำนวยการและครูคนอื่น ๆ จะช่วยกันทำงานเพราะมองเห็นว่าพี่ ๆ บางคนป่วย หรือบางคนเพิ่งคลอดมาก็จะแบ่งเบาภาระหน้าที่ หรือทำงานก็จะมีเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพร่างกายของครูด้วยคะ คือว่าเราทุกคนต้องดูแลกันทั้งในด้านสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ ด้วย... (SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...คุณครูทุกคนในโรงเรียนทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบต่อการทำงานมากค่ะ และงานที่ทำออกมาคือประสบความสำเร็จทุกงาน เพราะครูทุกคนจะมีแนวคิดมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เหนือกว่าเป้าหมาย...(SMS 1.สัมภาษณ์.2565)

...โรงเรียนเป็นเหมือนครอบครัวครับ ซึ่งมีสัมพันธ์ที่ดีมากครับ เจอพี่ๆบางคนก็มีการถามการดูแล ถามว่าน้องเป็นยังงัยบ้างทานข้าวหรือยัง มันมีความเป็นกันเองเหมือนครอบครัวแล้วก็มี การเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องในการทำงานครับ คุณครูก็ให้ความเคารพในความคิดถ้าพูดถึงภาพรวมสัมพันธภาพของโรงเรียนคือดีมาก ๆ เลยครับ...(SMS 8 และ SMS 9.สัมภาษณ์.2565)

...คุณครูทุกคนในโรงเรียนค่อนข้างรักใคร่กลมเกลียวกันมีความเคารพนับถือกันและกัน ครูทุกคนจะมีความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงานกับทำงานเป็นทีมมากค่ะ และรับฟังเหตุผลของกันและกันไม่ว่าจะครูที่อาวุโสกว่าก็จะรับฟังความคิดเห็นของครูน้อง ๆ จึงทำให้งานที่ทำออกมาประสบความสำเร็จทุกครั้งค่ะ...(SMS 1.สัมภาษณ์.2565)

...การทำงานของผมน ณ ที่โรงเรียนนี้ผมว่าดีครับคงด้วยโรงเรียนเราเป็นโรงเรียนที่ไม่ใหญ่ การทำงานเราก็ได้พบเจอกันทั้งหมดเวลาที่มีกิจกรรมเราก็ทำร่วมกันผมรู้สึกอบอุ่นนะครับ อยู่กับในโรงเรียนเหมือนเป็นพี่เป็นน้องกัน...(SMS 4.สัมภาษณ์.2565)

...ครูที่โรงเรียนนี้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานดีครับ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อผิดพลาดแก้ปัญหา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันหาแนวทางในการทำงาน จนได้ข้อตกลงร่วมกันสร้างเป็นแนวปฏิบัติ....(SMS 6.สัมภาษณ์.2565)

...ผู้บริหารท่านก็ลงมาทำงานร่วมกับครูใน โรงเรียน มีงานมีโครงการ กิจกรรม งานโรงเรียนอะไรผู้บริหารท่านก็ลงมาช่วยครูทำทุกครั้ง ไม่ว่างจะยุ่งเย็นดึกคืนท่านก็อยู่ทำ คอยสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ เวลาเราประสานงานกับหน่วยงานไหนไม่ได้ เราไม่กล้า ท่านก็คอยช่วยเราประสานหรือพาเราไปประสานด้วยกัน พี่ ๆ น้อง ๆ ครูในโรงเรียนก็ช่วยเหลือกันไม่ว่าจะงานโรงเรียน หรืองานส่วนตัวเลย ทำให้ปัญหาในการทำงานในโรงเรียนไม่ค่อยมีเพราะทุกคนค่อนข้างเป็นกันเองอยู่ด้วยกันอย่างครอบครัว...(SMS 4.สัมภาษณ์.2565)

1.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ได้พบว่าทุกคนมีความคิดเห็นในด้านการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ควรจะมีลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการลงมือปฏิบัติ โดยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดให้เกิดขึ้นทั้งครูและผู้เรียน ทั้งในด้านแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดแก้ปัญหา และคิดแบบมีวิจารณญาณ ด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลาย บนพื้นฐานของบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจ และมีความสุขในการเรียน นอกจากนั้น โรงเรียนยังต้องสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้งสื่อที่ทันสมัยในรูปแบบของออนไลน์เพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

...ที่โรงเรียนของเราจุดเด่นสำคัญของโรงเรียนคือ โครงการเศรษฐกิจพอเพียงฝึกให้เขาได้ลองปลูกพืชผัก ทดลองทำนา สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถหาได้ในห้องเรียนต้องให้ได้ลงมือทำเด็ก ๆ เขาสนุกและสามารถนำผลผลิตกลับไปกินได้อีกด้วย... (SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูสอนแบบโครงงาน เน้นกระบวนการคิด การแสวงหาความรู้ แต่ไม่ใช่ทุกคาบ ส่วนใหญ่ก็จะเป็นวิทยาศาสตร์ และการงานอาชีพค่ะ บางคาบก็เป็นเนื้อหาความรู้ก่อน แล้วค่อยไปประยุกต์ แต่ส่วนใหญ่ครูวิทย์จะใช้เราลงมือปฏิบัติก่อน แล้วค่อยสรุปเป็นความรู้ให้อธิบายหน้าชั้นเรียนค่ะ หนูกลัวนะแต่ทำบ่อย ๆ ก็ไม่กลัว สนุกค่ะ... (SMS 13. สัมภาษณ์. 2565)

...นักเรียนเค้าจะมีความสุขในการเรียนรู้เมื่อไหร่ เมื่อเค้าประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ ไม่มีใครชอบแบบทำอะไรก็คิด มันเครียดมันไม่อยากเรียน ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้ชี้ถูก ไม่ชี้ผิด การชี้ถูกแล้วแนะนำจะทำให้เค้ามีกำลังใจที่จะคิด ที่จะบอก ที่จะเสนอแนวคิด เพราะเค้ามั่นใจ เชื่อใจว่า พูดแล้วมันจะถูก ทั้งที่มันอาจจะถูกนิดเดียวแต่มันก็ถูกใจ แบบนี้พ่ungsก็อยากเรียนมะรืนก็อยากเรียนอีก... (SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...โครงการที่พวกหนูภูมิใจมากที่สุด คือเมื่อเทอมที่แล้วห้องหนูคิดกันว่าขวดน้ำที่เป็นขยะที่ย่อยสลายได้หมด ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน ก็มีขยะเยอะ แล้วขยะพลาสติกเนี่ยมันทำลายสภาพแวดล้อม ห้องหนูก็เลยเสนอโครงการคุณค่าของขวดน้ำพลาสติก เราก็คิดประดิษฐ์เอามันมาทำอะไรได้หลายอย่างเลยคะ ในโรงเรียนของเรา ทั้งที่เป็นกระถางต้นไม้แบบเดี่ยว ๆ เอามันทำเป็นกระถางใหญ่ เอามาทำเป็นรั้ว... (SMS 15 และ SMS 16. สัมภาษณ์. 2565)

...ที่รู้หรือเปล่า ข้าวเปลือก 1 เมล็ด ถ้าเราเอาไปปลูกเป็นต้นข้าว เวลาผ่านไปแค่ 4 เดือน มันกลายเป็นข้าว 100 เมล็ดเลยนะ มันอเมซิง (Amazing) มากเลย คราวนี้ถ้าเรามีสูตรหาอาหารให้ต้นข้าวดี ๆ มันก็อาจจะกลายเป็น 200 เมล็ดที่สมบูรณ์ที่สุด จาก 200 เมล็ด เอาไปปลูกก็จะกลายเป็น 40,000 เมล็ด สรุปแล้วใน 1 ปี จากข้าว 1 เมล็ด มันจะกลายเป็นข้าว 40,000 เมล็ด มันสนุกมากเลยครับเรียนแบบนี้... (SMS 14. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนต้องมีความทันสมัย อุปกรณ์การสื่อสาร สัญญาณอินเทอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นสิ่งสำคัญมากที่โรงเรียนต้องจัดหาให้เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะถ้าไม่มี เด็กและครูจะแสวงหาความรู้กันได้อย่างไร และเดี๋ยวนี้แม้แต่การติดต่อสื่อสารในการบริหารจัดการของโรงเรียนก็ใช้ออนไลน์กันหมดแล้ว ทันต่อเหตุการณ์และราคาไม่แพงด้วย... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูใช้อินเทอร์เน็ตทุกวันค่ะ หนูไม่นับเรื่องใช้ไลน์ เล่นเฟซ หรือเล่นเกมนะคะ หนูรู้ว่าเรื่องนั้นมันอาจจะไม่ค่อยดี แต่จะไปมันก็คิณะคะมันได้ประโยชน์ในการสื่อสารกับเพื่อน บางทีก็ใช้คุยงานได้นะคะ ในส่วนของการค้นคว้าข้อมูลกลุ่มพวกหนูเนี่ยก็ใช้เกือบทุกวันนะคะ ยิ่งตอนที่ต้องเรียนออนไลน์นี้ ใช้ทุกวันจริง ๆ เลยคะ ตอนนี้อนุคิดว่ามันขาดไม่ได้เลยคะ และมันเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ ในการเรียนรู้ด้วยค่ะ... (SMS 7. สัมภาษณ์. 2565)

1.7 ข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกตที่เกี่ยวข้องปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม จัดได้ว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ก่อนข้างอยู่ไกลจากถนนสายหลักและมีความซับซ้อนของเส้นทาง โรงเรียนไม่ได้ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่แวดล้อมด้วยหมู่บ้าน บรรยากาศสภาพรวมภายในบริเวณร่มรื่น สะอาด ลานกิจกรรมให้นักเรียนใช้ประโยชน์ เช่น กีฬา พักผ่อน และบอร์ดเกม นักเรียนส่วนใหญ่เดินทางมาโรงเรียนทางมาโรงเรียนด้วยรถจักรยานยนต์ และผู้ปกครองมาส่ง และมาโรงเรียนก่อนข้างเร็ว นักเรียนมีแต่งกายทรงผม ที่เป็นไปตามกฎระเบียบของโรงเรียน โดยในตอนเช้านักเรียนจะมีเวรปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาดบริเวณโรงเรียนตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นห้องเรียน นักเรียนให้การต้อนรับผู้วิจัยเป็นอย่างดี แม้ว่านักเรียนจะไม่ทราบว่าผู้วิจัยเป็นใคร แต่ให้การทักทาย สอบถามในการเข้ามาติดต่อราชการ ให้การบริการเป็นอย่างดี นักเรียนให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล มีความมั่นใจในการตอบคำถามของผู้วิจัย และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรมของโรงเรียน และพบว่านักเรียนมักมีจิตอาสาในการช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ เช่น ยกของ อาสาควบคุมดูแลน้องนักเรียนชั้นที่เล็กกว่าในการทำกิจกรรม รวมถึงอาสาเป็นฝ่ายประสานงานระหว่างครูและผู้ปกครองในการขอความร่วมมือทำกิจกรรมลงแปลงนาที่เป็นพื้นที่แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนด้วย กิจกรรมระหว่างวัน นักเรียนมีการจับกลุ่มเล่นเกมกระดาน เช่น หมากรุก หมากระดาน และการ์ดเกม ขณะที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตกิจกรรมนักเรียนมีท่าที การวางตน และการใช้วาจา มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน ครูมีอัธยาศัยดี ให้การต้อนรับและเอื้ออำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูล ครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เห็นประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีความรักในองค์กร และมีสามัคคีในการทำงาน ครูพร้อมให้การสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารด้วยความเข้าใจ ร่วมคิด ร่วมลงมือทำ บรรยากาศการทำงานของครูเป็นไปด้วยความเรียบร้อยในทุกกิจกรรม สังเกตจากการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ขณะประชุมเตรียมกิจกรรม open house ครูมีการอาสาช่วยเหลือเพื่อนครูที่ไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยีให้สร้างฐานกิจกรรม ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ ให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมในทุก ๆ งาน ทุก ๆ กิจกรรม กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและทำหน้าที่ของตนตรงตามความถนัด โดยการสอบถามความสมัครใจ และให้การอำนวยความสะดวกครูในการทำงานเป็นอย่างดี ทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งการใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน และเข้าถึงนักเรียนได้ง่ายขึ้น ผู้อำนวยการมีความเอาใจใส่ต่อความรู้สึกนึกคิดของครู มีการหารือและการเข้าถึงนโยบายวางแผนการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และมักจะกล่าวชื่นชมในความสามารถของครู มีการเสริมแรงเชิงบวกแก่นักเรียน รวมทั้งกล่าวขอบคุณครู นักเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็น

อย่างดี มีความเป็นกันเองกับนักเรียน ทักทาย พูดคุย และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นอย่างดี ทั้งยังมีความใกล้ชิดกับชุมชน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนในด้านความสามารถบริหารจัดการเรื่อง การสร้างอาชีพชุมชนร่วมกับการบูรณาการอาชีพในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับอาชีพเกษตรกร ในช่วง หลังเลิกเรียนนักเรียนบางส่วนยังคงมีการซ่อมกีฬา ดูแลแปลงเกษตร และช่วยงานครูในห้องพักครู

2. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุปถัมภ์”

2.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนโรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุปถัมภ์” มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในประเด็นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สำคัญที่สุด ทุกคนมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ โดยคำนึงถึงทั้งการบริหารจัดการภายในและการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก นอกจากนั้นยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งด้านสติปัญญา และความพลเมืองที่ดีของสังคม มีเหตุผล มีความเป็นระเบียบวินัย ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเริ่มต้นที่ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และวิถีวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

...ประสิทธิผลของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียน ต้องนับว่าเป็นความสำคัญอย่างที่สุด ความสำเร็จมีทั้งที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายของโรงเรียน ความสำเร็จตามที่หน่วยงานบังคับบัญชาสั่งการ และอีกมุมหนึ่งคือการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ในส่วนของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมซึ่งจะเป็นการมุ่งเน้นไปที่ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การบริหารจัดการภายในและการบริหารภายนอกก็มีความสูงอย่างยิ่ง...(MDS 1. สัมภาษณ์.2565)

...ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม คำนี้ดีนะ ไม่เคยรู้มาก่อนเลย แต่ถ้าหมายถึงความสำเร็จของผู้เรียนทางด้านปัญญาและความเป็นพลเมือง ที่คิดว่ามันมีความสำคัญอย่างที่สุดเลยนะ เด็กจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งเหล่านี้ ไม่ใช่หัวใจแต่เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว ในส่วนของการบริหารจัดการภายในโรงเรียนและการยอมรับของสังคมภายนอก ก็มีความสำคัญเช่นกัน ถ้าจะว่าไปแล้วมันสำคัญด้วยกันทั้งหมด...(MDS 2. สัมภาษณ์.2565)

...โรงเรียนของเราก็มีความสำเร็จจนได้รับการยอมรับตลอดมา เกิดจากตัวครูเป็นสำคัญ ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่การสอนแบบเดิมๆ ต้องเปลี่ยนตัวเองเป็นโค้ชต้องพัฒนากระบวนการคิดของตัวเอง พัฒนาการสอนของตัวเอง แล้วนำไปเป็นแบบอย่างที่ออกแบบให้เด็ก ๆ เกิดกระบวนการคิดที่หลากหลาย ครูต้องมีการ PLC ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการสื่อสารที่ดีเพื่อใช้ความรู้ไปสอนนักเรียน ประสานผู้ปกครอง จึงจะเรียกว่าประสบความสำเร็จ...(MDS 3. สัมภาษณ์.2565)

...ประสิทธิผลของโรงเรียน ดูได้จากการบริหารจัดการ การยอมรับของผู้ปกครองและผลการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ในปัจจุบันผลการเรียนรู้ไม่ใช่ภาระแค่เป็นปัญหาของนักเรียน คราวนี้หากถามว่าจะอะไรทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คิดว่าทุกคนในโรงเรียนนั้นแหละที่ต้องร่วมด้วยช่วยกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกันผอ. ก็ต้องมีภาวะผู้นำ มีการให้กำลังใจ ครูก็ต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน แม้แต่ตัวนักเรียนเองก็ต้องมีภาวะผู้นำ ที่ต้องนำตัวเองให้ได้เช่นกัน... (MDS 4. สัมภาษณ์.2565)

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนในระดับอำเภอ แต่ก็ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนะครับ ที่บ้านของผมให้ผมเรียนต่อที่นี่แหละ ไม่ต้องเข้าไปในเมือง เพราะ โรงเรียนนี้ก็มีทุกอย่างเทียบเท่าผู้บริหารอาจมีการย้ายไป ย้ายมา แต่ส่วนใหญ่ก็มีนโยบายที่คล้ายต่อเนื่องกัน ครูสอนดีครับ มีอุปกรณ์ เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตทั่วบริเวณโรงเรียน และมีสิ่งที่ผมชอบมากก็คือ ครูส่วนใหญ่สอนแบบให้นักเรียนได้ลงมือทำงานจริง อ้อ อีกเรื่องครับ ผมชอบเวลาโรงเรียนมีกิจกรรม ครู นักเรียน ผอ. รองฯ มาช่วยกันเต็มที่เลยครับ... (MDS 9. สัมภาษณ์.2565)

2.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ทางสังคม ประกอบด้วย ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความคิดอย่างมีเหตุผล มีตรรกะ การวิเคราะห์ การวางแผนชีวิตที่ดี ความสามารถในการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพตนเอง เคารพผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เกิดมาจากการบริหารจัดการและการปลูกฝังของครู นอกจากนั้นยังพบว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกัน เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและประเด็นที่มีสำคัญอย่างยิ่งคือการเข้าถึงเครือข่ายชุมชน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทั้งในด้านการพัฒนา การวางแผน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน

...ที่มองว่าเด็กยุคนี้ต้องเน้นตรรกะ เหตุผล การให้ใช้ความคิด ต้องวิเคราะห์เป็น ดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ฉะนั้นที่จึงเน้นย้ำครูให้เน้นกับนักเรียนเรื่องส่งเสริมทักษะการคิดเยอะ ๆ ทำให้เค้าเกิดประสบการณ์ เกิดปัญญา ใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน ได้นั้นแหละสิ่งสำคัญ... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...นักเรียนสมัยนี้เค้ามีความคิดคืบหน้า เค้าวางแผนชีวิต จะ ม.ต้น หรือ ม.ปลาย เค้าก็มีการวางแผนชีวิตนะ ทั้งเรื่องการเรียน อนาคตอะไรแบบนี้ บางทีเค้าก็รู้จักแก้ปัญหาได้เองในหลาย ๆ ซึ่งเราก็คิดนะว่าเด็กสมัยนี้ก็เก่ง บางทีเอบมาเล่าให้ครูฟังหลังจากแก้ไขแล้วบ้าง เรื่องบางเรื่องก็ดูยากที่จะแก้ไขสำหรับวัยของเค้า แต่ก็สามารถผ่านไปได้ บางทีมาปรึกษาบ้าง เรายังในฐานะครูก็แนะนำชี้แนวทางกันไป... (MDS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ที่เน้นมากเลยเรื่องนี้นะ เรื่องความประพฤติของนักเรียน เพราะเรื่องเด็กเนี่ย คือผลผลิตของโรงเรียน เป็นเหมือนตัวบ่งชี้ความสำเร็จเลย เน้นนอนโรงเรียนเราคงจะเน้นเรื่องวิชาการ ได้ไม่มากนัก เราจึงเน้นที่ตัวของนักเรียนนอกจากทักษะชีวิตแล้ว ต้องมีความสุขในการใช้ชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้

โดยไม่สร้างปัญหา ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพตนเอง เคารพผู้อื่น ที่จึงเน้นให้ครูสอนและเน้นกับนักเรียน เพราะเด็กเค้าต้องเติบโตและใช้ชีวิตต่อไป. (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมสอนแบบเน้นประชาธิปไตยเลยครับ ตามความคิดเห็นนักเรียนสามารถแสดงออกทางความคิดได้เลย แต่ต้องอยู่ภายใต้เหตุผลนะ เป็นไปได้นะ ซึ่งผมมองว่าเด็กก็โอเคครับคือเค้ามีพื้นที่แสดงออกได้ และมีการเคารพกฎกติกาสังคม ของ โรงเรียน มีความเคารพซึ่งกันและกัน ที่ผ่านมามีไม่เห็นว่าเด็กจะมีปัญหากัน... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...พวกหนูเคยเข้าค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรมค่ะ เมื่อก่อนที่ยังไม่มีโควิด ทางโรงเรียนจะมีการจัดค่ายคุณธรรมจริยธรรมประจำปีค่ะ นักเรียนทั้งโรงเรียนเข้าร่วม ซึ่งหนูว่าดีมาก ๆ ค่ะ ทำให้นักเรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีค่ะ ... (MDS 14 และ MDS 15. สัมภาษณ์. 2565)

...ส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันเลยครับ ผอ.และครูจะมานั่งคุยงาน วางแผนร่วมกันเลย ผอ. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเต็มที่เลย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย มีการวางแผนให้เหมาะกับงาน ผอ. จะสอบถามใครถนัดอะไร อย่างเรื่องวางโครงสร้างการทำงานใหม่ ให้ครูทำงานที่ถนัดจะได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้บรรยากาศสองครั้งดี มีอะไรก็พูดคุยกัน ซึ่ง ผอ.ก็สนับสนุนความคิด รวมถึงความก้าวหน้าของครูด้วย ยิ่งถ้าเป็นเรื่องที่ลงสู่เด็ก การจัดกิจกรรม ผอ.จะอำนวยความสะดวกทุกอย่าง ทั้งระดมทุน หาปราชญ์ หรือหน่วยงานเข้ามาช่วย... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานระหว่างครูกับ ผอ. ถึงแม้จะไม่ได้สัมผัสกันมากนัก แต่ก็ได้รับนโยบายที่ท่านเน้นย้ำ คือ เน้นไปที่ตัวเด็ก ประโยชน์ของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ คือ ครูต้องสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้ดี มีปัญหาอะไรติดขัดก็สามารถแจ้งกับ ผอ. หรือฝ่ายบริหาร ได้ ผอ. ก็จะมีการเรียกประชุมกลุ่มย่อยเพื่อติดตามความคืบหน้า สนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของครูด้วย... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เครือข่ายผู้ปกครองของเราเหนียวแน่นค่ะ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีทั้ง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน เพราะด้วยโรงเรียนเราตั้งท่ามกลางชุมชนด้วย ส่วนใหญ่ก็จะส่งลูกหลานมาเรียนที่นี่ บางคนเป็นศิษย์เก่ามาตั้งแต่รุ่นปู่ย่าก็ยังมีค่ะ ผู้บริหารก็เข้าถึงชุมชนตลอดให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอด... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง มาก ๆ ค่ะ เพราะชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมได้คล่องตัวขึ้น ได้รับการอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานภายนอกได้มากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เกิดประโยชน์ โรงเรียนและนักเรียนที่เป็นผลผลิตสำคัญของโรงเรียน และเวลาที่ชุมชนมีงานอะไร ผอ. ก็จะเข้าร่วมงานชุมชน เข้าถึงชุมชน ครูก็สนิทกับชุมชนเหมือนกัน ... (MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

2.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก

จากแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในประเด็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าควรเป็นบุคคลที่เข้าถึงได้ง่าย มีการสนทนาแลกเปลี่ยนแนวคิดทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติงานหรือแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

เหมาะสม เป็นผู้ให้กำลังใจ ให้แรงบันดาลใจเพื่อให้ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกคนมีความเชื่อมั่น ยอมรับว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ นอกจากนั้น ยังมีการโน้มน้าวใจให้ครู มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสร้างแรงจูงใจภายในต่อครูและผู้เรียนในการ พัฒนาโรงเรียนและสังคม

...เมื่อเวลาที่ครูเขามีโครงการที่พอ. มองแล้วว่าเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนพอ.ก็สนับสนุนทุกกิจกรรมนะเราให้ความสำคัญการพัฒนานักเรียนถือว่าเป็นจุดเน้นของ การทำงานของพอ. ในการทำงานเพราะการให้โอกาสกับคนที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานจะส่งผล ให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานด้วย ถึงบางครั้งงานที่เขาเสนอมาเมื่อ ทำไปแล้วอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ตามแต่ พอ.ก็ให้โอกาสและให้ ข้อเสนอแนะ... (MDS 1.สัมภาษณ์.2565)

...ผู้อำนวยการท่านเป็นคนที่เข้าถึงง่ายนะท่านใจดี มีเมตตาเวลาทำงานแล้วรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดหรือวิตกกังวลมากก่อนข้างสบายใจในการทำงานมีความสุขกับการทำงานที่นี่ เวลาที่เรามี ข้อสงสัยก็สามารถเข้าไปสอบถามได้ท่านก็จะหาคำตอบให้เรา ซึ่งท่านมีวิธีการต่าง ๆ มาแนะนำจนเรา สามารถได้แนวทางไปทำงานต่อได้... (MDS 2.สัมภาษณ์.2565)

...ผู้บริหารที่โรงเรียนนี้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแต่ก็ไม่ได้หละหลวมจนทำให้งาน ไม่ประสบความสำเร็จท่านใช้การพูดคุยใช้ความเข้าใจไม่กดดันมากจนครูเกิดความเครียดในการ ทำงานและที่โรงเรียนจะมีการประชุมประจำในทุก ๆ เดือนหรือเวลามีกิจกรรมสำคัญผู้บริหารในทุก ระดับก็จะมีการระดมความคิดให้ครูทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันและหาข้อตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ยังให้เหตุผลของการทำงานด้วยว่าเป้าหมายความสำเร็จของเราอยู่ในจุดไหนให้ทุกคนเห็นภาพ ร่วมกัน... (MDS 3.สัมภาษณ์.2565)

...ในการทำงานหรือเวลามีกิจกรรมที่ต้องการความร่วมมือ พอ.เขาก็จะมีคำพูดที่โน้มน้าวใจ ให้ครูทุกคนอยากที่จะช่วยทำงาน ไม่เพียงแต่พูดแต่ท่านก็ลงมือทำให้เห็นด้วยว่าท่านสามารถทำได้ และให้คำแนะนำได้และจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็ถ้าเราต้องการความช่วยเหลือ นี่ก็เป็นสิ่งหนึ่ง ที่ทำให้ผมเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำงานเพราะมั่นใจว่าถ้าเกิดปัญหาจะมีคนช่วยเหลือ ไม่ถูกทอดทิ้งให้ เผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง... (MDS 5.สัมภาษณ์.2565)

2.4 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ทุกคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ในประเด็นภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพของ โรงเรียนในภาพรวม ครูต้องมีความรอบรู้ พัฒนานตนเองอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะของความเป็นโค้ช ของผู้เรียน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน พร้อม แลกเปลี่ยนทักษะความเชี่ยวชาญต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน และที่สำคัญอย่างยิ่งครูต้องมี

จรรยาบรรณในวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี รักในวิชาชีพครู รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในแนวทางของตน

...ครูในยุคนี้จะมาเดินช้าไม่พัฒนาอยู่ไม่ได้ เพราะเด็กเค้าเดินก้าวเร็วตามเรามาติด ๆ บางคนเดินก้าวหน้าครู ถึงแม้ว่าครูจะไม่สามารถรู้ทุกเรื่องได้ แต่ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ชี้นำแนวทางให้เด็ก ฉะนั้นครูเองต้องพร้อมปรับตัว เรียนรู้ และมีความรอบรู้เสมอ ยกตัวอย่างเห็นได้ชัดเลย ยุคโควิดที่ผ่านมา ครูต้องพัฒนาตนเองเรื่องการใช้เทคโนโลยี อะไรที่ไม่เป็นก็ต้องเป็น ครูก็เป็น โค้ชกันเอง ช่วยสอนกันเองก่อนลงสู่นักเรียนก็มีครับ... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูต้องมีความรอบรู้นะ ไม่ใช่รู้แค่เพียงเรื่องที่ตัวเองสอนอย่างเดียว อย่างน้อยต้องช่วยเป็นที่พึ่งของเด็กได้ ต้องมีจิตวิทยา รู้จักเด็ก รู้ว่าเด็กที่แตกต่างต้องสอนอย่างไร ต้องทำอะไร ไม่ใช่สนใจเด็กกลุ่มเดียวค่ะ... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูที่นี้จะมีการ PLC ร่วมกันตลอดค่ะ เพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เด็กที่เหมาะสม จัดการเรียนรู้อย่างไรให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมกันวิเคราะห์ และให้เกิดความสุขในการเรียนมากที่สุด โดยครูนอกจากต้องคิดวิธีการ กิจกรรม หรือการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่นำเสนอแล้ว ยังต้องเป็น โค้ชที่ดีในการแนะแนวทางให้เด็กได้ด้วยค่ะ... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูจะคอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจอยู่ตลอดค่ะ และมักจะมิกิจกรรมใหม่ ๆ มาสอนในห้องให้นักเรียนร่วมคิด ร่วมทำ ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการให้เหตุผลด้วยค่ะ... (MDS 7 และ MDS 8. สัมภาษณ์. 2565)

...สำคัญเลยนะ ตัวครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพราะเด็กเค้าสังเกตครู มองที่ครู ผู้ปกครองก็คอยดูครูที่สอนลูกหลานเค้าเหมือนกัน ฉะนั้นจรรยาบรรณของครูต้องมาอันดับหนึ่งเลย ครูต้องมีใจก่อน ใจของความเป็นครู รักในงาน รักในวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อศิษย์ อาจต้องมีการเสริมแรงเชิงบวกกระตุ้นนักเรียนบ้าง แต่ก็คือเรื่องที่ครูทำกันอยู่แล้ว คอยช่วยเหลือ ดูแล ปรึกษาปรึกษาให้เด็กผ่านปัญหา หรือประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นหน้าที่ของครู... (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมไม่ค่อยชอบเรียนวิชาการเท่าไร แต่ผมก็จะได้คำแนะนำจากครูคนหนึ่งครับ เกี่ยวกับการทักษะอาชีพ สอนการคิด สอนให้ลงมือทำเกษตร บางครั้งผมก็เอาทักษะช่างที่ผมมีไปแลกเปลี่ยนกับครูสอนครูทำด้วย ผมว่ามันเป็นเรื่องที่ดีครับที่เราไม่ได้เป็นผู้รับอย่างเดียว ครูก็ยอมรับในตัวผมเหมือนกัน... (MDS 16. สัมภาษณ์. 2565)

2.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ได้พบข้อมูลที่สอดคล้องกันในประเด็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่มีการทำงาน

เป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ พัฒนาตนเองให้มีความสามารถสูงขึ้น มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง ชุมชน จะทำให้โรงเรียนบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

...วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้เรามองเรื่องของอะไรต่าง ๆ มาประกอบการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีร่วมกันก็เลยถามมิตรร่วมกัน ไม่ได้อยู่เฉพาะโรงเรียนยังมีส่วนสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนด้วย มีการประสานงานกันพูดคุยความต้องการที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก ผู้ปกครองต้องการอะไรนักเรียนต้องทำอะไรและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องเขามีความเห็นอย่างไรเราต้องเปิดใจ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายชัดเจนได้พูดคุยตามกระบวนการต่างชัดเจนมันก็จะบรรลุเป้าหมายได้...(MDS 1.สัมภาษณ์.2565)

...เวลาที่มีการประชุมนักเรียน ผู้บริหารหรือครูก็จะถามความคิดเห็นนักเรียนเกี่ยวกับโรงเรียน อยากให้โรงเรียนเป็นยังไง นักเรียนอยากให้โรงเรียนสนับสนุนนักเรียนเรื่องอะไร ผมเป็นสถานักเรียนก็ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและทำโครงการร่วมกับครูในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ ด้วยครับ...(MDS 18.สัมภาษณ์.2565)

...ผมรักโรงเรียนผมคิดเสมอว่าโรงเรียนเป็นเหมือนบ้านผมเป็นทุกอย่างที่ผมอยากจะพัฒนาโรงเรียนพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ไปต่อยอดในการนำไปใช้ในการดำรงชีวิต...(MDS 5.สัมภาษณ์.2565)

...ผู้บริหารท่านเป็นคนมีแนวคิดใหม่ค่ะ ให้คำปรึกษาและลงมาปฏิบัติงานร่วมด้วยเสมอการบริหารงานของท่าน ทำก็จะมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของครูของการทำงานในโรงเรียนที่ชัดเจนค่ะ และท่านก็จะให้งานโดยคำนึงถึงความถนัดให้งานแบบเท่าเทียมกันไม่มีใครได้มากกว่าหรือได้น้อยกว่าทุกคนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ทุกคนเห็นด้วยเพราะในการให้งานท่านก็ถามความคิดเห็นของทุกคนก่อนไม่ใช่แบบโยนงานเลยคะ...(MDS 6.สัมภาษณ์.2565)

...การทำงานที่โรงเรียนนี้ผมก็มีความสุขครับได้รับความรัก ความเมตตา การช่วยเหลือทั้งจากผู้บริหาร ครูและที่สำคัญนักเรียนที่น่านรักครับเขามีความเคารพครูไม่ว่าจะสอนหรือไม่สอนเขาก็เคารพทุกคน...(MDS 4. สัมภาษณ์.2565)

...หนูรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของครู และการทำงานของ ผู้อำนวยการเป็นกันเองมากค่ะ และผู้อำนวยการก็เป็นกันเองกับนักเรียนมากค่ะทำให้นักเรียนไม่เครียดแล้วก็ผ่อนคลายในเรื่องของการเรียน ไม่ได้กดดันและเคร่งครัดจนทำให้นักเรียนเครียด คอยให้กำลังใจพวกหนูตลอดคอยถามจะไปเรียนต่อที่ไหนเตรียมตัวยังงี้ ก็คือพุดง่าย ๆ ความเป็นกันเองของผู้บริหารและครูทำให้นักเรียนไม่เกรงแล้วยังทำให้รู้สึกอบอุ่นด้วยคะ ทุกท่านเข้าถึงได้ง่ายมากเลยคะ...(MDS 11 และ MDS 12. สัมภาษณ์.2565)

...มองว่าที่โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่ดีมากนะคะครูทุกคนร่วมมือกันดีเวลาที่มีงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนทุกคนก็จะเต็มที่ในการทำงาน กลับดึกทำงานวันเสาร์อาทิตย์ทุกคนก็จะลงมาช่วยกันทำงาน ช่วยกันตามความถนัดของแต่ละคนแบ่งงานกันทำ ร่วมกันวางแผนตลอดเกือบจะทุกกิจกรรมของโรงเรียนเลยคะ...(MDS 2.สัมภาษณ์.2565)

...ครูทุกคนในโรงเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจรักและศรัทธาในโรงเรียน มีความเคารพนับถือกันเคารพในการตัดสินใจ ยอมรับผลที่ออกมาร่วมกัน ผู้บริหารก็ลงมาทำงานร่วมกับครูคอยช่วยเหลือและสนับสนุนทุกเรื่องเลยล่ะ อยากได้อะไรคิดซัดตรงไหนท่านก็คอยช่วยและแก้ไขปัญหาไปด้วยกัน...(MDS 6.สัมภาษณ์.2565)

2.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน พบว่า ทุกคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีแนวคิดว่าการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการคิดเพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน จากการสนทนากับผู้เรียนพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสุขในการคิดประเด็นปัญหาที่ท้าทายเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งได้ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างผลงานที่ตนสนใจ ทั้งนี้การเรียนรู้ดังกล่าวต้องเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ ห้องปฏิบัติการจากฝ่ายบริหาร ความเชี่ยวชาญของครูทั้งในด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ อารมณ์ วาจาเสริมพลัง และเจตคติที่ดี นอกจากนี้ในปัจจุบัน โรงเรียนต้องสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ และการหาคำตอบของครูและผู้เรียน

...เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน ก็คือความรู้ ความสามารถและทักษะของนักเรียน เพราะฉะนั้นต่อให้ด้าน ๆ อื่นจะมีคุณภาพแค่ไหนก็ตาม สำคัญที่สุดก็ต้องเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู แต่ไม่ใช่จัดแบบเดิม ๆ นะ ต้องจัดแบบ Active Learning หรือที่เรียกว่าการเรียนรู้เชิงรุก หรือการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ เน้นกระบวนการคิด การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในปัจจุบันนี้ต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นด้วย จึงจะแสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เรื่องนี้สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นสิ่งที่จะส่งผลไปยังความสำเร็จของโรงเรียนอย่างแท้จริง (MDS 1. สัมภาษณ์.2565)

..โครงงาน หรือ project ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ นั้น ก็ง่ายง่ายแตกต่างกันไปตามช่วงวัยของเด็กครับ ถ้าเป็นม.ต้น ก็จะเป็นแบบให้คิดวิเคราะห์ สร้างสิ่งประดิษฐ์ง่าย ๆ เพื่อแก้ปัญหาของตัวเอง ส่วน ม.ปลายก็จะคิดแบบวิจารณ์ญาณ สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมของเค้าก็จะใช้แนวคิดที่สูงขึ้นอีก เช่น ในโครงงานรักษ์ต้นไม้ นักเรียน ม.ต้น กลุ่มหนึ่งเคยสร้างกระถางปลูกต้นไม้ด้วยขวดน้ำพลาสติก ซึ่งก็สามารใช้ได้จริงเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมด้วย ส่วนนักเรียน ม.ปลาย เค้านำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาดัดแปลงให้เกิดการรดน้ำ - ใส่ปุ๋ย เป็นเวลาที่เหมาะสมการคำนวณสูตรปุ๋ยกับขนาดของต้นไม้ แบบนี้เป็นต้น.... (MDS 4.สัมภาษณ์.2565)

...ผมกับเพื่อน ๆ กำลังคิดว่า ปีหน้าผมจะทำโครงงานที่ทำให้คนเลิกคิดโทรศัพท์ มีโทรศัพท์มันดีกว่ามันใช้ได้หลายอย่างมากเลย เช่น ถ่ายรูปได้ พูดคุยกับเพื่อนได้ ค้นหาข้อมูลได้ แต่เวลาที่คนคิดโทรศัพท์เค้าไม่ได้คิดในทางที่ดีทั้งหมดไง มันกลายเป็นติดแบบโพสต์เรื่องไร้สาระ พร่ำเพื่อครามา วุ่นวายกับเรื่องคนอื่น ดารา อะไรอย่างนี้ ผมว่ามันเกินไปแล้ว มันน่าจะมีอะไรสักอย่างให้คน

เลิกติดโทรศัพท์เสียที จะได้หันมาทำงานทำการ เรียนหนังสือ หรือมีเวลาไปออกกำลังกายอะไรไป..
(MDS 9 และ MDS 10. สัมภาษณ์ 3 .2565)

...ในห้องเรียนหรือครับ ผมว่าครูจัดการเรียนการสอนเก่งนะครับ มีกิจกรรมตลอดครูเตรียม
อุปกรณ์อะไรต่าง ๆ มาให้นักเรียนทำ นักเรียนก็ได้ลงมือทำ ได้นำเสนอผลงานของตัวเอง สนุกดี
สร้างความมั่นใจให้นักเรียนด้วยครับ... (MDS 13. สัมภาษณ์.2565)

...โรงเรียนของเรามีห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนครบถ้วน อุปกรณ์อาจไม่ได้หรูหราครบถ้วน
แบบโรงเรียนขนาดใหญ่หรอก แต่ก็มีส่วนดีที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนจะนำไปใช้แบบมีแนวคิด
เชิงบวก โดยการซ่อมแซมหรือประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ กลายเป็นเรื่องที่จะได้เรียนรู้มากขึ้นอีก.... (MDS 2.
สัมภาษณ์.2565)

...การสื่อสารและการศึกษาหาความรู้ของทุกคน เราต้องใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการสอน
การประชุมออนไลน์ ใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียน ทุกคนสามารถใช้เพื่อหาข้อมูลความรู้
ที่ตนเองสนใจหรือนำไปใช้เป็นแบบในการทำกิจกรรม อย่างเช่น ง่าย ๆ เลย จะทำกระทงไปลอย
กระทงเนี่ย ทำอย่างไร ถ้า search ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็จะได้รูปแบบของกระทงที่หลากหลาย ถ้า
ไม่ค้นข้อมูลก็ได้รูปแบบของกระทงแบบเดิม ๆ ที่เคยทำ อะ ไรดีกว่ากันล่ะ จริงไหมคะ... (MDS 3.
สัมภาษณ์.2565)

...พวกนักเรียนชอบมากเวลาครูให้ค้นคว้าข้อมูลเอง สรุปรอง มันเหมือนเราได้ท่องไปในโลก
กว้าง ๆ บางทีก็หาไม่เจอ ครูเค้าก็ช่วยบอก หรือเพื่อนช่วยบอกว่าอยู่เวปไหน ข้อมูลเป็นอย่างไร บางที
ในห้องเดียวหาข้อมูลได้ไม่ตรงกัน ก็เอามาอภิปรายกัน หาข้อสรุปที่ถูกต้องร่วมกัน มันเป็นการเรียน
ที่สนุกมาก ๆ ดีกว่าอ่านในหนังสือเรียนธรรมดา หรือครูสอนบนกระดานเท่านั้น แต่ก็ต้องมีแบบนั้น
บ้างนะครับจะได้รู้ว่าที่ถูกต้องคืออะไรครับ ผมหมายความว่าเทคโนโลยีมันสำคัญ แต่หนังสือ
แบบเรียน และครูก็สำคัญเช่นกันครับ... (MDS 17. สัมภาษณ์.2565)

2.7 ข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกตที่เกี่ยวข้องปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการลงพื้นที่และเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียน
ขนาดกลาง ตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชน แวดล้อมด้วยย่านการค้าขาย ทำให้บริเวณหน้าโรงเรียนมีปัญหา
การจราจรในช่วงเช้าถึงช่วงสาย นักเรียนเดินทางมาโรงเรียนด้วยรถจักรยานยนต์ และรถประจำทาง
เป็นส่วนใหญ่ เมื่อถึงหน้าโรงเรียนนักเรียนจะทำความเคารพครูเวรหน้าประตู เดินเป็นแถวอย่างเป็น
ระเบียบ ระหว่างการทำกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งการ
ร้องเพลงชาติ กล่าวคำปฏิญาณตน ด้วยความพร้อมเพรียง เสียงดังฟังชัด นักเรียนให้ความร่วมมือใน
การให้ข้อมูลกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี มีความกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล
จากการสังเกตพฤติกรรมในช่วงพักกลางวัน นักเรียนมักทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น เล่นกีฬา
เล่นเกม e sport บางส่วนจับกลุ่มพูดคุยกัน มีการจัดเสียงตามสายในโรงเรียน เปิดเพลง และมีการเล่า

เกร็ดความรู้ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เมื่อสิ้นสุดช่วงพักกลางวัน นักเรียนจะรีบเข้าชั้นเรียนด้วยความรวดเร็ว ครูมีความกระตือรือร้นในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแก่นักเรียน ทั้งยังมีการสอดแทรกการสอนคุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียน ในคาบเรียนจริยธรรมมีการสวดมนต์ร่วมกันในระดับชั้น โดยแบ่งเป็นชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อสวดมนต์เสร็จครูผู้ดูแลกิจกรรมมีการกล่าวยกตัวอย่างกรณีศึกษา ข่าวดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เล่าให้นักเรียนฟังและถามความคิดเห็น ร่วมกันถึงข้อคุณธรรมที่ควรรู้ ซึ่งนักเรียนร่วมกันตอบ ร่วมกันวิเคราะห์ ตระหนักรู้ ครูค่อนข้างให้ความสำคัญเป็นกันเองกับนักเรียน สืบเนื่องจากการที่นักเรียนกล้าที่จะเข้าหาครู กล้าขอคำปรึกษา และกล้าที่จะระบายความรู้สึกหรือข้อขัดข้องใจ รวมทั้งมักจะเข้ามาช่วยเหลือครูในห้องพักครู โดยที่ครูเห็นประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ สืบเนื่องจากความกระตือรือร้นของครูในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ครูมีความเมตตาต่อนักเรียนและมีความเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียน โดยครูมีการเสนอแนวความคิดว่านักเรียนควรมีการพัฒนาเริ่มต้นจากจิตใจและพฤติกรรมก่อนแล้วความสามารถอื่นจะพัฒนาตามมา ผู้อำนวยการโรงเรียนให้โอกาสในการทำงานของครู ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของทั้งนักเรียนและครูให้ความช่วยเหลือ โดยผู้วิจัยพูดคุยสอบถามกับนักเรียน นักเรียนบอกเล่าว่า ผู้อำนวยการและผู้บริหารมักทักทาย พูดคุยสอบถามกับนักเรียนว่าโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือควรพัฒนาเพิ่มเติมด้านไหนบ้าง นักเรียนสนใจกิจกรรมอะไร ซึ่งผู้อำนวยการและผู้บริหารเร่งปรับปรุงพัฒนาในสิ่งที่ควรแก้ไขในส่วนที่สามารถเป็นไปได้ก่อน เช่นการส่งเสริมการแข่งขันกีฬา e sport รวมถึงจัดหากิจกรรมการฝึกงาน อาชีพให้แก่นักเรียนที่มีความสนใจ โดยการหาเครือข่ายธุรกิจ หน่วยงานทั้งราชการและเอกชนในการให้รับนักเรียนเข้าฝึกประสบการณ์อาชีพ เพื่อการเรียนรู้ และมีการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง กระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น ทั้งยังเป็นที่ยอมรับและให้การสนับสนุนจากชุมชนเป็นอย่างดี สืบเนื่องจากการร่วมมือของชุมชนทั้งในการระดมทุน ปรากฏชาวบ้าน และการให้การช่วยเหลือโรงเรียนด้านอื่น และส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ช่วงก่อนโรงเรียนเลิก นักเรียนเข้าแถวคอยอย่างเป็นระเบียบ เพื่อรอเสียงสัญญาณเลิกเรียนและประตูโรงเรียนเปิด มีการทำความเคารพครูเวรหน้าประตู นักเรียนบางส่วนหากยังไม่ได้กลับ มีการซ้อมกีฬาฟุตบอล วอลเลย์บอล บ้างจับกลุ่มพูดคุยกันตามมุมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดไว้ให้ บางส่วนแยกทำความสะอาดพื้นที่บริเวณโรงเรียนตามเวรประจำวันที่ได้รับมอบหมาย

3. โรงเรียนตราษตระการคุณ

3.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน โรงเรียนตราษตระการคุณ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสำเร็จและคุณภาพของผู้เรียน อันเนื่องมาจากองค์ประกอบสำคัญ คือ แนวนโยบายของการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ความสามารถความเชี่ยวชาญของครู การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะประสบความสำเร็จและมีคุณภาพจนเป็นส่วนสำคัญของสังคมและชุมชนได้นั้น ปรากฏชัดเจนด้วยความสามารถในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และส่วนสำคัญที่สุดที่สังคมต้องการคือความสามารถของผู้เรียนทั้งในด้านการคิดเชิงตรรกะ ความมีเหตุผล มีทักษะทางปัญญา และความพลเมืองที่ดีของโลก

...ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ในด้านผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ทั้งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอยู่ที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ส่วนผู้บริหารก็ต้องสนับสนุนครู ในเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอน บรรยากาศ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนของผู้บริหารนี้ ก็ต้องมีทั้งการพัฒนาครู ให้มีความรอบรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และก็ต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกด้วย... (LGS 1. สัมภาษณ์.2565)

...ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่ง สำคัญมากด้วย แต่มองเห็นด้วยพฤติกรรมอย่างไรบ้าง นี่คือนี่สิ่งที่ทุกคนต้องร่วมมือกันทำให้มันเกิดขึ้น ครูมองว่าอยู่ที่ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนะ เพราะผลลัพธ์ที่จะเกิดกับนักเรียนได้ก็ต่อเมื่อครูให้ความใส่ใจ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสื่อ มีอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี แล้วสิ่งเหล่านี้เกิดจากใคร ก็ต้องเกิดจากฝ่ายบริหารที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก สรุปลนะ ถ้าถามว่าอะไรที่ทำให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน ก็ชัดเจนว่าคือแนวคิดของผู้บริหาร หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และก็การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของครู... (LGS 3. สัมภาษณ์.2565)

...หัวใจสำคัญของโรงเรียนก็คือความสำเร็จของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค AI อย่างทุกวันนี้ เด็ก ๆ ต้องมีความสามารถในการเป็นพลเมืองของโลก ต้องปรับเปลี่ยนให้รอบรู้เท่าทัน แยกแยะสิ่งถูก ผิด สิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับปลูกฝัง แนะนำจากครู และจากผู้ปกครอง... (LGS 5. สัมภาษณ์.2565)

...หนูนานะ โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็พวกหนูนี้แหละ คือพวกนักเรียนทุกคน รุ่นต่อรุ่น นิสัยดีไหม เก่งไหม ถ้าดี ถ้าเก่ง สังคมก็จะบอกว่าโรงเรียนสอนดี ครูสอนดี แต่ถ้าพวกหนูไม่ดี ไม่เก่ง เรียนต่อก็ไม่ได้ ทำงานก็ไม่ได้ สังคมก็จะบอกว่าโรงเรียนนี้ไม่ดี ครูสอนไม่ดี ดูเลเด็กไม่ดี โรงเรียนก็ไม่ประสบความสำเร็จ... (LGS 14. สัมภาษณ์.2565)

3.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความสำเร็จของโรงเรียนสามารถดูได้จากคุณภาพของผู้เรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะทางปัญญา ความมีเหตุผล มีทักษะการคิด การวิเคราะห์ รวมทั้งทักษะของความเป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เคารพในกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันในสังคม และในอีกส่วนหนึ่งคือการบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการภายนอก ความสัมพันธ์กับชุมชน เครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และผู้ปกครอง

...ทุกครั้งที่ผมประชุมประจำเดือนหรือประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งผมจะมีการประชุมแต่ละกลุ่มสาระฯ ด้วย ผมจะเน้นย้ำกับครูเสมอว่าเรามุ่งเน้นพัฒนาตัวนักเรียน ลูก ๆ ของพวกเรา ให้เค้ามีความสุข ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเป็นอยู่ในโรงเรียนต้องเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ บรรยากาศต้องดี ผมก็มีการนิเทศติดตาม มีการสอบถามกับนักเรียนโดยตรง ซึ่งผมจะเดินดูความเรียบร้อยในโรงเรียน ผมมาแต่เช้านะ คอยสอดส่องดูแลความเรียบร้อยว่า เราควรต้องปรับตรงไหน เปลี่ยนตรงไหน เพิ่มเติมอะไร สนับสนุนครูได้ตรงไหนบ้าง ครูผมก็สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง อบรม แข่งขัน หรือเลื่อนวิทยฐานะอะไรแบบนี้... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...เดี๋ยวนี้ภาพของเด็กเปลี่ยนไปจากเมื่อก่อนเยอะเลยนะ ความมีเหตุผล มีความเป็นตัวตน ทางความคิดสูง จะบอกว่าเด็กสมัยนี้ทุกคนจะถูกชักจูงง่าย ๆ คงไม่ใช่ เพราะเค้ามีความคิดนะ แ่เลือกจะทำในสิ่งไหนแค่นั้น ยิ่งการสื่อสารด้วยแล้วไวมาก เข้าถึงง่าย เรียนรู้เร็ว หากความรู้ด้วยตนเอง โดยที่บางทีไม่จำเป็นต้องรอครูสอนในห้องแล้ว แต่บางครั้งครูก็ยังคงทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เพื่อคอยชี้แนะถึงสิ่งผิดถูก... (LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ในฐานะ ผอ. นะ อย่างหนึ่งเลยที่ปฏิเสธไม่ได้คือต้องกระตุ้นครูนะ ให้ครูลงสู่เด็กให้ได้ ซึ่ง ผอ. จะเน้นกับครูเสมอเลยเรื่องเน้นทักษะการคิด การวิเคราะห์ของเด็ก คือ พูดย่อย ๆ ว่า ถ้าคิดได้ คิดถูก ทำถูก ก็จะอยู่รอดได้ เด็กต้องคิดอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่เพียงการจดจำหรือเรียกร้องสิทธิ แต่เค้าต้องมีเหตุผลในการคิดเพียงพอที่จะแสดงออก มีความสามารถในการแก้ปัญหา เอาตัวเองรอดได้ในอนาคต... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมว่ายุคนี้ไม่ได้แข่งกันที่เรียนสูงไม่สูงแล้วครับ ขึ้นอยู่กับการใช้ชีวิตมากกว่า เพราะว่าถ้าใครคิดไกลก็ไปได้ไกล ใครทำงานเก่ง ใครแก้ปัญหาได้เก่ง ผมคิดว่าตอนนี้สิ่งที่เราสนใจเราศึกษาคำตอบได้เอง และเอาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โรงเรียนก็เป็นเหมือนที่ให้เราได้พบตัวเอง ครูก็คือคนชี้แนวทางให้นักเรียนเดินไปในแนวทางที่ถูกที่ควร... (LGS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมมีความสุขกับโรงเรียนแห่งนี้ครับ สังคมดีครับ ไม่มีปัญหาอะไร นักเรียนค่อนข้างเคารพกฎระเบียบดี ผมว่ากฎระเบียบนี้เป็นเรื่องสำคัญนะ เพราะการอยู่ร่วมกันหมู่มากจำเป็นมากที่ต้องมีกฎ ไม่มีก็ไม่สามารถเป็นสังคมที่ดีได้ ยิ่งไปกว่านั้นการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่ล้ำเส้นกันก็จะไม่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งนักเรียนเท่าที่ดูเค้าก็มีพฤติกรรมเชิงบวกสูงในความเป็นพลเมือง มีวินัย มีความคิด มีเหตุผล... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...เห็น ผอ. ท่านเดินดูในโรงเรียนบ่อยค่ะ บางทีท่านก็จะเดินกับรองฯ สำรวจพื้นที่ บางทีก็จะสอบถามนักเรียนที่เดินผ่านไปมาว่าเรียนเป็นอย่างไร อยากได้อะไร หรืออยากให้โรงเรียนเป็นอย่างไร ผมว่าดีนะครับ คือ ท่านรับฟังความเห็นนักเรียน อีกอย่างเวลาที่ท่านพูดในที่ประชุมครู ก็มักจะเน้นย้ำถึงนโยบายให้ครูใส่ใจเด็กให้มาก ไม่ใช่แค่เรื่องการเรียนของนักเรียน แต่ ผอ. จะเอาใจใส่ครูด้วย คอยพูดเสริมแรงให้กำลังใจ บอกถึงเป้าหมายของการทำงานเวลาที่มีใหญ่ ๆ เข้ามาที่ต้องร่วมกันทำ ท่านจะคอยดู คอยถาม และสนับสนุนตลอด... (LGS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เท่าที่เห็น โรงเรียนเราก่อนข้างได้รับการสนับสนุนจากชุมชนมากเลยนะ เพราะเวลาที่โรงเรียนขอความช่วยเหลือไปกับเครือข่ายผู้ปกครอง หรือชุมชน จะได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีเสมอเลยนะ ไม่มีครั้งไหนที่ไม่สำเร็จ ยิ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุตรหลานก็ยิ่งให้ความสำคัญมากนะ เช่น ทอดฟ้าป่าการศึกษาสร้างลานกีฬาให้กับนักเรียน หรือโรงจอดรถมอเตอร์ไซค์ของนักเรียนค่ะ... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าหาชุมชนครับ เพราะเครือข่ายของโรงเรียนเรามีเยอะ ขอความร่วมมืออะไรก็สามารถสำเร็จโดยง่าย ซึ่งทางโรงเรียนก็จะตอบแทนชุมชนด้วยการให้ความอนุเคราะห์ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ชุมชน หรือหน่วยงานขอมา ถึงแม้บางทีจะกระทบต่อการเรียนของเด็ก การจัดการเรียนการสอนของครูบ้างแต่ก็ถือเป็นประสบการณ์ครับ... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

3.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำปล้งบวก

จากแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมว่าจะต้องเริ่มต้นที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ส่งพลังบวกไปยังครูและนักเรียน ด้วยวาจาและการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจนในการวางเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และมองเห็นผลสำเร็จ จากนั้นจึงกระตุ้น ชื่นชม เสริมสร้างพลังไปยังครูด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้งงานด้านการจัดการเรียนรู้และงานเชิงพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมขวัญ กำลังใจต่อผู้เรียนให้สามารถประสบความสำเร็จ

...ทุกครั้งที่มีการประชุมผมจะใช้การพูดคุยที่สร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลาย ลองนึกดูนะว่าตลอดทั้งวันครูเขาก็เหนื่อยจากการทำงานยังต้องมาประชุมต่อ ถ้าเราทำให้เรื่องที่ตึงเครียดเรื่องที่ยากกลายเป็นเรื่องที่ผ่อนคลายโดยใช้การ โน้มน้าวด้วยวิธีต่าง ๆ พูดคุยซักถามชื่นชม แนะนำมากกว่าการที่จะตำหนิ แต่ก็ยัง ได้งานที่มีประสิทธิภาพเหมือนเดิม ผมว่าจะทำให้ครูมีใจในการทำงานให้เรามากขึ้นงานที่ออกมาจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือวางแผนไว้ ผมมองว่าทำอย่างไรครูทุกคนถึงจะมองเห็นเป้าหมายเดียวกันทั้งระบบก็ต้องขึ้นอยู่กับตัวเราที่เป็นผู้บริหารต้องกระตุ้นเขาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เขามองเห็นภาพเดียวกันตัวเราก็ต้องชัดเจนในการวางเป้าหมาย วางวิสัยทัศน์ในการทำงานของตัวเองด้วยนะ... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...การบริหารงานของผอ.ที่ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวผอ.เป็นหลักนะที่จะต้องใช้วิธีการที่ส่งเสริมการทำงานของครูให้เห็นคล้อยตามมีการพูดคุยร่วมกันถึงแนวทางที่จะปฏิบัติงานให้ครอบคลุมงานที่กำหนด การที่ทำให้ทุกคนได้รับรู้เป้าหมายร่วมกันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จจุดนี้ ผอ.ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากอีกตัวหนึ่งถ้าทุกคนเห็นเป้าหมายเดียวกันงานก็ประสบความสำเร็จได้...(LGS 1.สัมภาษณ์.2565)

...การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานจากผู้บริหารสำหรับครูมองว่าผู้นำที่โรงเรียนนี้มีการชักนำครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนที่เห็นเป็นรูปธรรมเลยนะ เช่นเรื่องการให้เกียรติบัตรชื่นชมครูที่มาปฏิบัติงานครบ ไม่น่าสายครูมองว่าเป็นสิ่งที่ดีนะเป็นแบบอย่างให้นักเรียนด้วยนี้อาจมองว่าเป็นสิ่งเล็กๆ แต่ถ้าเราทำได้มันสื่อให้เห็นหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎระเบียบ ทำงานร่วมกับผู้อื่น การอยู่ในสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญ...(LGS 2.สัมภาษณ์.2565)

...ในภาพของโรงเรียนผมเห็นว่าผู้บริหารท่านมีวิสัยทัศน์ในการที่จะแก้ไขปัญหา มีการวางแผนช่วยเหลือหรือวิเคราะห์งานเพื่อดำเนินการปรับปรุงในส่วนที่มันมีความผิดพลาดท่านก็ลงมาช่วยเหลือให้คำแนะนำ นอกจากนี้ทุกครั้งที่มีการหรือบุคลากรของโรงเรียนได้รับรางวัล สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนผู้บริหารก็จะมีการชื่นชมร่วมแสดงความยินดีและไม่ตำหนิซ้ำเติมเมื่อเกิดปัญหาผมว่าเป็นสิ่งที่ดีนะครับทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและมีแรงที่จะพัฒนาต่อไปครับ...(LGS 4.สัมภาษณ์.2565)

...ผู้บริหารท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ครูมีแนวทางในการทำงาน และคอยกระตุ้นครูครูก็เกิดความตื่นตัวมากขึ้นเพราะจะต้องทำงานให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ผมมองว่านี่เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารไม่เพียงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาท่านยังให้กำลังใจ ให้แนวทางปฏิบัติ และชี้ให้เห็นความสำเร็จทั้งยังสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ เอื้ออำนวยให้ครูทำงานได้ง่ายขึ้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสู้กับงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นยากแค่ไหนเพราะครูทุกคนเห็นแล้วว่าถ้ามีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเราไม่ได้เดินแต่เพียงลำพัง ยังมีคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำให้เราสามารถก้าวผ่านปัญหาไปได้...(LGS 4.สัมภาษณ์.2565)

...หนูเรียนที่โรงเรียนนี้มา 5 ปีแล้วค่ะตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาหนูได้สัมผัสกับการทำงานร่วมกับผู้บริหาร คุณครูหลาย ๆ ท่านหนูมีความสุขในการทำงานเพราะทุกท่านเปิดโอกาสให้พวกหนูได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความรู้ความสามารถและรับฟังปัญหาของพวกเราทุกคนผอ.ท่านน่ารัก ท่านรักเด็กท่านอบอุ่นหนูรู้สึกแบบนั้นเพราะเวลาที่หนูมีปัญหากับการทำงานสามารถไปขอคำปรึกษาแล้วก็จะได้รับการแนะนำกลับมาทุกครั้งมันทำให้หนูมีกำลังใจที่จะทำงานบางครั้งพวกเราไปแข่งขันแพ้บ้างชนะบ้างผอ.ท่านก็จะมาให้กำลังใจ และให้โอกาสในการแก้ตัวท่านไม่ปิดกั้นค่ะ...(LGS 15 และ LGS 16.สัมภาษณ์.2565)

3.4 องค์ประกอบปัจจัยความล้มพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ทุกคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าครูต้องมี 3 องค์ประกอบ คือ ความรอบรู้ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูต้องไม่หยุดนิ่งที่เรียนรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน องค์ประกอบที่สองคือครูต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้เป็นโค้ช มีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และองค์ประกอบที่สามคือพฤติกรรมของครูต้องเป็นครูอย่างแท้จริง รักในวิชาชีพครู ประพฤติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสมบูรณ์

...ครูเค้ามีความพร้อมในการสอนมาก เพราะที่โรงเรียนจะมีการ PLC และนิเทศกันอย่าง ต่อเนื่อง ที่สังเกตเห็นจากการที่เดินดู ครูแทบทุกคนมีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อเสริมให้นักเรียนเข้าใจง่าย ผิดจากเมื่อก่อนที่ใช้การอธิบายอย่างเดียว ตั้งแต่ยุคโควิดมาสิ่งหนึ่งที่ตามมาคือครูกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน การหาเทคนิคการสอน และจัดทำสื่อที่น่าสนใจ มันเป็นความเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจนะ พอเปิดเรียนได้ตามปกติครูก็ต้องปรับตัวกันอีกครั้ง ต้องใช้หลักจิตวิทยา มากมายเลยเพื่อเด็กให้เด็กกลับมาเรียน ให้เด็กปรับตัว... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ตัวครูเองถึงจะเป็นครูมานานมาก แต่บอกเลยว่าไม่เคยหยุดที่จะเรียนรู้ เพราะสมัยนี้ เทคโนโลยีมีบทบาทมากเลยนะ ถ้าเราช้ากว่าเด็กนั่นคือเราตามเค้าไม่ทันแน่ ๆ เพราะเราต้องสอนเค้า เข้าใจเค้า ถ้าเราไม่มีข้อมูล ไม่รู้อะไรเลย มันก็ยากที่จะเข้าถึงกัน ในตัววิชาที่ครูสอนบางทีนอกจาก จะสอนในวิชาหลักแล้วยังมีเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมไปด้วยนะ เพราะมันเป็นเรื่องที่สำคัญ ไม่แพ้พวกวิชาการเลย เพราะอย่าลืมนะว่าความรู้ ต้องมาควบคู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์... (LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ทุกวันนี้ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่แล้ว จากการเป็นครูสอน สอนตามตำรา สอนตามหลักสูตร ทุกวันนี้ไม่ได้แล้วต้องปรับเปลี่ยนเป็น โค้ชเป็นผู้จัดกระบวนการในการฝึกให้ทำฝึกให้คิด เป็นคนกระตุ้นความสนใจให้แก่เด็ก รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพจริง ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้เด็กเกิดความอยากเรียนรู้ด้วย มันละเอียดอ่อนมากนะ ซึ่งก่อนลงสู่เด็กก็ต้องผ่าน กระบวนการคิด การทำงานของครูก่อน ทักษะที่ดีของครูที่สำคัญ คือ ถ้าครูมีความสุขกับการทำงาน มีความสุขกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ เด็กก็มีความสุขไปด้วย... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...หลัก ๆ ของความเป็นครูเนี่ย ก่อนอื่นต้องมีใจก่อน ครูเป็นคนหนึ่งที่ตั้งใจมาเป็นครูตั้งแต่แรก ซึ่งสิ่งที่ครูต้องมีมากกว่าวิชาการคือ การเป็นต้นแบบ แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เพราะถึงได้เรียกว่า แม่พิมพ์ พ่อพิมพ์ นอกจากจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานของตัวเองแล้ว ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ต้องให้ความเสมอภาคไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าเป็นแบบนี้ก็จะไม่ได้รับความเคารพจากลูกศิษย์ การสอนก็ต้องสอนทั้งคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย เวลาสอนก็ต้องมีการกระตุ้น มีการเสริมแรงกัน

เพื่อให้เกิดกำลังใจ ในขณะที่ตัวของครูเองก็ต้องไม่หยุดพัฒนาตัวเองด้วย เพราะจะได้นำความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นไปต่อยอดให้นักเรียนได้... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...เชื่อว่าครูส่วนใหญ่ที่มาเป็นครู รักในอาชีพครูจึงอยากเป็นครู และถ้าครูทำไปด้วยใจรัก เด็กจะสามารถรับรู้และเข้าใจได้ การสอนการพัฒนาเด็กก็ต้องเกิดจากความจริงใจที่จะลงมือทำของครูที่พร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ทั้งการวางตัว การปฏิบัติ และความคิด อีกอย่างครูเองก็ต้องมีความเป็นกลาง มองเด็กเท่าเทียม ให้ความยุติธรรม เพราะถ้าเด็กกลัวเรามากกว่าเราไม่เป็นธรรมกับเค้าก็จะต่อต้าน ไม่เคารพ นอกจากการวางตัว ทักษะของครูแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ ครูต้องสอดแทรกหลักการคิดที่ถูกต้อง แทรกคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่ควรให้เด็ก เพราะจะสังเกตได้ว่า พอยุคสมัยเปลี่ยน คุณธรรม จิตสำนึก ความดีงามของเด็กยุคใหม่ก็จะน้อยลง กลายเป็นคำว่าเสรีภาพ...(LGS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...คุณครูจะมีสอนพวกหลักการคิดค่ะ เน้นการสอนให้คิดวิเคราะห์ เป็นกิจกรรมบ้างซึ่งเรียนแบบนี้พวกหนูมีความสุข ไม่กดดัน เพื่อนที่ไม่ค่อยสนใจเรียนก็มีส่วนร่วมด้วย ชอบเรียนมากขึ้น อะไรที่คิดชักทำไม่ได้ คุณครูก็จะแนะนำให้หาคำตอบจนได้ หรือบางทีก็สอนวิธีในการหาคำตอบค่ะ... (LGS 11 และ LGS 12. สัมภาษณ์. 2565)

3.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของ โรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน พบข้อมูลที่สอดคล้องกันในประเด็นการปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและครู ต้องมีความชัดเจนในแนวนโยบาย และมีการพัฒนาแนวคิด พัฒนาทักษะ และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน มีความเป็นอิสระในแนวคิดโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ผ่านการสื่อสารและความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุนทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติงาน และการแก้ไขร่วมกัน

...ความสำเร็จของโรงเรียน มาจากทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นตัวผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งรวมทั้งรองผู้อำนวยการด้วยที่จะต้องวางแผนการทำงานให้ดี ครูเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนเยอะที่สุด ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกัน สอนดี ร่วมกันพัฒนาโรงเรียน แบบนี้โรงเรียนก็ประสบความสำเร็จ คือ นักเรียนก็จะดี ชุมชนก็จะเชื่อมั่นศรัทธา เพราะฉะนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้ ไม่ใช่พอ. One man show นะ ต้อง show ร่วมกันทุกคน... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...มุมมองของผมนะครับผู้บริหารเน้นและผลักดันคุณครูในการพัฒนาตนเองพร้อมเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ท่านคอยให้คำปรึกษาและบางทีท่านจะช่วยประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ด้วยครับ...(LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...การปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนในมุมมอง ในช่วงเวลาว่าง หรือมีกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูทุกคนก็จะมาร่วมมือกันในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นออกแบบงานร่วมกัน ที่สังเกตได้ชัดเวลาการประชุมโรงเรียนผู้บริหารท่านก็จะชี้แจงให้ทุกคนทราบร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน...(LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...การบริหารงาน ได้รับความร่วมมือกันหลายฝ่ายตั้งแต่ภายใน โรงเรียนแล้วก็ภายนอก รวมถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่จะเป็นประสบการณ์เสริมเติมเต็มให้กับผู้เรียนด้วยเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เป็นการเสริมทักษะทางสังคมเสริมทักษะชีวิตทางสังคม ครู ผู้ปกครอง ร่วมมือกันทำงาน และช่วยกันแก้ปัญหา มีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานประสานงานกับทุกฝ่าย...(LGS 2. สัมภาษณ์.2565)

...ในการทำงานของโรงเรียนก็มีการทำงานร่วมกันอย่างดี อาจจะไม่ได้ไปรุ่มกันทำตรงนั้น แต่ก็แบ่งงานกลับมาทำความเข้าใจความถนัดของแต่ละบุคคล ครูคนนี้นักออกแบบกราฟฟิกก็เอางานออกแบบป้ายโครงการ ทำโครงสร้างแผนงานไปทำ ก็เป็นแบบร่วมกันทำงานให้งานมันสำเร็จ พูดอีกมุมก็เป็นการวางแผนการทำงานที่ดี คอยช่วยเหลือสนับสนุนกัน เจอปัญหาที่ช่วยกันแก้ไขปัญหาไม่ทอดทิ้งกัน...(LGS 5. สัมภาษณ์.2565)

...การทำงานของครูในโรงเรียนหมอมองว่าเราทำงานกันแบบอิสระในการทำงานคือผู้บริหารก็ลงมาดูแลแต่ก็ให้ครูได้ใช้ความรู้ความคิดของตัวเองในการทำงานทั้งด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ...(LGS 13 และ LGS 14. สัมภาษณ์.2565)

3.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ โดยใช้โครงงาน การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์เชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารชื่นชมให้การสนับสนุน ครูร่วมมือวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน มีทักษะในการจัดการเรียนรู้และมีความสุข ผู้เรียนชื่นชอบการเรียนรู้ในลักษณะการลงมือปฏิบัติดังกล่าว ผู้เรียนมีกระบวนการคิดที่ดี กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นทุกคนยังให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การค้นคว้าหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

...ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานตลอดทั้งภาคเรียน ในลักษณะของการใช้กระบวนการคิดแบบสร้างสิ่งประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่านวัตกรรม จะเป็นลักษณะของ project ใหญ่ ๆ ให้พวกนักเรียนได้คิด ได้ทดลองลงมือปฏิบัติ หากความรู้และสรุปความรู้ได้ตนเอง...(LGS 10. สัมภาษณ์.2565)

...ใช้การเรียนรู้แบบ active learning เป็นการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ทำจริง ปฏิบัติจริง ในช่วงของการปฏิบัตินั้น คำจะได้เรียนรู้อะไรเยอะมาก ทั้งกระบวนการคิดแบบวิจารณ์ญาณคิดแก้ปัญหา รวมทั้งคิดสร้างสรรค์เพื่อนำเสนอผลผลิต หรือสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำของพวกเขา...(LGS 3. สัมภาษณ์.2565)

...โครงงาน หรือ project ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ นั้น ก็ยากง่ายแตกต่างกันไปตามช่วงวัยของเด็กครับ ถ้าเป็นม.ต้น ก็จะเป็นแบบให้คิดวิเคราะห์ สร้างสิ่งประดิษฐ์ง่าย ๆ เพื่อแก้ปัญหาของตัวเอง ส่วน ม.ปลายก็จะคิดแบบวิจารณ์ญาณ สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมของเค้าก็จะใช้แนวคิดที่สูงขึ้นอีก เช่น ในโครงงานรักษ์ต้นไม้ นักเรียน ม.ต้น กลุ่มหนึ่งเคยสร้างกระถางปลูกต้นไม้ด้วยขวดน้ำพลาสติก ซึ่งก็สามารถใช้ได้จริงเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมด้วย ส่วนนักเรียน ม.ปลาย เ้า้นำ

โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาตัดแปลงให้เกิดการรคน้ำ - ใส่น้ำ เป็นเวลาที่เหมาะสมการคำนวณสูตร
ปุ๋ยกับขนาดของต้นไม้ แบบนี้เป็นต้น.... (LGS 3.สัมภาษณ์.2565)

...หนูชอบการเรียนรู้แบบโครงงานค่ะ แล้วก็ชอบที่ครูให้ค้นหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตด้วย
มันทำให้หนูมีเป้าหมายของการเรียนรู้ค่ะ แบบว่ากลับไปบ้านหนูก็ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตได้
พิมพ์งานได้ หรืออาจจะทบทวนความรู้หรือเพิ่มเติมได้อีกด้วยค่ะ... (LGS 9.สัมภาษณ์.2565)

...ก่อนเปิดภาคเรียน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันจะมา PLC ร่วมกันก่อนว่าภาคเรียนนี้จะ
มีการบูรณาการในประเด็นใดบ้าง เราก็เน้นไปที่ให้เด็กสร้างนวัตกรรม ก็การสร้างนวัตกรรมของเด็ก
ไม่ต้องใหญ่โต ไม่ต้องเอาไปประกวดระดับประเทศ ระดับโลกนะ แค่สร้างได้ นำเสนอได้เอาไป
ใช้ได้ในชีวิตของเค้าแค่นี้มันก็จะปลูกฝังวิถีคิดของเค้าไปได้เรื่อย ๆ สะสม ๆ จนกลายเป็น
ความสามารถทางปัญญาของเค้า และถ้าเค้าสะสมการมีส่วนช่วยเหลือสังคมไปเรื่อย ๆ เค้าก็จะเติบโต
เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม... (LGS 2.สัมภาษณ์.2565)

...ผมอยู่โรงเรียนนี้มา 5 ปีแล้วครับปีที่ปีที่ 6 ในทุกปีผมก็ได้ทำโครงงานทุกปีครับ ตอนอยู่
ม.ต้นก็ทำครับทำแบบเด็ก ๆ พอมาอยู่ ม.ปลาย ก็ทำเปลี่ยน ๆ กันมามากขึ้นเรื่อย ๆ บางทีผมก็สนใจ
อยากให้ครูสอน ๆ ไปเลยจะให้ผมรู้เรื่องอะไร ให้ผมทำอะไรก็ส่งมาเลยง่ายดี แต่ไม่ได้หรอก ก็แค่สอบผ่าน
สอบได้ แต่ผมก็จะรู้แค่ตัวหนังสือ 2 ปีหลังเนี่ยผมเริ่มสนุกกับการทำโครงงาน เริ่มภาคภูมิใจกับผลงาน
ของตัวเองของทีม ของเพื่อน ๆ ... (LGS 17. สัมภาษณ์.2565)

...ชอบสอนแบบให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์ค่ะ ความคิดสร้างสรรค์มันเป็นหัวใจสำคัญ
ของการพัฒนา ทั้งการพัฒนาชีวิต พัฒนาภาพรวมของโลกใบนี้เลยนะ เวลาที่นักเรียนเค้าทำอะไรได้
แววดาที่เค้าภาคภูมิใจ ทำให้เรามีความสุขมาก นักเรียนเค้ามีความสุข เค้าบอกเล่าความคิดของเค้า
บอกวิธีการทำ การแก้ปัญหา จนได้ผลผลิตออกมา เป็นช่วงเวลาที่เค้าเล่าแบบสนุก ๆ เราไม่ให้นักเรียน
แบบเคร่งเครียดนะ ชอบให้เค้าเล่าแบบเล่น ๆ ขำ ๆ ก็จะได้วิธีการคิด วิธีการพูดแบบเป็นระบบเป็นขั้น
เป็นตอน โดยไม่ต้องทำให้เป็นความเครียด.... (LGS 5.สัมภาษณ์.2565)

...พวกหนูนี้บอกเลยนะค่ะ ถ้าวันไหนครูหน้าบึ้งหนูไม่อยากเรียนเลย (หัวเราะ) ก็มีบ้างค่ะ
แต่ไม่เยอะหรอก ส่วนใหญ่ครูจะดุบ้างเมื่อนักเรียนทำผิด แต่ไม่ว่าจะอย่างไรพวกหนูก็อยากเห็นครู
หัวเราะ อารมณ์ดี พูดอะไรขำ ๆ เป็นกันเองกับนักเรียนค่ะ... (LGS 7 และ LGS 8.สัมภาษณ์.2565)

...ที่มีความสุขทุกครั้งที่ได้สอน ได้ทำกิจกรรมกับนักเรียนค่ะ เห็นนักเรียนเค้าสรุปองค์
ความรู้ได้ พูดคิดบ้างถูกบ้าง ที่เห็นเค้ามาตั้งแต่ ม.ต้น จนมาถึง ม.ปลาย เค้ามีการพัฒนาทั้งด้านการพูด
การคิด การแสดงออก นี่แหละความสุขที่สุดของคนเป็นครูค่ะ... (LGS 3.สัมภาษณ์.2565)

...ผมชื่นชมครูที่สอนนักเรียนด้วยจิตวิญญาณที่จะส่งให้นักเรียนไปถึงฝั่งฝันของเค้า ครูที่มี
ความสุขในการสอน ความสุขของครูก็จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและการกระตือรือร้นในการสอน
เตรียมสื่อ เตรียมแบบฝึก เตรียมกิจกรรม ยึดตลอดเวลาในขณะที่สอน แค่นี้แหละ อย่างไรเสียเด็กก็
ชอบมาโรงเรียน อยากเรียนรู้อะไร... (LGS 1.สัมภาษณ์.2565)

3.7 ข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกตที่เกี่ยวข้องปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนตราษตระการคุณ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ชุมชนที่หนาแน่นมากนัก การคมนาคมสะดวก นักเรียนเดินทางมาโรงเรียนด้วยรถจักรยานยนต์ รถประจำทาง และผู้ปกครองรับส่ง เมื่อถึงบริเวณหน้าโรงเรียนแล้ว นักเรียนจะเดินแถวทำความเคารพครูเวรหน้าประตูอย่างเป็นระเบียบ การแต่งกาย ทรงผมของนักเรียนอยู่ในระเบียบวินัยตามที่โรงเรียนกำหนด นักเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลาย และได้รับการสนับสนุนจากครูและผู้บริหาร นักเรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งยังให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี นักเรียนมีความมั่นใจในการแสดงออก แต่อยู่ในพื้นฐานของความมีมารยาท มีสัมมาคารวะ นักเรียนมีการวางแผนอนาคตที่ค่อนข้างชัดเจน และนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ครู และผู้บริหาร สังเกตจากการบอกเล่าของนักเรียนเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับครูผู้สอน รวมถึงการเข้ามาพบครูเพื่อขอคำปรึกษา รวมถึงการบอกเล่าประสบการณ์ของนักเรียนที่พบเจอเหตุการณ์ประทับใจที่เห็นครู หรือผู้บริหารปฏิบัติ เช่น ผู้อำนวยการเก็บขยะที่ตกอยู่บริเวณพื้นด้วยตนเอง โดยไม่ถือตนว่าเป็นผู้อำนวยการ รวมถึงการเดินสำรวจบริเวณโรงเรียน พุดคุยสอบถามนักเรียนถึงความเป็นไปของโรงเรียน ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน รวมถึงความต้องการของนักเรียนว่านักเรียนต้องการเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไร อยากให้โรงเรียนมีอะไร พัฒนาแบบไหน แม้ว่าจะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวนมาก นักเรียนมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน สังเกตได้จากการนำขยะที่ตกอยู่บนพื้นไปทิ้ง แม้ว่าไม่ใช่ขยะที่เกิดจากตนเอง นักเรียนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการเรียน เมื่อถึงช่วงเปลี่ยนคาบเรียนนักเรียนจะไม่เฉื่อยชา และจากการพุดคุยกับนักเรียน นักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนวิชาการควบคู่ไปกับการเน้นย้ำคุณธรรม จริยธรรม และมีความภาคภูมิใจในสถาบันของตน ครูเล็งเห็นประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก มีความเมตตา และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มุ่งเน้นสอนคุณธรรม แง่คิด ประสบการณ์ชีวิตควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เน้นการฝึกกระบวนการคิด วิเคราะห์ ให้กับนักเรียน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในอนาคต โดยครูมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการเข้าถึงเทคโนโลยี อบรม และการฝึกปฏิบัติสายงานที่ตรงกับความต้องการของครูอยู่เสมอ โดยครูมีความเข้าใจ ขอมรับนโยบายการทำงานจากผู้บริหาร และมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหาร พร้อมให้ความร่วมมือในทุกด้านเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียน ผู้อำนวยการมีแนวความคิด คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นหัวหน้างาน และมีการนิเทศติดตามในทีม มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการเสริมแรงเชิงบวกให้กับครูทั้งการกล่าวชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติ

หน้าที่เป็นอย่างดี หากครูเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ผู้อำนวยการและทีมบริหารจะเข้าช่วยเหลือ แก้ปัญหา โดยไม่ตำหนิ และให้โอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไข ทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี ในช่วงที่ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงที่โรงเรียนกำลังจัดเตรียมกิจกรรมค่ายประจำปีของโรงเรียน “ค่ายร้อยฟางสร้างตราฯ” ซึ่งเป็นค่ายสร้างภาวะผู้นำให้กับนักเรียน กิจกรรมในค่ายมุ่งเน้นการปรับตัว สร้างสัมพันธภาพ และการคิดวิเคราะห์ โดยมีครูที่ปรึกษาค่ายหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำงานร่วมกัน มีนักเรียนแกนนำในการนำกิจกรรมภายในค่าย ผู้วิจัยสังเกตการณ์ทำงานของนักเรียนผู้นำค่าย มีการวางแผนการทำงานแต่ละฝ่ายงานอย่างเป็นระบบ เช่น ฝ่ายสันตนาการ ฝ่ายดูแลสมาชิกภายในค่าย ฝ่ายสวัสดิการ มีการลำดับความคิดและมีการวางแผนรองรับของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างกิจกรรม ครูผู้ดูแลช่วยอำนวยความสะดวกและเป็นพี่เลี้ยงกิจกรรมเป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสำรวจแปลงเกษตร smart farm ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมยุวเกษตรกร ของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีการส่งเสริมเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ร่วมกับการเกษตรกรรม นักเรียนมีความสุขในการทำงาน เก็บผลผลิต โดยมี ผักกวางตุ้งปลอดสาร ผักบุ้งปลอดสาร ต้นอ่อนทานตะวันปลอดสาร รวมถึงผักไฮโดรโปนิก ที่มีลูกค้ามารับซื้อในแต่ละวัน ครูที่ปรึกษากิจกรรมคอยเป็นคนให้คำแนะนำและดูแลนักเรียนเป็นอย่างดี ในช่วงหลังเลิกเรียนนักเรียนบางส่วนมีการซ้อมกีฬา ดนตรี ดูแลแปลงเกษตร และทบทวนบทเรียนร่วมกันตามมุมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดไว้ให้ ครูและผู้บริหารกลับก่อนข้างเช้าเตรียมงาน พุดคุย และทำงานพิเศษที่โรงเรียนมอบหมายตามฝ่าย

ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำนวน 3 โรงเรียน โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลปรากฏตอนที่ 2 ผู้วิจัยจึงดำเนินการสังเคราะห์ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ เทียบเคียงจากผลสรุปที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ปรากฏผลดังตาราง 14

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับการเก็บข้อมูลภาคสนาม
เทียบเคียงกับผลสรุปที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี

ปัจจัย	องค์ประกอบที่วิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎี	องค์ประกอบที่วิเคราะห์ จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
ประสิทธิผล ด้านผลลัพธ์ ทางสังคมของ โรงเรียน มัธยมศึกษา	1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน 2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน 3. ศักยภาพในการบริหารจัดการ 4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน	1. ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน 2. ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน 3. ความสามารถในการบริหารจัดการ 4. ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน
ภาวะผู้นำ พลังบวก	1. การใช้สุนทรียสาธก 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. ความซื่อตรง 4. ความคิดเชิงบวก	1. การใช้สุนทรียสาธก 2. การสร้างแรงบันดาลใจ - -
ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ของครู	1. ความรอบรู้ 2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ 3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ความรอบรู้ 2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ 3. จรรยาบรรณวิชาชีพ
วัฒนธรรม คุณภาพของ โรงเรียน	1. มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 2. มุ่งเน้นผลสำเร็จ 3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	1. มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล - 2. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 3. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
4. กระบวนการ จัดการเรียนรู้	1. การเรียนรู้เชิงรุก 2. การพัฒนากระบวนการคิด 3. คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา 4. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก	- 1. การพัฒนากระบวนการคิด - 2. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก 3. เทคโนโลยีดิจิทัล

จากตาราง 14 สรุปองค์ประกอบและปัจจัยในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบว่า ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน
มัธยมศึกษา จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ จากการ

สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าควรมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน 2) ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน 3) ศักยภาพในการบริหารจัดการ และ 4) ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน

ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย มีข้อสรุปดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าควรมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้สุนทรียศาสตร์ และ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าควรมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ และ 3) จรรยาบรรณวิชาชีพ

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าควรมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 2) มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และ 3) มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่าควรมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนากระบวนการคิด 2) บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และ 3) เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยนำผลสรุปที่ได้รับจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวไว้ในบทที่ 2 และผลสรุปที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ตัวแปรผล จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน
- 1.2 ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน
- 1.3 ความสามารถในการบริหารจัดการ
- 1.4 ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน

2. ตัวแปรเหตุ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำหลังบวก ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

2.1.1 การใช้สุนทรียศาสตร์

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

2.2.1 ความรอบรู้

2.2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้

2.2.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

2.3.1 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

2.3.2 มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

2.3.3 มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

2.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

2.4.1 การพัฒนากระบวนการคิด

2.4.2 บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก

2.4.3 เทคโนโลยีดิจิทัล

3.2 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้

ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ จำแนกตามตัวแปรแฝง

ปรากฏดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้
ปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำ พลังบวก	1. การใช้สุนทรียสาธก	1. การสนทนาร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของสถานศึกษา 2. การสนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพของสถานศึกษา 3. ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก 4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของสถานศึกษาในภาพรวม 5. ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยการค้นหาจุดแข็งของบุคคลในโรงเรียน
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1. ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสูงสุด 2. ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียน 4. ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียน 5. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานในบรรลุปเป้าหมาย

ตาราง 16 ผลการสังเกตระหัดัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	1. ความรอบรู้	1. ครุมีคุณลักษณะของความเป็นผู้มีความรอบรู้และเป็นต้นแบบของนักเรียน 2. ครุบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับการเรียนการสอน 3. ครุมีความรอบรู้ทั้งทักษะวิชาและทักษะชีวิต 4. ครุสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 5. ครุไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
	2. ทักษะการจัดการเรียนรู้	1. ครุเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน 2. ครุแสดงบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นโค้ชให้ผู้เรียน 3. ครุมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ 9. ครุมีแนวทางการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนสนใจ 4. ครุรอบรู้กระบวนการวัดผลประเมินผล 5. ครุมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน 6. ครุมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	1. ครุปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง 2. ครุแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู 3. ครุปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด 4. ครุมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5. ครุมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง

ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้
ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
วัฒนธรรม คุณภาพของ โรงเรียน	1. มุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล	1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2. ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน 3. การปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงสุขภาพและสวัสดิภาพที่ดีของทุกคน 4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสแสวงหาความรู้
	2. มุ่งเน้นการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ 2. การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3. ความสุขในการปฏิบัติงาน 4. การประสานงานที่ดี 5. การใช้วาจาสุภาพ ไพเราะต่อกัน 6. ความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือและให้กำลังใจ
	3. มุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีม	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม 2. ครูและบุคลากรมีทีมงาน และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. การวางแผนการทำงานของทีมงาน 4. ทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน 5. ทีมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย 6. มีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปฏิบัติงานร่วมกัน

ตาราง 18 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้
ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
กระบวนการจัดการเรียนรู้	1. การพัฒนากระบวนการคิด	1. ครูจัดการเรียนรู้แบบการลงมือปฏิบัติ 2. ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด 3. ครูพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยการสร้างนวัตกรรม 4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5. ผู้เรียนมีแนวคิดในการแก้ปัญหา 6. ผู้เรียนมีแนวคิดแบบมีวิจารณญาณ 7. ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์
	2. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก	1. มีห้องปฏิบัติการสำหรับจัดกิจกรรม 2. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียน 3. ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์เชิงบวก 4. ครูใช้คำพูดและพฤติกรรมเพื่อสร้างพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน 5. ครูมีความสุขในการจัดการเรียนรู้เชิงประจักษ์ 6. สถานศึกษาสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ 7. นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก
	3. เทคโนโลยีดิจิทัล	1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3. ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ของตน 4. ครูสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียน 5. ครูให้ความรู้แก่ผู้เรียนทางด้านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง 6. ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ตาราง 19 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ปัจจัยประสิทธิผล
ด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
ประสิทธิผล ด้านผลลัพธ์ ทางสังคม ของโรงเรียน มัธยมศึกษา	1. ความสามารถทาง ปัญญาของผู้เรียน	1. ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุมีผลในการคิด และตัดสินใจ 2. ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน 3. ผู้เรียนสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ 4. ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์ 5. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม 6. ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
	2. ความเป็นพลเมือง ของผู้เรียน	1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคม ได้อย่างมีความสุข 2. ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม 3. ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น 4. ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการการเรียนรู้ 5. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง 6. ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม 7. ผู้เรียนมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออก ทางความคิดอย่างมีเหตุผล
	3. ความสามารถในการ บริหารจัดการ	1. การบริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู 2. การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ 3. การส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4. การอำนวยความสะดวกต่อครูในการจัดการเรียนรู้ 5. ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย 6. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน 7. ผู้บริหารมีการติดตามและช่วยเหลือครูในการจัดการ เรียนรู้

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวบ่งชี้
	ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน	1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน 2. สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมตั้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่า เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนและสังคม 4. ผู้บริหาร และครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา 5. สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น 6. มีความสำเร็จเชิงประจักษ์ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

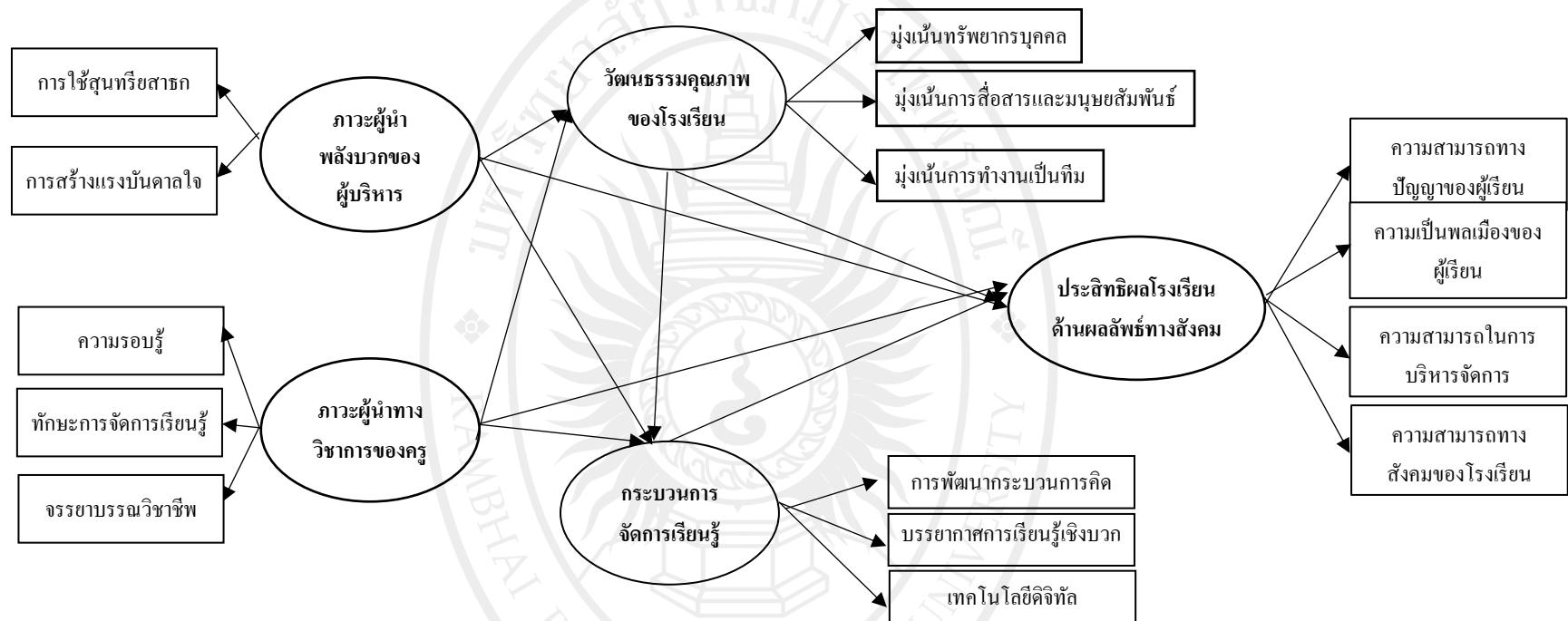
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และตัวบ่งชี้ ไปสร้างเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ และนำตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ไปสร้างเป็นโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงในรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และปรับโมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา และจัดทำโมเดลสมมติฐานการวัดเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนที่ 2 ต่อไปดังภาพประกอบ 27 และภาพประกอบ 28

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 27 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา



ภาพประกอบ 28 โมเดลสมมติฐานรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา
หลังการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

วิจัยเชิงปริมาณใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียนครอบคลุม 18 เขตตรวจราชการของประเทศไทย แบ่งผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

POSI_AD	แทน	ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร
LEAD_TC	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

CULTURE	แทน	วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน
LEARNING	แทน	กระบวนการจัดการเรียนรู้
EFF_SC	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

1.3 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

X1	แทน	การใช้สุนทรียศาสตร์
X2	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X3	แทน	ความรอบรู้
X4	แทน	ทักษะการจัดการเรียนรู้
X5	แทน	จรรยาบรรณวิชาชีพ
Y1	แทน	มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
Y2	แทน	มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
Y3	แทน	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

Y4	แทน	การพัฒนากระบวนการคิด
Y5	แทน	บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก
Y6	แทน	เทคโนโลยีดิจิทัล
Y7	แทน	ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน
Y8	แทน	ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน
Y9	แทน	ความสามารถในการบริหารจัดการ
Y10	แทน	ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน

2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)



แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)



แทน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรหัวลูกศรแสดงทิศทางอิทธิพล

3. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
γ	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square)

p-Value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าองศาอิสระ(Degree of Freedom)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
SRMR	แทน	ค่าประมาณมาตรฐานของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect)

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของ
ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์**

ผู้วิจัยการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของ
ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 502 คน โดยแบ่งตาม
ตัวแปรแฝง และประเด็นตามตัวแปรสังเกตได้ การแจกแจงของข้อมูล ดังตาราง 20-25

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับ
ของตัวแปรภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของสถานศึกษา	4.53	.66	-1.30	1.31	มาก
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อสร้าง อนาคตภาพของสถานศึกษา	4.49	.69	-1.39	2.32	มาก
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก	4.44	.68	-.99	.57	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของ สถานศึกษาในภาพรวม	4.39	.73	-1.07	.75	มาก
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนา โรงเรียนอย่างสูงสุด	4.38	1.49	1.16	1.17	มาก
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครู และพัฒนาผู้เรียน	4.40	.75	-1.17	1.02	มาก
7	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	4.39	.74	-1.14	1.28	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดความตื่นตัวในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.38	.72	-1.09	1.33	มาก
9	ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารว่าจะนำพาให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้	4.39	.71	-1.12	1.44	มาก

จากตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.38 ถึง 4.53 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.66 ถึง 1.49 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้ (Sk) เท่ากับ -1.39 ถึง 1.16 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ .57 ถึง 2.32 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดได้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1	ครูมีคุณลักษณะของความเป็นผู้มีความรู้และ เป็นต้นแบบของผู้เรียน	4.43	.64	-.86	.56	มาก
2	ครูบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับการเรียนการสอน	4.32	.70	-.76	.13	มาก
3	ครูมีความรอบรู้ทั้งทักษะวิชาและทักษะชีวิต	4.44	.64	-.92	.57	มาก
4	ครูสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการ เรียนการสอน	4.41	.64	-.75	.19	มาก
5	ครูไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.44	.65	-.94	.78	มาก
6	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน	4.41	.65	-.86	.67	มาก
7	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นโค้ชให้ผู้เรียน	4.40	.64	-.87	1.22	มาก
8	ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้	4.36	.63	-.59	.16	มาก
9	ครูมีแนวทางการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียน สนใจ	4.39	.67	-1.01	1.46	มาก
10	ครูรอบรู้กระบวนการวัดผลประเมินผล	4.37	.67	-.81	.31	มาก
11	ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพ ร่วมกัน	4.35	.69	-.81	.29	มาก
12	ครูมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพ	4.48	.64	-1.09	1.07	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
13	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง	4.48	.63	-1.06	1.15	มาก
14	ครูแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.47	.65	-1.02	.70	มาก
15	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.43	.66	-1.02	1.40	มาก
16	ครูมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.46	.66	-.96	.36	มาก
17	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง	4.42	.70	-1.09	.91	มาก

จากตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.32 ถึง 4.48 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.63 ถึง 0.70 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้ (Sk) เท่ากับ -1.09 ถึง -.59 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ .13 ถึง 1.40 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัดได้

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.37	.71	-.94	.54	มาก
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่งปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือเหนือเป้าหมาย	4.31	.70	-.76	.25	มาก
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงสุขภาพและสวัสดิภาพที่ดีของทุกคน	4.34	.69	-.86	.93	มาก
4	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน	4.36	.70	-.84	.29	มาก
5	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสแสวงหาความรู้	4.44	.66	-.88	.22	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.44	.69	-1.00	.48	มาก
7	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.41	.68	-.86	.22	มาก
8	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.35	.71	-.86	.27	มาก
9	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการประสานงานที่ดี	4.33	.74	-.94	.52	มาก
10	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใช้เวลาสุขภาพ ใ้เพราะต่อกัน	4.45	.69	-1.09	.75	มาก
11	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความจริงใจต่อกันช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.35	.74	-1.00	.79	มาก
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.39	.73	-1.09	1.03	มาก
13	ครูและบุคลากรมีทีมงานของตน และทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ	4.41	.72	-1.10	.88	มาก
14	ทีมงานในสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของสมาชิก	4.35	.70	-.81	.27	มาก
15	ทีมงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน	4.38	.66	-.75	.27	มาก
16	ทีมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย	4.35	.68	-.75	.23	มาก
17	มีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	.70	-.86	.18	มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.31 ถึง 4.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อยู่ในช่วง 0.66 ถึง 0.74 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้(Sk) เท่ากับ -1.10 ถึง -0.75 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ .18 ถึง 1.03 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หองค์ประกอบตามโมเดลการวัดได้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1	ครูจัดการเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ	4.37	.69	-.89	.56	มาก
2	ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด	4.36	.67	-.81	.52	มาก
3	ครูพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยการสร้างนวัตกรรม	4.22	.69	-.55	.03	มาก
4	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อบูรณาการสหวิทยาการ	4.19	.72	-.56	-.01	มาก
5	ผู้เรียนมีแนวคิดในการแก้ปัญหา	4.16	.77	-.70	.16	มาก
6	ผู้เรียนมีแนวคิดแบบมีวิจารณญาณ	4.12	.76	-.65	.37	มาก
7	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	4.23	.72	-.63	.21	มาก
8	สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการสำหรับจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.21	.75	-.78	.62	มาก
9	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.39	.71	-1.02	1.04	มาก
10	ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน	4.42	.65	-.84	.46	มาก
11	ครูใช้คำพูดและพฤติกรรมเพื่อสร้างพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.44	.66	-1.00	.96	มาก
12	ครูมีความสุขในการจัดการเรียนรู้อย่างเห็นได้เชิงประจักษ์	4.37	.67	-.84	.56	มาก
13	สถานศึกษาสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้	4.33	.73	-.91	.56	มาก
14	นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก	4.25	.71	-.71	.55	มาก
15	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.30	.72	-.80	.31	มาก
16	ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.33	.72	-.90	.62	มาก
17	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ของตน	4.35	.70	-.86	.43	มาก
18	ครูสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียน	4.32	.71	-.81	.42	มาก
19	ครูให้ความรู้แก่ผู้เรียนทางด้านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง	4.36	.69	-.84	.34	มาก

จากตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.12 ถึง 4.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.65 ถึง 0.77 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้ (Sk) เท่ากับ -1.02 ถึง -0.55 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ -0.01 ถึง 1.04 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หองค์ประกอบตามโมเดลการวัดได้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุ มีผล ในการคิดและตัดสินใจ	4.21	.72	-.53	-.23	มาก
2	ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน	4.17	.73	-.54	-.10	มาก
3	ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้	4.13	.76	-.50	-.34	มาก
4	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์	4.16	.76	-.52	-.36	มาก
5	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม	4.15	.76	-.48	-.49	มาก
6	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	4.10	.79	-.48	-.44	มาก
7	ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข	4.28	.73	-.73	.06	มาก
8	ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม	4.18	.77	-.72	.19	มาก
9	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น	4.25	.72	-.71	.21	มาก
10	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงบวกต่อครู เพื่อน และสถานศึกษา	4.24	.75	-.79	.36	มาก
11	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง	4.20	.76	-.88	1.14	มาก
12	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.23	.72	-.79	.68	มาก
13	ผู้เรียนมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล	4.33	.71	-.77	.11	มาก
14	ระบบการบริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู	4.27	.78	-1.01	.90	มาก
15	ระบบการบริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้	4.32	.76	-1.07	1.11	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
16	ระบบการบริหารอำนวยความสะดวกต่อครูในการจัดการเรียนรู้	4.35	.69	-.86	.48	มาก
17	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.35	.70	-.79	.08	มาก
18	ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	4.38	.66	-.76	.23	มาก
19	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.41	.67	-.90	.48	มาก
20	ผู้บริหารมีการติดตามและช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนรู้	4.37	.68	-.88	.70	มาก
21	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน	4.39	.69	-1.14	1.85	มาก
22	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคม ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.40	.69	-1.13	1.79	มาก
23	ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าเพื่อสร้างสรรค์ชุมชน และสังคม	4.37	.74	-1.21	1.80	มาก
24	ผู้บริหาร และครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามบริบทของสถานศึกษา	4.37	.73	-1.04	.94	มาก
25	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.42	.68	-.94	.50	มาก
26	มีความสำเร็จเชิงประจักษ์ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	4.40	.71	-1.08	1.05	มาก

จากตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.10 ถึง 4.42 และมีส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.66 ถึง 0.79 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้(Sk) เท่ากับ -1.21 ถึง -0.48 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ -0.49 ถึง 1.85 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบตามโมเดลการวัดได้

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
การใช้สุนทรียสาธก (X1)	4.45	.63	-.34	6.22	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	4.38	.61	-1.41	2.45	มาก
ความรอบรู้ (X3)	4.41	.50	-.92	0.98	มาก
ทักษะการจัดการเรียนรู้ (X4)	4.39	.52	-.98	1.39	มาก
จรรยาบรรณวิชาชีพ (X5)	4.46	.52	-.96	0.44	มาก
มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Y1)	4.38	.54	-.99	1.05	มาก
มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Y2)	4.38	.58	-.95	0.57	มาก
มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Y3)	4.38	.57	-.90	0.66	มาก
การพัฒนากระบวนการคิด (Y4)	4.24	.54	-.68	0.46	มาก
บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Y5)	4.34	.51	-.69	0.18	มาก
เทคโนโลยีดิจิทัล (Y6)	4.33	.56	-.87	0.76	มาก
ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน (Y7)	4.15	.64	-.55	-0.11	มาก
ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน (Y8)	4.24	.59	-.94	1.07	มาก
ความสามารถในการบริหารจัดการ (Y9)	4.35	.56	-1.01	1.34	มาก
ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Y10)	4.39	.58	-1.22	2.33	มาก

จากตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และระดับของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.15 ถึง 4.46 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.50 ถึง 0.64 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีค่าความเบ้(Sk) เท่ากับ -1.41 ถึง -0.34 และค่าความโด่ง (Ku) เท่ากับ -0.11 ถึง 6.22 ซึ่งค่าที่ปรากฏส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ หมายถึง ข้อมูลจาก

ตัวแปร โดยส่วนใหญ่ มีการแจกแจงข้อมูลที่ใกล้เคียงปกติแสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัวแปร นำมาหาค่าเมตริกสหสัมพันธ์มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หองค์ประกอบตามโมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปรแฝง

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัย พิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดล เป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 15 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัว ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 25

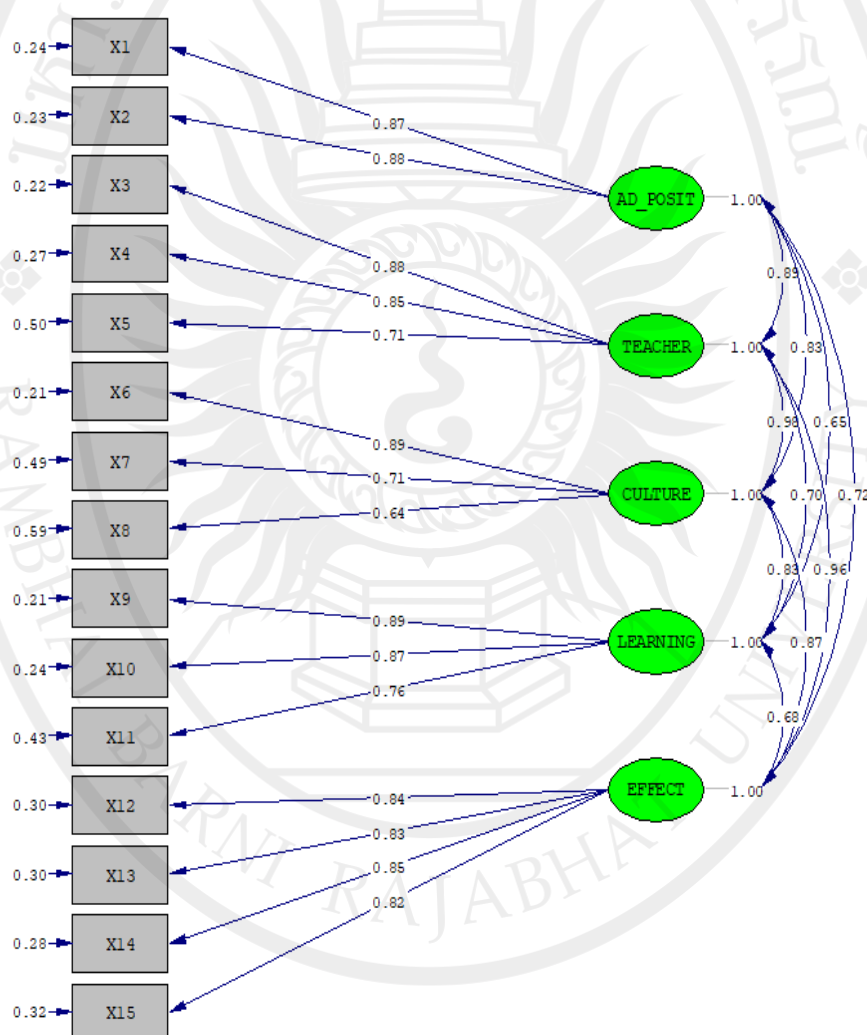
ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
X1	1.000														
X2	.585 **	1.000													
X3	.421 **	.436 **	1.000												
X4	.388 **	.399 **	.498 **	1.000											
X5	.269 **	.323 **	.423 **	.449 **	1.000										
Y1	.378 **	.396 **	.400 **	.449 **	.495 **	1.000									
Y2	.388 **	.421 **	.417 **	.424 **	.426 **	.525 **	1.000								
Y3	.376 **	.393 **	.365 **	.402 **	.397 **	.471 **	.536 **	1.000							
Y4	.357 **	.359 **	.414 **	.393 **	.383 **	.382 **	.457 **	.479 **	1.000						
Y5	.348 **	.386 **	.376 **	.407 **	.366 **	.398 **	.450 **	.413 **	.472 **	1.000					
Y6	.312 **	.353 **	.369 **	.386 **	.401 **	.397 **	.386 **	.370 **	.399 **	.500 **	1.000				
Y7	.318 **	.326 **	.362 **	.365 **	.264 **	.318 **	.320 **	.331 **	.424 **	.369 **	.405 **	1.000			
Y8	.355 **	.373 **	.379 **	.402 **	.360 **	.379 **	.366 **	.361 **	.426 **	.415 **	.381 **	.546 **	1.000		
Y9	.411 **	.427 **	.425 **	.415 **	.357 **	.461 **	.495 **	.464 **	.421 **	.451 **	.430 **	.385 **	.469 **	1.000	
Y10	.380 **	.431 **	.413 **	.385 **	.351 **	.427 **	.432 **	.438 **	.416 **	.420 **	.399 **	.357 **	.403 **	.540 **	1.000

จากตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 15 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .269 ถึง .585 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงทุกตัว

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในเบื้องต้นพบว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 29 และตาราง 26



Chi-Square=738.52, df=80, P-value=0.00000, RMSEA=0.127

ภาพประกอบ 29 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนปรับ

ตาราง 27 ค่าดัชนีองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนปรับ

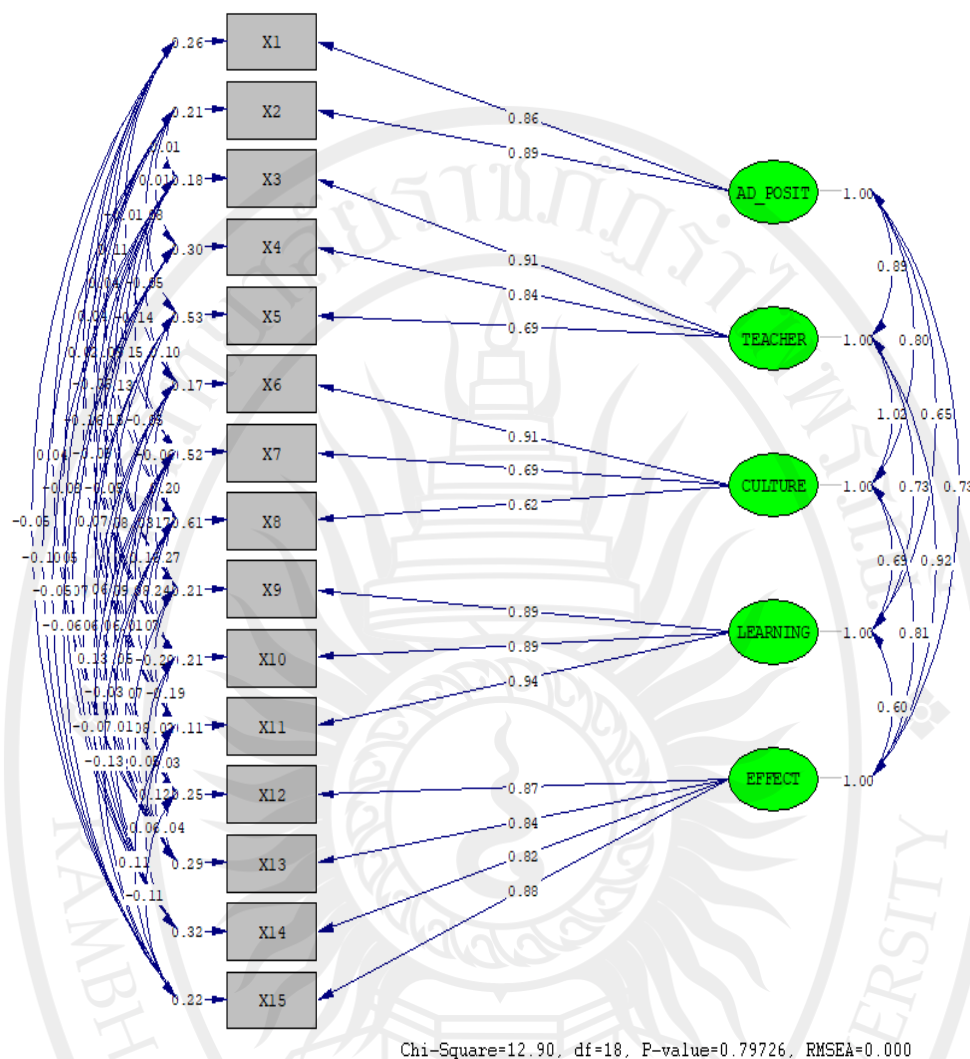
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
Chi-square (χ^2)	738.52	$0.05 < p \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
p-Value	0.000	$p > .05$	ไม่เหมาะสม
χ^2 / df	9.23	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	ไม่เหมาะสม
GFI	0.829	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
AGFI	0.743	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
RMR	0.064	$0 \leq RMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
SRMR	0.064	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
RMSEA	0.119	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	ไม่เหมาะสม
CFI	0.900	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
CN	78.726	≥ 200	ไม่เหมาะสม

จากตาราง 27 และภาพประกอบ 29 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนปรับพบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square (χ^2)= 738.52, p-Value=0.000, χ^2 / df =9.23, GFI=0.829, AGFI=0.743, RMR=0.064, SRMR=0.064, RMSEA=0.119, CFI=0.900 และ CN=78.726 ซึ่งยังมีค่าดัชนีอีก 8 ค่า ไม่เหมาะสมและไม่ผ่านเกณฑ์

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน และหยุดปรับปรุงแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 28 และภาพประกอบ 30

ตาราง 28 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังปรับ

ตัวบ่งชี้	Factor Loading	R^2
X1	0.86	0.73
X2	0.89	0.79
X3	0.91	0.82
X4	0.84	0.70
X5	0.69	0.47
X6	0.91	0.82
X7	0.69	0.48
X8	0.62	0.38
X9	0.89	0.79
X10	0.89	0.78
X11	0.94	0.89
X12	0.87	0.75
X13	0.84	0.70
X14	0.82	0.67
X15	0.88	0.77



ภาพประกอบ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัว
ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังปรับ

จากตาราง 28 และภาพประกอบ 30 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังปรับพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.62 - 0.91 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.47 - 0.89 นอกจากนี้ยังพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก χ^2/df มีค่า < 2 ค่า p-value เท่ากับ 0.797 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.997 รายละเอียดค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดลปรากฏข้อมูลดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าดัชนีองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

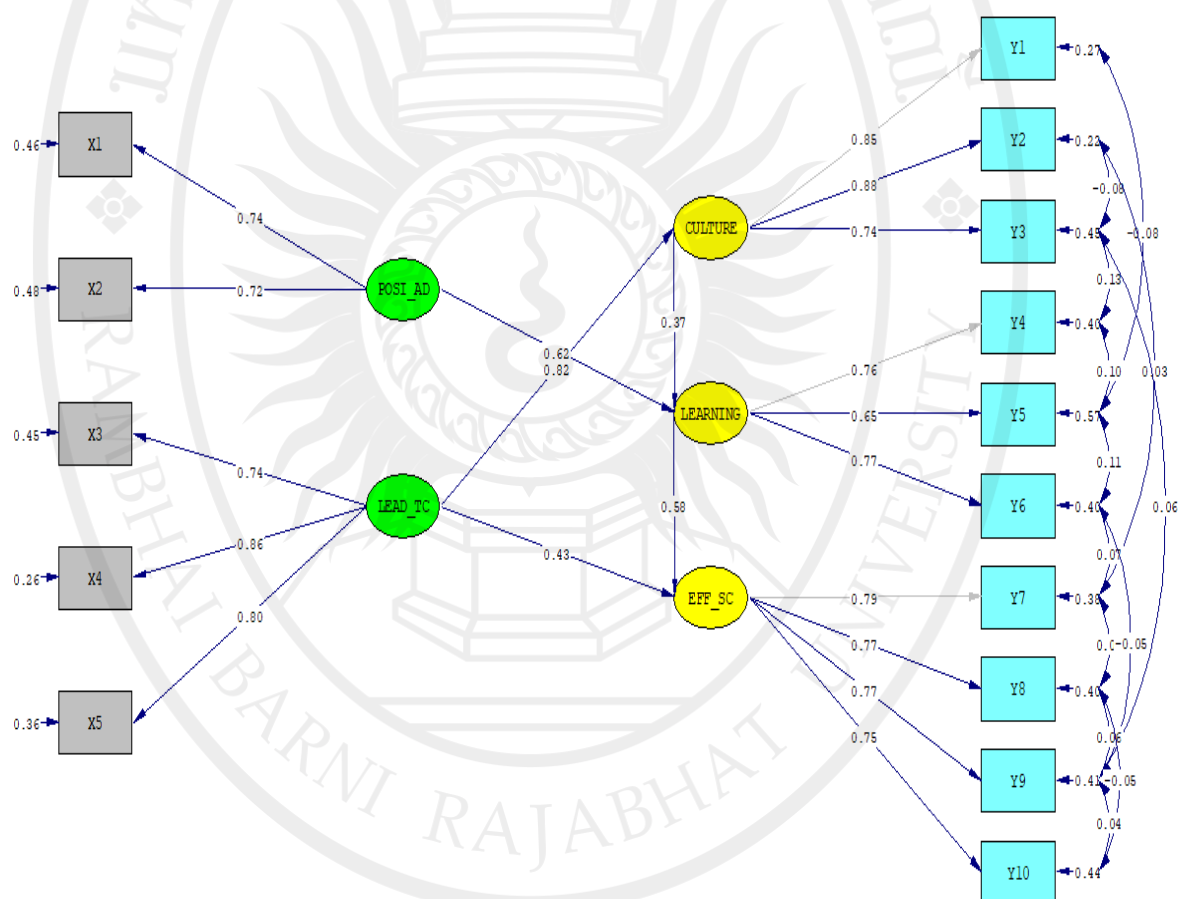
ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
Chi-square (χ^2)	12.90	$0.05 < p \leq 1.00$	เหมาะสมดี
p-Value	0.797	$p > .05$	เหมาะสมดี
χ^2 / df	0.716	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	เหมาะสมดี
GFI	0.997	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
AGFI	0.978	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
RMR	0.010	$0 \leq RMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
SRMR	0.010	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	เหมาะสมดี
CFI	1.000	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
CN	1379.32	≥ 200	เหมาะสมดี

จากตาราง 29 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Goodness of fit indices) พบว่าค่า Chi-square (χ^2) = 12.90, p-Value = 0.797, χ^2 / df = 0.716, GFI = 0.997, AGFI = 0.978, RMR = 0.010, SRMR = 0.010, RMSEA = 0.000, CFI = 1.000 และ CN = 1379.32

สรุปว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ การใช้สุนทรียศาสตร์ และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ และ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การพัฒนากระบวนการคิด บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และ เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ความสามารถในการบริหารจัดการ และ ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้โปรแกรม LISREL 10.20 Student Edition ในเบื้องต้นพบว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 31 และตาราง 30



Chi-Square=323.31, df=71, P-value=0.00000, RMSEA=0.084

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

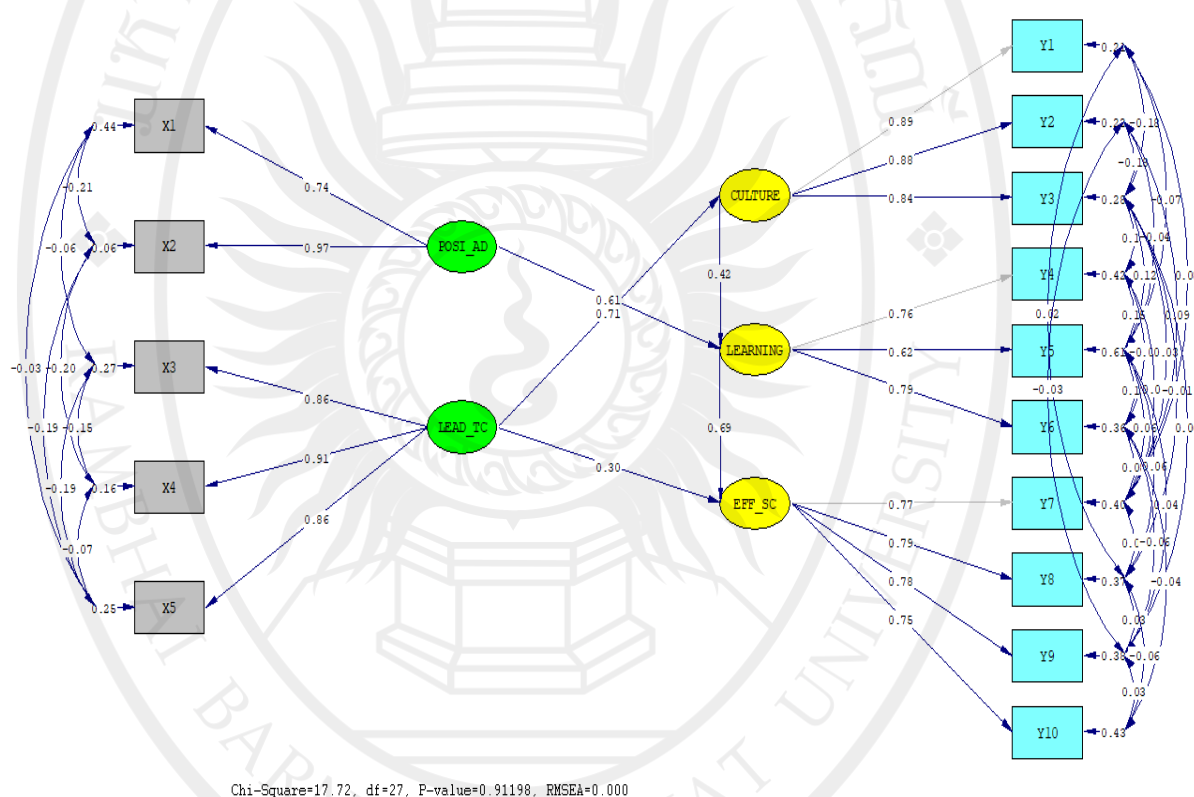
ภาพประกอบ 31 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ตาราง 30 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
Chi-square (χ^2)	323.30	$0.05 < p \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
p-Value	0.000	$p > .05$	ไม่เหมาะสม
χ^2 / df	4.55	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	ไม่เหมาะสม
GFI	0.923	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
AGFI	0.870	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
RMR	0.039	$0 \leq RMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
SRMR	0.039	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
RMSEA	0.084	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	ไม่เหมาะสม
CFI	0.951	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	ไม่เหมาะสม
CN	158.48	≥ 200	ไม่เหมาะสม

จากตาราง 30 และภาพประกอบ 31 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าค่า Chi-square (χ^2)= 323.30, p-Value=0.000, χ^2/df =4.55, GFI=0.923, AGFI=0.870, RMR=0.039, SRMR=0.039, RMSEA=0.084, CFI=0.951 และ CN=158.48 ซึ่งยังมีค่าดัชนีอีก 7 ค่าไม่เหมาะสมและไม่ผ่านเกณฑ์

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังภาพประกอบ 32 และตาราง 31

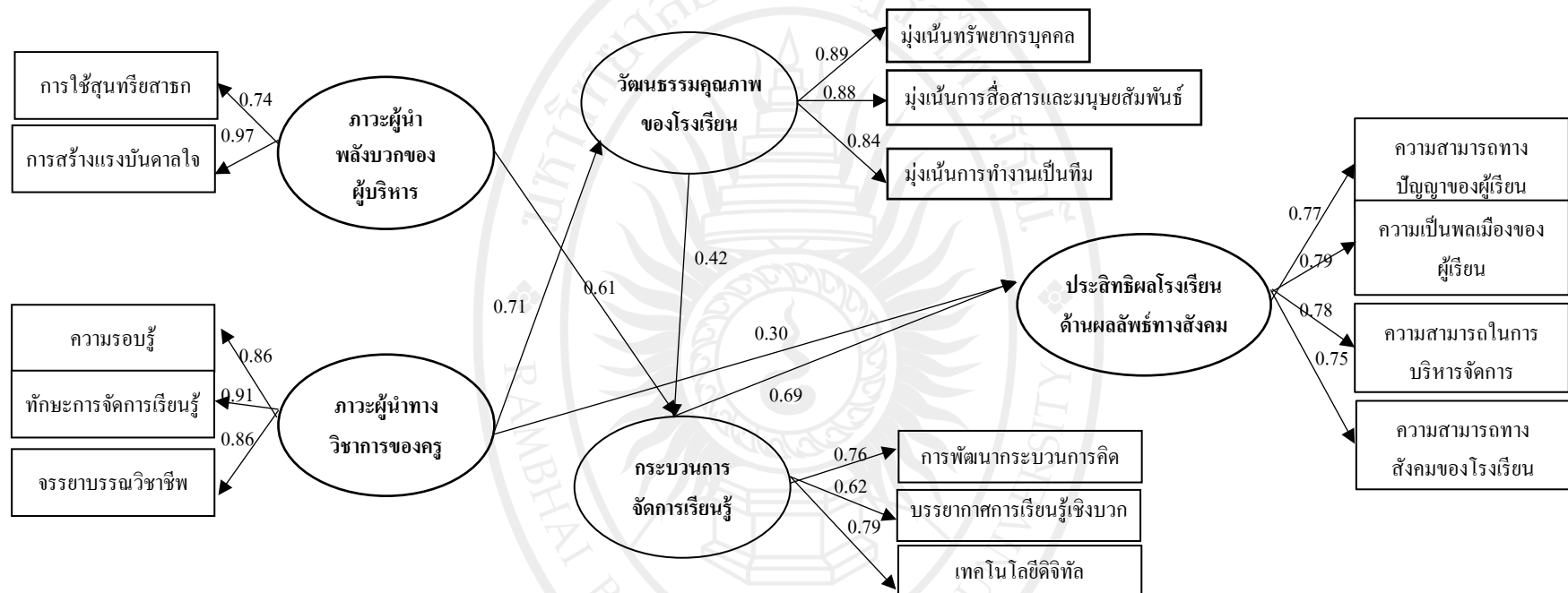


ภาพประกอบ 32 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ตาราง 31 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับ

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
Chi-square (χ^2)	17.72	$0.05 < p \leq 1.00$	เหมาะสมดี
p-Value	0.911	$p > .05$	เหมาะสมดี
χ^2 / df	0.656	$0 < \chi^2 / df \leq 2.00$	เหมาะสมดี
GFI	0.995	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
AGFI	0.980	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
RMR	0.014	$0 \leq RMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
SRMR	0.014	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	เหมาะสมดี
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	เหมาะสมดี
CFI	1.000	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	เหมาะสมดี
CN	1329.14	≥ 200	เหมาะสมดี

จากตาราง 31 และภาพประกอบ 33 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีมีค่าเหมาะสมและผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ได้แก่ ไค-สแควร์ Chi-square (χ^2)= 17.72, p-Value=0.911, χ^2 / df =0.656, GFI=0.995, AGFI=0.980, RMR=0.014, SRMR=0.014, RMSEA=0.000, CFI=1.000 และ CN 1329.14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 90 ปรากฏดังภาพประกอบ 33



Chi-square (χ^2)=17.75, p-Value=0.911, χ^2/df =0.656, GFI=0.995, AGFI=0.980, RMR=0.014, SRMR=0.014, RMSEA=0.000, CFI=1.000, CN=1329.14

ภาพประกอบ 33 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย ค่าสถิติทดสอบที และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการประเมินความสอดคล้องของความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	R ²
ภาวะผู้นำพลังบวก ของผู้บริหาร	การใช้สุนทรียศาสตร์	.745	.056	13.271**	.556
	การสร้างแรงบันดาลใจ	.968	.073	13.195**	.939
ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	ความรู้รอบรู้	.857	.040	21.234**	.733
	ทักษะการจัดการเรียนรู้	.912	.042	21.572**	.837
	จรรยาบรรณวิชาชีพ	.860	.045	19.163**	.745
วัฒนธรรมคุณภาพ ของโรงเรียน	มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	.887	-	-	.786
	มุ่งเน้นการสื่อสารและ มนุษยสัมพันธ์	.883	.038	23.335**	.782
	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	.842	.052	16.115**	.714
กระบวนการ จัดการเรียนรู้	การพัฒนากระบวนการคิด	.760	-	-	.582
	บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก	.617	.042	14.638**	.385
	เทคโนโลยีดิจิทัล	.789	.046	17.088**	.630
ประสิทธิผลของ โรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคม	ความสามารถทางปัญญา ของผู้เรียน	.770	-	-	.599
	ความเป็นพลเมืองของ ผู้เรียน	.789	.044	18.014**	.628
	ความสามารถในการ บริหารจัดการ	.784	.048	16.347**	.615
	ความสามารถทางสังคม ของโรงเรียน	.747	.048	15.638**	.562

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การใช้สุนทรียสาธก และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .745 ถึง .968 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .556 ถึง .939 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

โมเดลการวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .857 ถึง .912 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .733 ถึง .837 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

โมเดลการวัดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .842 ถึง .887 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .714 ถึง .786 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

โมเดลการวัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การพัฒนากระบวนการคิด บรรยายการสอนเชิงบวก และเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .617 ถึง .789 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .385 ถึง .630 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

โมเดลการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ความสามารถในการบริหารจัดการ และความสามารถทางสังคมของโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .747 ถึง .789 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง .562 ถึง .628 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square χ^2)= 17.75, p-Value=0.911, χ^2/df =0.656, GFI=0.995, AGFI=0.980, RMR=0.014, SRMR=0.014, RMSEA=0.000 และ CFI=1.000 และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ปรากฏผลดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

ปัจจัย ที่มี อิทธิพล		ตัวแปรแฝงภายใน								
		CULTURE			LEARNING			EFF_SC		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
POST_AD	Y	-	-	-	.608	-	.608	-	.421	.421
	SE	-	-	-	.062	-	.062	-	.087	.087
	t	-	-	-	9.825**	-	9.825**	-	4.843**	4.843**
LEAD_TC	Y	.711	-	.711	-	.299	.299	.297	.207	.504
	SE	.045	-	.045	-	.044	.044	.107	.041	.088
	t	15.712**	-	15.712**	-	6.815**	6.815**	2.771**	5.039**	5.756**
CULTURE	β	-	-	-	.420	-	.420	-	.291	.291
	SE	-	-	-	.059	-	.059	-	.057	.057
	t	-	-	-	7.143**	-	7.143**	-	5.100**	5.100**
LEARNING	β	-	-	-	-	-	-	.692	-	.692
	SE	-	-	-	-	-	-	.130	-	.130
	t	-	-	-	-	-	-	5.304**	-	5.304**
อิทธิพล	R ²	.506			.852			.900		

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลจากตาราง 33 รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวน 2 ตัว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำปล้งบวคของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .421 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .207 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .692 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .504 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำปล้งบวคของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .421 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยภาวะผู้นำปล้งบวคของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .608 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .421 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .421 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .506

3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่า

อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .299 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .207 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ 1) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .504 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .299 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ ค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .420 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .420 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .506 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน เกิดจากอิทธิพลของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ร้อยละ 50.6

7. ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .852 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ เกิดจากอิทธิพลของ ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ร้อยละ 85.20

8. ปัจจัยด้านประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .90 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ทางสังคม เกิดจากอิทธิพลของ ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 90

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ด้วยแบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory design) โดยแบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น 2 ระยะ เริ่มต้นระยะที่ 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และดำเนินงานระยะที่ 2 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่หนึ่ง เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย สังเคราะห์ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน 2) การศึกษาข้อมูลภาคสนามโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 54 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครู 15 คน และนักเรียน 36 คน คัดเลือกด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยใช้หลักสามเส้า

(Triangulation) จากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ 3 โรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยรูปแบบ การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง วิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102,224 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา 1,970 คน ครู 100,254 คน

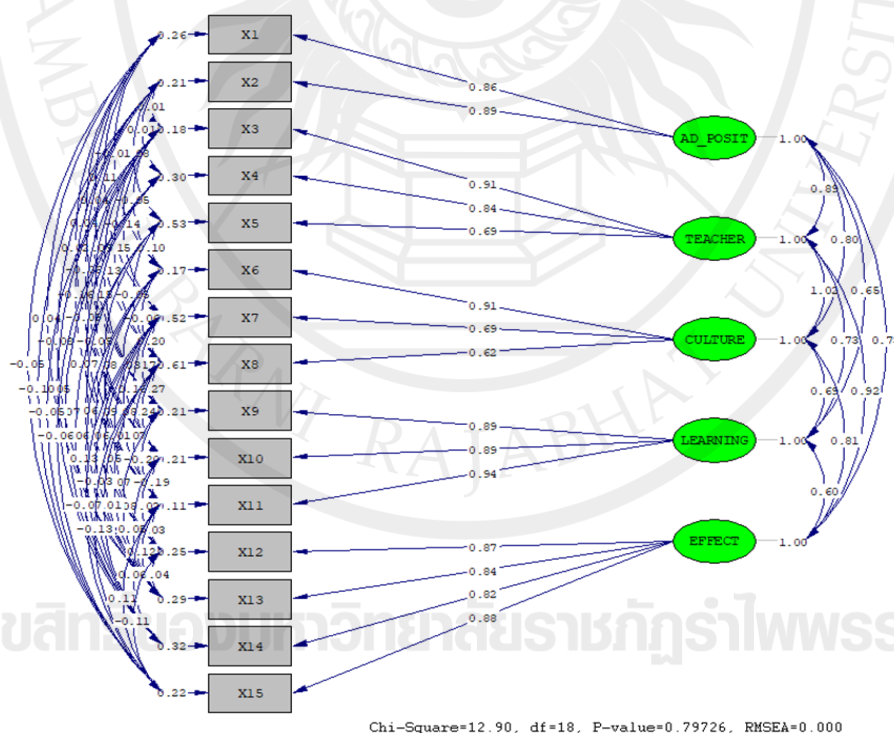
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 540 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 502 ฉบับ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ จึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวน ตัวแปรที่ต้องการโดยใช้แนวคิดของชูแมคเกอร์ และโลแมค (Schumacker and Lomax, 2004 : 49) ที่กล่าวว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และตัวแปรมีค่าเท่ากับ 10 - 20 : 1 และแนวคิดของบูมสมา (Boomsma, 1983 : 99 ; อ้างถึงใน Schumacker and Lomax, 2004 : 49) กล่าวว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 400 คน สำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้ตัวแปร 19 ตัวแปรสังเกตได้จึงกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 400 คน

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL 10.20 Student Edition วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

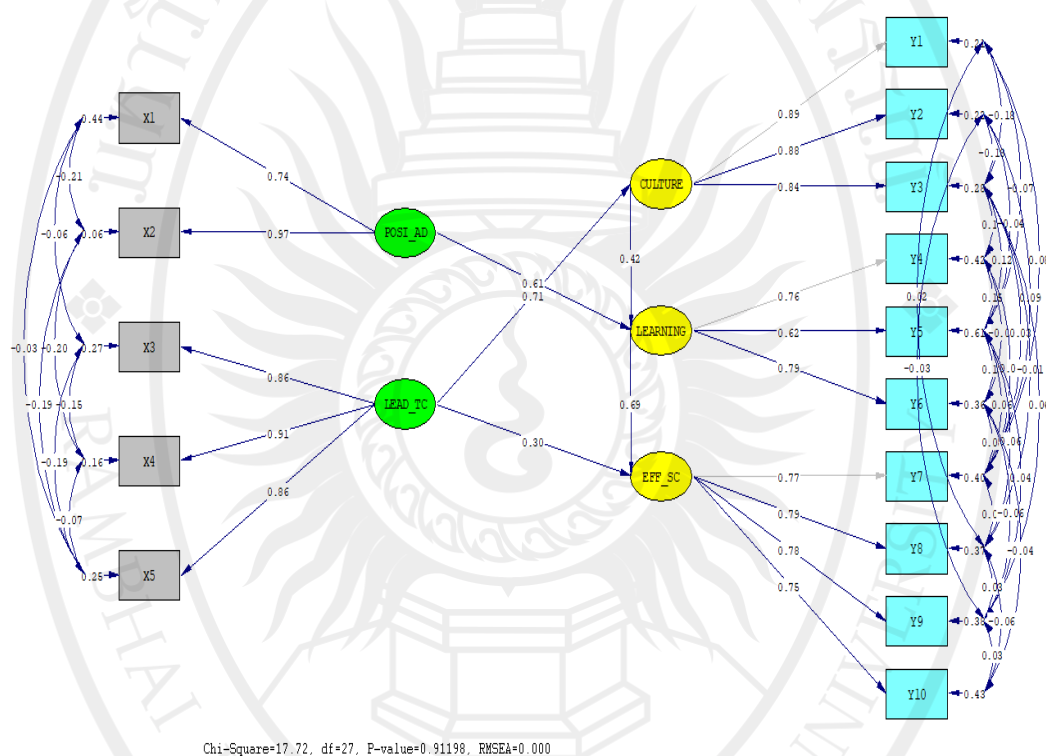
สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำทางบวกของผู้บริหาร สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ การใช้สุนทรียสาธก และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความรอบรู้ทักษะการจัดการเรียนรู้และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การพัฒนากระบวนการคิดบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และ เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม สามารถวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ความสามารถในการบริหารจัดการ และ ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.62 - 0.91 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.47 - 0.89 ค่า $\chi^2 = 12.90$, P-value = .797 df = 18, $\chi^2/df = .716$, GFI = .986, AGFI = .978, RMR = 0.010 SRMR = 0.010, RMSEA = 0.000, CFI = 1.000 CN = 1379.32 ปรากฏดังภาพประกอบ 34



ภาพประกอบ 34 องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 17.72$, P-value = 0.911 df = 27, $\chi^2/df = 0.656$, GFI = 0.995, AGFI = 0.980, RMR = 0.014, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00 CN = 1329.14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 90 ปรากฏดังภาพประกอบ 35



ภาพประกอบ 35 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม โรงเรียนมัธยมศึกษา

3. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .692 และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .297

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .421 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .207 และ 3) วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .291

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .692 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .504 3) ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .421 และ 4) วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .291

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยคือ 1) องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพในการบริหารจัดการ 2) องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน 3) องค์ประกอบที่ 2 ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน และ 4) องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในที่นี้ผู้วิจัยขออภิปรายผลที่ได้รับเป็น 2 ประเด็น คือประเด็นขององค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ ประเด็นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบคือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน และ ความสามารถทางปัญญาของ

ผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินการใด ๆ ของโรงเรียน ย่อมมุ่งผลลัพธ์สำคัญที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยโรงเรียนต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน เป็นความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ที่จะต้องร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้านทั้งในด้าน สภาพแวดล้อม กระบวนการจัดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะความสามารถของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนั้นในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ยังต้องคำนึงว่า โรงเรียนเป็นสังคมระบบเปิด ผู้ปกครอง สังคม และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายตามความคาดหวัง โรงเรียนจึงต้องดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนา สังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของปาสาละ (ออนไลน์, 2563) ได้ให้กล่าวถึงผลลัพธ์ทางสังคม ว่าเป็นคุณค่าทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของโครงการหรือกิจการ ซึ่งควรสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรหรือโครงการ องค์กรสามารถใช้การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือเชิงบริหารในการวางแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถจัดการผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวังซึ่งเกิดขึ้นจากโครงการ พร้อมทั้งแสดงความสำคัญในการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับ ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra, 2014: 16) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่าเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ของการศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจรของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่กำหนดคุณภาพทางสังคมเป็นด้านคุณภาพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการได้รับความสามารถดังกล่าว เหล่านี้รวมถึงแง่มุมของการเรียนการสอน ลักษณะการสอนบรรยากาศทางวิชาการขอโรงเรียนและลักษณะชุมชนสังคม ในส่วนของความสามารถทางสังคมของโรงเรียน เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005: 22-23) ได้กล่าวถึงโรงเรียนว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมแบบเปิด การดำเนินการ และความสำเร็จของโรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม และทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน ทั้งนี้ระบบสังคมแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะ และกิจกรรมเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย สอดคล้องกับสตีเฟน รอสส์ (ออนไลน์, 2563) ที่ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ทางสังคม ว่าเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายทางสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีต่อชุมชน และสร้างประโยชน์ต่อสังคม ในทำนองเดียวกัน องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2010: 11) เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม คือ ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของการศึกษาที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อพลเมืองและส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมทางสังคม เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีขึ้นอาจมีส่วนลดโอกาสเสี่ยงทางพฤติกรรมที่มีต่อคุณภาพของสังคม ทั้งนี้ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra, 2012: 44-47) ยังได้

กล่าวถึงรูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคมว่านอกจากโรงเรียนต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมความดีงามแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสังคมที่ผู้เรียนต้องเผชิญด้วย ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะมาจากภูมิหลังของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน บริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน ศาสนา บริบทในความเป็นชาติ ระเบียบปฏิบัติ ความคาดหวัง ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีของผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561 : 200-202) ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่า เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่นเดียวกับ อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้วและคณะ (2562 : 256-265) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน และ ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จของผู้เรียนทั้งในด้านสติปัญญา ทักษะการอยู่ร่วมกับสังคม เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาในทุกระดับ ผู้เรียนในโลกยุคใหม่ที่มีการหลอมรวมของบุคคลและความรู้จากทุกมุมโลกย่อมส่งผลต่อผู้เรียนที่จะเติบโตออกไปสู่สังคมให้มีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีแนวคิดเชิงบวกต่อสังคมของตน สามารถดำรงตนได้อย่างมีความสุข ความเป็นประชาธิปไตย เคารพกติการะเบียบปฏิบัติของสังคม เคารพผู้อื่น เคารพตนเอง มีความอดทนอดกลั้น มีวินัยในตนเอง มีเหตุ มีผลในการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติกิจกรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม นอกจากนั้นยังต้องมีการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล รูปแบบความคิด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความเข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติอีกด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความเป็นพลเมืองของผู้เรียนของไดจ์สตรา (Dijkstra, 2012: 39-40) ที่กล่าวถึงผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษาว่า ผู้เรียนต้องเข้าสังคมโดยต้องมีความรู้ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมือง อันหมายถึงผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทักษะหรือทัศนคติในความเป็นประชาธิปไตย และคุณค่าของความเป็นพลเมือง เช่น ความอดทน อดกลั้น การเคารพกฎหมาย มีทักษะการติดต่อสื่อสาร และ

การมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น เป็นต้น และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในประเด็นของผลลัพธ์ทางสังคมว่าต้องประกอบด้วย ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Competences) ความสามารถด้านพลเมือง(Civic Competences)และความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Competences) สอดคล้องกับ มอทท์ (Mott.1972: 23) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าต้องประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง นักเรียนมีความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาจะสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจคือ รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ในทำนองเดียวกัน รอนนีย์ และ เบนต์ (Ronny & Bente. 2012 : 119-133) สรุปแนวคิดความเป็นพลเมืองของการจัดการศึกษาในประเทศนอร์เวย์ ว่าต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติในการดำรงชีวิต การทำงานและการมีส่วนร่วม มีคุณลักษณะของบุคคลที่มีการคิดวิเคราะห์ การปฏิบัติตัวอย่างมีจริยธรรม จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ สตีวาร์ด (Stewart. 2012 :135-150) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดในการจัดการศึกษาในสกอตแลนด์ (Scotland) สรุปว่าระบบการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องจัดให้เยาวชนได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับหลักสูตรระดับมัธยม 4 ประการ คือ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นชีวิตการเรียนรู้ และการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 241) ที่ระบุว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจให้ความสำคัญในเรื่องความสุขของผู้เรียน คະแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ สมานอก (2562 : 249-251) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่นเดียวกับ ไจค์สตรา คายาดี และ วอสส์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิ โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ในการขยายการประเมินคุณภาพสังคมของโรงเรียนและการพัฒนาวิธีการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีผลลัพธ์ทางสังคมสามารถวัดได้จากความเป็นพลเมือง

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังบวก

ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมได้ร้อยละ 90 แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสามารถในการทำนาย ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมได้ พร้อมทั้งมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ทั้งนี้เพราะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 3 ขนาดคือขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผู้วิจัยคำนึงถึงความความตรงเชิงเนื้อหาทุกขั้นตอน โดยมีการสังเคราะห์เนื้อหาทั้งในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามตัวบ่งชี้เชิงปฏิบัติการ เมื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามยังได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการปรับปรุงเมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกสูงเป็นไปตามเกณฑ์ของการยอมรับได้ทุกรายการ นอกจากนั้นเมื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้รับการสุ่มจากโรงเรียนมัธยมศึกษาครอบคลุม 18 เขตตรวจราชการทั่วประเทศ มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่พัฒนาขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าจะต้องมีการปรับโมเดล แต่ก็เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมในทางสถิติมากขึ้น นอกจากนั้นจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และกระบวนการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นพลเมืองของสังคม นอกจากนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของครูซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ยังเป็นแบบที่ดีของผู้เรียนที่จะพัฒนาตนทางด้านความสามารถทางปัญญา และความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ในอีกทางหนึ่งพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูคือบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงเรียน วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาจึงเกิดจากการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญทั้งในด้านการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ผลของการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ไดค์สตรา (Dijkstra, 2012 : 45) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบประสิทธิภาพโรงเรียนด้านคุณภาพและผลลัพธ์ทางสังคมโดยกล่าวถึงรูปแบบประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ว่ามี 4 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) บริบท (Context) กระบวนการ

(Process) และผลผลิต (Output) โดยในส่วนของกระบวนการสิ่งที่สำคัญก็คือหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพของโรงเรียน คือ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสอนของครูที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ และนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน บรรยากาศการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะและความสามารถทางสังคม การแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน วัฒนธรรมสร้างสรรค์ และสังคมแบบเปิด เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ จริยธรรมของครูและผู้บริหาร โรงเรียน กล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่ดี ขึ้นอยู่กับ จริยธรรม และจรรยาบรรณของครู ความเหมาะสมของเป้าหมายการศึกษาและความคาดหวังของสังคม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไดจ์ค์สตรา คายาติ และ วอสต์ (Dijkstra, Khayati and Vosse : 2012 : 117) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางสังคม บรรยากาศภายในโรงเรียน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของหลักสูตร และการประกันคุณภาพ ในทำนองเดียวกับ เซง (Senge.1996: 43-46) ที่ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย หลักสำคัญ 5 ประการคือ การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) มองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของสังคม (school as social system) ความรอบรู้ของบุคลากร (personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ มีรูปแบบทางความคิด (mental models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำโดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิดให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว และมีแรงจูงใจ การมีคุณค่าร่วม (shared values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย ผลการวิจัยที่ได้รับสอดคล้องกับวิสันท์ พาหะมาก (2561 : 212 - 213) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะและความคิดรวบยอด สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และมีวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน เช่นเดียวกับ เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562 : 243) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมของโรงเรียนการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับ จันทิมา รุ่งเรือง (2563 : 190-191) ที่ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลพบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการสื่อสาร จากการดำเนินงานเป็นทีม และจากภาวะผู้นำดิจิทัล และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำดิจิทัล การสื่อสาร การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

2. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ การใช้สุนทรียศาสตร์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผน นโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์ให้เกิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนและศักยภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการปลูกพลังแห่งการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน ปรับความคิด ความเชื่อ ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็นการส่งเสริมให้มองโลกในแง่บวก มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งผู้คนรอบข้างในแง่บวก ดังนั้นพลังบวก พลังแห่งความคิด ที่เต็มไปด้วยพลังแห่งความสำเร็จ จะเป็นกลยุทธ์ซึ่งนำไปให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในลักษณะของการสื่อสารหรือการสนทนาที่ดีในรูปแบบของการใช้สุนทรียศาสตร์ ที่เป็นไปได้ทั้งการตั้งคำถามเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากความเข้าใจที่ทุกคนต่างมีส่วนร่วม การสร้างภาพฝันถึงอนาคตขององค์กรร่วมกัน การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง พร้อมกันนั้นผู้บริหารต้องใช้การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมพัฒนาสติปัญญาของบุคคล และเป็นกระตุ้นความคิดให้เกิดความกระตือรือร้น ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ทันสมัย พัฒนาแนวคิด ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของผู้บริหาร ครูและผู้เรียน รวมทั้งการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกและสภาพแวดล้อมในเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ บุสช์ (Bushe, 2005: 699-700) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำพลังบวกว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของผู้นำในการจัดการองค์การสมัยใหม่ ผู้นำพลังบวกให้ความสนใจกับการทำงานเพื่อแก้ปัญหา การค้นหากระบวนการของการแก้ปัญหาเพื่อให้คุณภาพเพิ่มขึ้น ผู้รับบริการมีความชื่นชมและพึงพอใจ โดยมีกระบวนการ 2 ขั้นตอนคือ ผู้นำพลังบวกจะมีการพัฒนาชุดความคิดที่สอดคล้องกับอุดมคติและความเป็นจริง นำไปสู่เป้าหมายและประสิทธิภาพ ผู้นำจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างใส่ใจและแก้ปัญหา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่เสียเวลาไปกับคำพูดหรือการกระทำเชิงลบ หรือกล่าวได้ว่า ให้ความสนใจกับจุดแข็งขององค์การ ไม่ใช่การเอาชนะจุดอ่อน และผู้นำพลังบวกใช้แนวคิดเชิงบวกในการสร้างจินตนาการ แรงบันดาลใจ และจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์การ สร้างโอกาสของความเป็นเลิศบนความแตกต่าง พัฒนาทีมที่มีพลังและเต็มเต็มศักยภาพของทุกคน ในทำนองเดียวกัน อัจฉริยะ อุปการกุล (2563 :ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำพลังบวกว่าเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับองค์การในปัจจุบัน การสร้างนวัตกรรมทางความคิด สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำพลังบวกมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) 2) การปฏิบัติกรมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership practice) 3) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) 4) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) เช่นเดียวกับ ชนสาร บัลลังก์ปัทมา (2564 : ออนไลน์) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก ว่าคือการชื่นชมยินดีเห็นคุณค่าของผลงาน โดยการเสริมพลังบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนางานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายองค์กร โดยยึดความถูกต้องชอบธรรม ภายใต้อกรอบแนวคิดคนสำราญ งานสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) 2) การสืบเสาะแสวงหาข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูล (Inquiry) 3) การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการชื่นชมเห็นคุณค่าของผลงาน (Inspiration and Value a contribution) และ 4) ความซื่อตรงถูกต้องชอบธรรม (Integrity) ผลการวิจัยและแนวคิดของนักการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทนี และ ทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 63-65) ที่ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก โดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มบุคคลทั้งในแบบรายบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ ได้พบว่าแนวทางปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ 5 ประการ เรียกว่า Five Core Strategies of Appreciative Leadership: ประกอบด้วย การใช้คำถามพลังบวก (Inquiry) การจุดประกายความคิด (Illumination) การมีส่วนร่วม (Inclusion) แรงบันดาลใจ (Inspiration) และ ความมีคุณธรรม (Integrity) ทั้งนี้กลยุทธ์แต่ละประเภทครอบคลุมแนวปฏิบัติที่หลากหลายที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานและส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพสูง เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของสคัลและคณะ (Schall et.al. 2004 : 195) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความเป็นไปได้ในการสร้างภาวะผู้นำพลังบวกเพื่อสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นโครงสร้างทางสังคมสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนตลอดเวลา โดยใช้วิธีตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การเล่าเรื่องราวความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การปฏิบัติกรมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership Practice)

2) การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) 3) ความเข้าใจบทบาทของภาวะผู้นำ (Knowledge the role of leader) เช่นเดียวกันกับ แอสลันด์และคณะ (Aslund et al. 2005 : 34) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำพลับจากผู้จัดการโรงเรียนอนุบาล 2 แห่ง ภายใต้หลักการที่ว่าภาวะผู้นำพลับจากจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์เหตุของความสำเร็จ มากกว่าการมองหาเหตุของความผิดพลาดซึ่งปัจจุบันนี้เป็นวิธีการที่ใช้บ่อยที่สุดในการจัดหาคุณภาพ จากการศึกษากรณีตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำพลับจากคือ 1) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 2) การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) 3) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) การพัฒนาบุคลากร (Aligned co-worker development) จากผลของการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับพฤติกรรมให้นำไปสู่ภาวะผู้นำพลับจาก เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้องุนทรียสาธกและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งผลไปยังประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในด้านความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ศักยภาพในการบริหารจัดการ และความสามารถทางสังคมของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของเบรนสัน (Branson, 2012 : 78) ที่กล่าวว่าในทุกองค์การมีพลังของการดำเนินชีวิตที่สำคัญดำรงอยู่ และพลังเหล่านั้นก็มีอยู่ในเรื่องราวและมโนคติของบุคคลในองค์การ การค้นพบส่วนที่ดีที่สุดและมีคุณค่าที่สุดขององค์การจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมสามารถนำมาสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ การใช้หลักการด้านสุนทรียสาธกจึงไม่ใช่แค่การวางแผน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ที่ทำเพียงแค่ครั้งเดียวหรือดำเนินการในช่วงระยะเวลาสั้นๆ แต่เป็นวิธีการต่อเนื่องในการสร้างสังคม สร้างความแตกต่างในการรับรู้และดำเนินชีวิต ในขณะที่ สมชาย เทพแสง คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม (2560 : 170) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนตาม ENCOURAGE MODEL ประกอบด้วยการดำเนินการ 8 ประการคือการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน (Environment) การสื่อสารโดยใช้ระบบเครือข่าย (Network) การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียน (Culture) การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย (Update) การพัฒนาระบบรางวัลให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร (Reward) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Adapt) และการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร (Growth) ตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร (Empowerment) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปญญวีร์ อวยชัยสวัสดิ์ (2561: 160) ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลับจากของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลของการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลับจากของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือของคนในองค์การ ประสพการณ์ภาวะผู้นำ และทักษะภาวะผู้นำ ปัจจัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยทักษะภาวะผู้นำ

มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำพลังบวก ปัจจัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ปัจจัยความร่วมมือของคนในองค์กร ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความร่วมมือของคนในองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทักษะภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สุภวัตร มีพร้อม (2557 : 878-887) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำพลังบวกกับการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมบริการ กรณีศึกษา การสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจของ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (Divergence) ได้แก่ สวัสดิการ และความมั่นคงขององค์กรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ผู้บริหารสาขาเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานสาขาทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยความสามัคคี เสียสละ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรมและความยุติธรรม พนักงานมีความสามัคคีโดยประสานงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุขและรู้สึกมีแรงบันดาลใจและเกิดความผูกพันกับองค์กร รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ผ่านการร่วมกันคิดและการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงานนำมาซึ่งการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการอุทิศตนทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของพิทักษ์ โสตถยาคม (2560 : 160-163) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้นำการเรียนการสอนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นไปได้ที่จะใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการ พัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อสร้างคุณสมบัติที่มุ่งหวัง 3 ประการ คือ มีความรู้ความคิดในการทำงาน มีการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างได้ และมีความสามารถในการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพเนื่องจาก สุนทรียแสวงหาสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ที่เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ จุดแข็งที่รอการค้นพบ ให้ความสำคัญของจุดเด่นและความสำเร็จ สร้างความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดเป็นพลังของความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน 3) ครูผู้นำการเรียนการสอนมีคุณสมบัติการเป็นครูผู้นำการเรียนการสอนดีขึ้น เมื่อผ่านกระบวนการสุนทรียแสวงหา ทั้งด้านความรู้ความคิดในการทำงาน ด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง และด้านการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ 4) นวัตกรรมปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอนของโรงเรียนแกนนำ

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในฐานะเป็น

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ด้าน พฤติกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในความเป็นครู นอกจากนั้นครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการยังมียุทธศาสตร์เฉพาะในความรู้ความสามารถ มีอำนาจและอิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู มุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูหรือผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น องค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู มีความสอดคล้องกับ คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภา กำหนดรายละเอียดสาระความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 : 10-14) ว่าครูจะต้องมีมาตรฐานความรู้ทั้งในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม จิตวิทยาพัฒนาการ เนื้อหาวิชาที่สอน การวัดและประเมินผล การใช้ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และการประกันคุณภาพ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในด้านจิตวิญญาณ ความเป็นครู การจัดการเรียนรู้และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และมาตรฐานที่มี ความสำคัญ คือมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู 5 จรรยาบรรณคือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ในทำนองเดียวกันกับ ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 239-261) ที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครู จะต้องมียุทธศาสตร์หรือคุณลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและ ความรู้ทั่วไป 2) ทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้าน การสื่อสาร เป็นต้น 3) เจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และ 4) ความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม ในขณะที่ สุขุม เฉลยทรัพย์ (2559 : 112-128) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครู ผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการเป็นครูที่มีความ “SMART” ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณสมบัติอัน เกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย คือเป็นผู้มีทักษะ (Skill) ความรู้ความสามารถ การ จัดการ (Management) โดยการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เจตคติ (Attitude) การ มีจิตสำนึกของความเป็นครู การจัดหาและใช้ทรัพยากร (Resource) เพื่อการจัดการเรียนรู้ และ มี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Technology) และการสื่อสารเพื่อช่วยยกระดับการเรียนรู้ของ นักเรียนให้มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมมีความสนใจและการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จิรวดี ทวีโชติ และ วลัยกา ฉลาภบาง, (2561 : 243-249) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ด้านความรู้ความสามารถในการสอน 2) ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลมีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 5) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธนกฤต อึ้งน้อย. (2563:206-209) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้ ส่วนผลการวิจัยของสร้อยสุดา กรีน (2563 : 154-155) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า องค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูคือบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงเรียน ผลสำเร็จของงานทุกงานเกิดจากการปฏิบัติของครูทั้งสิ้นแม้ว่าจะมีการวางแผนนโยบายมาจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยก็ตาม ครูจึงต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนตนในการนำครูด้วยกันในสถานศึกษา หรือนำผู้เรียนไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้อในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งจนบังเกิดประสิทธิผล เกิดค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน โดยให้ความสำคัญการทำงานของบุคคล การทำงานเป็นทีม และการทำงานเชิงรุกของ

ทุกคนในหน่วยงานนั้น ทั้งนี้หากหน่วยงานมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบเร่งคุณภาพ จะเกิดวิถีปฏิบัติในเชิงของการมุ่งผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่น แสวงหาวิธีการปฏิบัติที่เข้มแข็ง ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดของกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 42) กล่าวว่าในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหารเห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นที่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น เช่นเดียวกับ เช็กลีย์ (Checkley. 2000 : 4-6) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจะช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อีกทั้งช่วยนิเทศการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วาสนา บุรีโส (2558 : 24) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงพฤติกรรมของครูในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง มีทักษะความเชี่ยวชาญในการสอนแบบครูมืออาชีพ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอก หากครูมีภาวะผู้นำจะทำให้การร่วมกันทำงานของครูในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมพลังและมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีพลังทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์พันธกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ แลมเบิร์ต (Lambert. 2002 : 34) และ ลีเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Lieberman & Miller. 2004 : 11) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรมีสักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน เช่นเดียวกับดาฟท์ (Daft, 2003, p. 104) ที่อธิบายว่าวัฒนธรรมก่อกำเนิดขึ้นโดยการนำของผู้บริหารองค์การคนใดคนหนึ่ง หรือผู้นำทางความคิดของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำเหล่านี้อาจจะเสนอแนวคิด ค่านิยม วิสัยทัศน์ หรือยุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การหากแนวคิดหรือวิธีการนั้นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การก็จะกลายเป็นสถาบันความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนความเชื่อดังกล่าว ทั้งนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกับ สญาฯ ชีระวนิช (2563 : ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional

Leadership) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูถือเป็นค่านิยมที่สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในยุคดิจิทัลเกิดการพลิกผันและมีความเป็นพลวัตสูงกว่าในอดีตมาก ทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและผู้บริหารต้องปรับตัวขนานใหญ่แบบเปลี่ยนทั้ง mindset และกระบวนการในการสร้างอิทธิพลต่อผู้เรียน ที่ต้องเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวดิ่งมาเป็นแนวราบและตกถือเป็นเครือข่ายใยแมงมุมที่มีพลังยึดโยงความรู้สึกของผู้เรียนได้ และการเติมความฉลาดรู้ทางเทคโนโลยีไอซีที (IT-Literacy) ที่ผู้นำทางวิชาการยุค 4.0 ต้องมี รวมถึงความสมรรถนะ (Competency) ในการปรับตัวของผู้นำทางวิชาการที่ต้องมี 4 F กล่าวคือ ทำได้อย่างรวดเร็ว (Fast) ยืดหยุ่น (Flexible) เป็นมิตรกับผู้เรียน (Friendly) และตอบโต้ตรงความต้องการของสังคม (Focus) สอดคล้องกับผลการวิจัยของไดจ์สตรา และ ราล์ฟ (Dijkstra & Ralf, 2019 : 218) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับการมีส่วนร่วมทางสังคมในโรงเรียนประถมและมัธยมของเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมทางสังคมทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการมีส่วนร่วมทางสังคม มีความสำคัญทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในเชิงบวก มีประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับนักเรียนที่มีผู้ปกครองจากภูมิหลังที่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นเรศ ปุบุตรชา (2561: 282-284) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มากที่สุดรองลงมาคือสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เมื่อ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พหุภาคย์ (R^2) ของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 79 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกันตพัฒน์ มณฑา (2561 : 202-208) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งให้เห็นได้ว่าวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนหรือองค์กรใด ๆ เป็นแบบแผนการดำเนินงานของบุคคลในภาพรวม เป็นกลุ่มของความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เคารพและยึดถือร่วมกัน โดยให้ความสำคัญการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการทำงานเชิงรุกของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน หากโรงเรียนมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบเร่งคุณภาพ จะเกิดวิถีปฏิบัติในเชิงของการมุ่งผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่น แสวงหาวิธีการปฏิบัติที่เข้มแข็ง ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและคำนึงถึงผู้รับบริการซึ่งหมายถึงผู้เกี่ยวข้องและผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้น ได้อย่างมีคุณภาพนั้นย่อมเกิดจากผลการปฏิบัติของครูซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่และมีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยตรงที่สุดทั้งในด้านปัญญา และความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ในอีกมุมมองหนึ่ง ครูยังเป็นบุคลากรสำคัญที่จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอีกด้วย วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนจึงควรมุ่งเน้นไปที่การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเหนือความคาดหมาย เน้นการจัดการเรียนรู้ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะตามบทบาทหน้าที่ ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และขีดความสามารถของปัจเจกบุคคล ให้การดูแลทางด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์ อันจะนำไปสู่ความผูกพันเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการยึดหลักการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็น ทำงานเป็นทีมโดยมีการวาง

แผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล อย่างชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประสาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่อง กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจ ให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างท้าทายเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของชนิดา จิตตรุทธะ (2560 : 114-115) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การว่าประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร บทบาทของบุคคล ที่เน้นความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ความเป็นวิชาชีพของบุคคล และภาวะผู้นำ ความสามารถในการประสาน รับฟังและดูแลเพื่อให้เกิดความยินยอมและไม่ขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ เช่นเดียวกับ บุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 69) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Cooke and Lafferty (1989) ที่มองวัฒนธรรมองค์การโดยให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใน 4 มิติ คือ มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) มิติมุ่งจัดการแห่งตน (Self - Actualizing) เน้นค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) เน้นค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเอาบุคคลเป็นศูนย์กลาง และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) เน้นลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และจริงใจต่อกัน จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาวรสุวรรณ ถวิลการ (2559 : 242-261) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) การยกย่องและการให้รางวัล 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ทำนองเดียวกับเชี่ยวชาญ ภาวรงค์ และคณะ (2560 : 206-214) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือด้านผู้นำเน้นคุณภาพ ด้านครูและบุคลากรคุณภาพ ด้านผู้เรียนคุณภาพ ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านทีมคุณภาพ ด้านกระบวนการคุณภาพ และผลลัพธ์แห่งคุณภาพ

ในประเด็นของวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากระบวนการ จัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการของโรงเรียน ครูทุกคนในโรงเรียนมี หน้าที่และบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมปัญญา ทักษะ และคุณลักษณะที่ สำคัญของผู้เรียน ส่วนผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนคนอื่น มีหน้าที่สนับสนุนให้การจัดการ เรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การสื่อสาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของวัฒนธรรมคุณภาพจึงมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครู ผลการวิจัยในประเด็นนี้ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จว่าต้องมีการให้ ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือ ผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล และการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เช่นเดียวกับชาลนอร์ค พรูมโรจน์ (2557 : 23-35) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มีองค์ประกอบที่ สำคัญหลายประการ เช่น ค่านิยมร่วม ทักษะคน การสื่อสาร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม แต่ปัจจัย สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องอาศัย “รูปแบบ” ที่รับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามค่านิยม ร่วม ซึ่งหากเปรียบกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว ค่านิยมร่วมโดยทั่วไปจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับ “ความพึงพอใจของลูกค้า” ดังนั้น ค่านิยมร่วมของสถานศึกษาจึงควรจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับ คุณภาพผู้เรียน หรือ “คุณภาพศิษย์” นั่นเอง นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึง “กฎแฉ 3 ดอก สู่ วัฒนธรรมคุณภาพ” เงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้นำไปสู่ วัฒนธรรมคุณภาพที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยระบุกฎแฉดอกที่ 1 คือ ความ ตระหนักร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ ผู้เรียน ตลอดจนพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคม ต่อการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนให้เป็น วัฒนธรรมคุณภาพเพื่อนำไปสู่สังคมคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพผู้เรียน ต้องเป็นไปตามเป้าหมายของ หลักสูตร ความคาดหวัง ของผู้ปกครอง และความต้องการของสังคม ซึ่งการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา ต้องมีมาตรฐาน ทั้งมาตรฐานของหลักสูตร เนื้อหาที่มีความทันสมัย สื่อการสอนที่มี ประสิทธิภาพ มาตรฐานการสอน ที่กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิด ของทฤษฎีปัญญา (2559 : ออนไลน์) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษาโดยกล่าวถึงการพัฒนาด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย วิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสังคม คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม การจัดกิจกรรมการเรียน การ

สอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ เช่น การศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual study) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ (Learning by technology) การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instruction) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Learning by doing) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperation) และการเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning) นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้รับยอมรับ ดังกล่าวไปแล้วนั้นยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปต์ (2563 : 277-293) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ 9 กลยุทธ์ คือ 1) การบูรณาการพฤติกรรมองค์กรเชิงพัฒนาความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กรให้เป็นแกนแห่งวัฒนธรรมสถานศึกษา 2) การปรับกระบวนการทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาให้มุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการคุณภาพเป็นสำคัญ 3) การปรับเปลี่ยนฐานคิดการบริหารจัดการคุณภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การปรับรื้อระบบการบริหารจัดการความแตกต่างมุ่งเน้นภาพลักษณ์สถานศึกษาคุณภาพ 5) การเร่งกำหนดและถ่ายทอดแผนที่เส้นทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง 6) การระดมความคิดกำหนดจุดหมายเชิงเทียบสมรรถนะการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษา 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยใช้กระบวนการทางสังคมในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน 9) การปรับสมดุลเชิงพลวัตวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง

ในส่วนผลการวิจัยของโดแกน (Dogan, 2017 :253-264) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมของโรงเรียนและประสิทธิผล โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นชุดของค่านิยมความเชื่อและบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีที่นักศึกษาและผู้บริหารคิด รู้สึกและประพฤติตนในโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิผลของนักเรียน และเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เป็นบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยประสิทธิภาพของนักเรียนถูกหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่นเดียวกับไคทรีโอติส พาเซียดีส และ ไคเรียไคติส (Kythreotis, Pashiardis and Kyriakides.2010, 218 - 240) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประสบผลสำเร็จเห็นผลในเชิงประจักษ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีผลมาจากปัจจัย 5 ประการภายในโรงเรียนคือ ทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นผู้นำ

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีความหมายต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละวิชา

2.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ การพัฒนากระบวนการคิด บรรยายการการเรียนรู้เชิงบวก และเทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร และวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่สำคัญของครูที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของทุกบุคคลในโรงเรียนจึงส่งอิทธิพลทางตรงมายังกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในทำนองเดียวกัน กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการดำเนินการที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างมีการวางแผน เน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นผู้กระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วยกระบวนการทางปัญญาและกระบวนการทางสังคม เพราะฉะนั้นเสียงสะท้อนกลับจากชุมชน สังคม และผู้ปกครองย่อมเกิดจากผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการจัดการเรียนรู้จึงส่งอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนที่หมายถึง ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ศักยภาพในการบริหารจัดการและความสามารถทางสังคมของโรงเรียน ผลของการวิจัยในประเด็นองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เกิดจากการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นเนื้อหา ความเชี่ยวชาญในสหวิทยาการ ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในโลกของความเป็นจริง รวมทั้งรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการกระบวนการเรียนรู้จึงต้องมุ่งเน้นไปที่โอกาสการพัฒนาทักษะองค์รวมของศตวรรษที่ 21 ครูปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนไปสู่การปฏิบัติการของผู้เรียนด้วยวิธีการสอนแบบลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดแก่ผู้เรียน ด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกที่ก่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้และความสุขในการจัดการเรียนรู้ของครูเช่นกัน ผลของการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555 : 15-21) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ว่า ครูต้องไม่ใช่แค่มีใจเอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูจึงต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก

(facilitate)ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกับเขาวเรศ ภักดีจิตร (2557 : 7-8) กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีความสัมพันธ์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นลำดับ ที่ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนได้ เช่น การกำหนดปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ การทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสามารถบูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งไอซีทีได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก ครูจึงต้องบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับไอซีที ในทำนองเดียวกัน สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559 : 18-26) กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการตั้งสมประสมการณกับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ นอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 21,23) ยังได้กล่าวถึงการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง ว่าวิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองของโลก หรือพลโลก เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือลงมือทำผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของการสร้างทักษะการเรียนรู้ทั้งด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจึงไม่ใช่การสอนด้วยการบรรยาย ผู้สอนต้องพัฒนาการสอนในรูปแบบกิจกรรมและการลงมือปฏิบัติหรือจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงปัญหาและแก้ปัญหาได้ โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับประสบการณ์จริงในวิถีชีวิต ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในความเป็นพลเมือง แนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยและยังสอดคล้องกับแนวคิดของไดจ์คสตรา (Dijkstra, 2012 : 45) ที่กล่าวว่ากระบวนการที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางสังคมนั้น คุณภาพของการสอนและการเรียนรู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งโดยหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับนักเรียน วิสัยทัศน์ และจริยธรรมปฏิบัติของโรงเรียน นอกจากนั้นการสอนของครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ และนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่นเดียวกับการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพของหลักสูตร มีอิทธิพลต่อการเกิดผลลัพธ์ทางสังคม นอกจากนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าบรรยาการชั้นเรียนเชิงบวกเป็นองค์ประกอบหนึ่ง

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ซีเกล (Siegel, Online : 2015) ที่อธิบายว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถปรับปรุงการดูแลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความเชื่อมโยงของโรงเรียนและอัตราการจบการศึกษา เป็นการลดพฤติกรรมเสี่ยง ลดพฤติกรรมกลั่นแกล้งกันและลดพฤติกรรมถดถอยของบุคลากรและพบกับความสำเร็จมากขึ้น เช่นเดียวกับปัญจนานู วรวิเศษชัย (2560:70) ที่กล่าวว่าบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก เป็นบรรยากาศแห่งความสุขและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยความเข้าใจในตัวผู้เรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ทั้งนี้การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกต้องอาศัยทั้งบรรยากาศทางกายภาพที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกลึกซึ้งและพฤติกรรมของผู้เรียน สอดคล้องกับอดเดิลแมนและเทย์เลอร์ (Adelman and Taylor, 2002 : 304) ที่กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเชื่อมโยงการรับรู้ เพิ่มแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่แทชลล์ (Tachelle, 2014 : 520) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในเชิงบวก ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันทำงานแก้ไขปัญหาได้สำเร็จเพื่อผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ปราสาณนา (Prasanna, online :2014) ที่กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนในชั้นเรียน และการที่ผู้สอนใช้เวลาอย่างไม่เป็นทางการกับผู้เรียนด้วยความเป็นกันเอง ในขณะที่ เจสัน (Jason,Online : 2016) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความสามัคคีเชิงบวกกับนักเรียน ปรับปรุงการเรียนรู้และแรงจูงใจของนักเรียน บรรยากาศเชิงบวกในชั้นเรียนจึงเป็นการกำหนดโครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและความผูกพันต่อการเรียนการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความรู้สึกลึกซึ้งของบุคลากร ต่อองค์กร แรงจูงใจ แรงผลักดันต่อกิจกรรมมีผลต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา นอกจากผลของการวิจัยจะสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้รับการยอมรับแล้วยังพบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ตรีสกุลวงษ์ (2561 : 199-200) การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาคตะวันออก โดยบูรณาการในกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพของ

ผู้เรียน พฤติกรรมการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู บรรยายภาคชั้นเรียน และ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เช่นเดียวกับ สมฤทัย ทองบุญน่ม และ น้ำทิพย์ ่องอาจวานิชย์ (2563 :120-128) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาศห้องเรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาศห้องเรียนเชิงบวกประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความอบอุ่น ความใกล้ชิด ความรู้สึกไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น การตอบสนองความต้องการร่วมกัน ความท้าทาย ความสำเร็จ ความมีอิสระ ความสนุกสนาน และความมีวินัยแห่งตน ในขณะที่เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560 : 98-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรมีการวิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้ มีปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ อินเทอร์เน็ต ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และต้องจัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ปฐมวัย ไปจนถึงอุดมศึกษา ที่มีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชนไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิด จินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาการคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่น ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการทักษะการสื่อสาร ทักษะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 และ 3) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทนกล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย และมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา และ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาตามลำดับ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพครูให้สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้น

1.3 ผู้มีอำนาจหน้าที่ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดนโยบาย และวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญในการจัดกระบวนการเรียน และการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันและอนาคต

2.1 การศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ในเชิงลึก ตามบริบทที่แตกต่างของแต่ละโรงเรียน หรือต่างเวลา ต่างภูมิภาค เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้ในการสร้างตัวแบบที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างแท้จริง ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory)

2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
โรงเรียนประถมศึกษา หรือ โรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้เกิดมิติของผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ
และเชิงคุณภาพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กันต์ฤทัย คลังพล. (มกราคม – เมษายน 2563). “การวิจัยแบบผสมวิธี MIXED METHODS RESEARCH,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(1) : 235-255.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). **เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษพิธีเปิดการอบรมครูผู้สอนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงแรมแม่น้ำ**
- กษมน มังคละศิริ. (2557). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2562). **คู่มือการนิเทศ. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35**
- เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2564). **โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช (หลักสูตรฐานสมรรถนะ). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://cbethailand.com/> 27 – 29 เมษายน 2565**
- "การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา" (17 กุมภาพันธ์ 2564). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38ง. หน้า 4-8.**
- "การแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๖" (1 พฤษภาคม 2546). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 36ก. หน้า 23.**
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒” (7 พฤษภาคม 2563). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109 ง. หน้า 10-14.**
- _____. (20 มีนาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68ง. หน้า 18.**
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๕๖” (4 ตุลาคม 2556). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 13 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74.**
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.**

คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้านพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองดี. (2553). ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ.

2553-2561. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ครรรชิต มัลยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์).

แหล่งที่มา. http://drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html

21 พฤษภาคม 2565

มนัท ธาตุทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

_____. (2552). การจัดการชั้นเรียน : ห้องเรียนแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). ความรู้เบื้องต้นทางรัฐประศาสนศาสตร์. ขอนแก่น :

คลังนานาวิทยา.

จันทิมา รุ่งเรือง. (2563). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

ในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.

นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

จิรวดี ทวีโชติ และ วัลลิกา ฉลากบาง. (มกราคม – มิถุนายน 2561). “ภาวะผู้นำการจัดการ

เรียนรู้ของครู.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 12 (1) : 243-249.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทน์ นามมา และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564). “มิติของการสร้างมนุษย์

สัมพันธ์ในองค์กร.” วารสาร มจร.อุบลปริทัศน์. 6(2) : 779-790.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2542). “การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้.” ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ :

โครงการวิถิทรศน์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). วัฒนธรรมคุณภาพ : สร้างคน สร้างชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.

_____. (2557). ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ .กรุงเทพฯ :

บริษัทชินโนพัลลขิง แอนด์ แพ็คเกจจิง จำกัด.

ชาติชาย ม่วงปทุม. (2557). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาพัฒนาหลักสูตร.

(เอกสารประกอบการสอน). อุตรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

จิรวัดน์ นิเจนตร. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560). “การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา,” วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 4 (2) : 71-102.

เจี๊ยะชาญ ภาระวงศ์ และคณะ. (มกราคม – มิถุนายน 2560). “การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,”

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 11 (1) : 206-214.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดาวรรณ ฤทธิการ. (2561). “รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 6 (3) : 114-126.

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2554). วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารจัดการการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ทิพย์พพร ดันติสุนทร. (2557). พลเมือง สิทธิมนุษยชน และประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา ภายใต้มูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา.

ทิสนา แยมมณี และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ทิสนา แยมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรูปฤกษ์ปัญญา. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่วัฒนธรรมคุณภาพ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/52240/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir-12> มกราคม 2564.

ธัญชัช วิภัติภูมิประเทศ. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2558). “จริยธรรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 34(6) : 52-59.

- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนสาร บัลดังกัปัทมา. (2564). ภาวะผู้นำพลังบวก : เสริมพลังบวกเพื่อพัฒนางาน คน สำราญ งานสำเร็จ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา.
<https://www.gotoknow.org/posts/692119> 26 สิงหาคม 2064
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูป รอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3. ขอนแก่น : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ชานินทร์ กรัยวิเชียร (มกราคม-มิถุนายน 2548) “คุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร,” วารสารภาษาและภาษาศาสตร์. 23 (2) : 8-9
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นเรศ ปุบุตรชา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). “ความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ฟังคิดว่าทุกปัญหามีทางออก ไม่ใช่ทุกทางออกเป็นปัญหา,” วารสารวงการครู. 1(12) : 76-78.
- เนตรพัฒนา ขาววิราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เซนทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- _____. (2556). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร Managing change and organization development. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์เรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : ตรีณสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- _____. (2545). **การวิจัยสำหรับครู**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2546). **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560). “การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง,” วารสารสมาคมนักวิจัย. 22(2) : 65-80.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร: Curriculum Development**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรีน.
- บารมี จรัสสิงห์. (2559). **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <https://plan.dmh.go.th/forums/index.php?topic=1031> 12 มกราคม 2564
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณและคณะ. (2554). **รายงานการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.พี.กราฟฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2560). **Integrity พื้นฐานสำคัญของความน่าเชื่อถือในตัวผู้นำ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://prakal.com/2017/02/01/integrity-> 20 กุมภาพันธ์ 2564.
- ปัญญา วรพัฒนชัย. (2560). “ทฤษฎีการเกิดความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์,” **ครุศาสตร์สาร**. 11(1) : 69-78.
- ปาสาละ. (2560). **Social Impact Assessment บริการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา. <http://www.salforest.com/products-services/sia>. 19 มีนาคม 2563.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2555). **การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง**. กรุงเทพฯ : นานามีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2554). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปยุตวิรุ์ อวยชัยสวัสดิ์. (2561). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลับพลาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2550). **คนสำราญ งานสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้ง.
- พรรณอร อุสุภาพ. (2561). **การศึกษาและวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ (กันยายน - ธันวาคม 2561). “การคิดเชิงบวก : ตัวแปรในการพัฒนาชีวิต,” **ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 11(3) : 1962
- พิทักษ์ โสตถยาคม. (2560). **การวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. อุดรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (29 กรกฎาคม 2560). “การศึกษายุคนี้(ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0”. **การประชุมวิชาการระดับชาติ** 3 : 98 – 110.
- ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2549). **การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). **กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพเพอร์, เวร่า. (2548). **การคิดแง่บวก**. แปลโดย นุชจริย์ ชลคุป. กรุงเทพฯ : บลิส.
- พรสวรรค์ ศิริศาดนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรสวรรค์ ศิริศาดนันท์ และ นริศ สวัสดิ์. (2557). **คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรทิพย์ ตรีสกุลวงษ์. (2561). **การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาคตะวันออก โดยบูรณาการในกิจกรรมเวลาเรียนเพิ่มเวลา**. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (วิจัย วัดผลและสถิติ การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- พรพรรณ โชติพิฤกษ์วัน. (2563). แนวทางการนำสมรรถนะหลัก 5 ประการสู่การพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในชั้นเรียน ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานวิชาการและ
มาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2555). จิกซอว์ตัวสุดท้าย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<https://www.gotoknow.org/posts/314324> 11 มกราคม 2564
- ภาณี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
_____. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5.
ชลบุรี : มนตรี.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2552). inspiration...พลังแห่งลมหายใจ ไฟแห่งการทำงาน. Productivity
World 23 March-April 2009. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู (Self Actualization For Teachers)**. กรุงเทพฯ :
ไอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- เยาวเรศ ภักดีจิตร. (2557). **Active Learning** กับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. นครสวรรค์ :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
_____. (มกราคม - มิถุนายน 2554). “วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา,”
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย . 2 (2) : 7-20.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ :
นานมีบุ๊ค.
- ลภัสรา จูเมฆา และ ปกรณ์ ประจัญบาน. (ตุลาคม-ธันวาคม 2561). “การวิจัยและพัฒนาแบบ
ประเมินการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนิสิตครูในศตวรรษที่ 21,”
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20 (4) : 118-127
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2564). การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่อนาคตของตนเองและ
องค์กรที่ดี (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://steco.kmutt.ac.th/knowledge/2047>
12 มกราคม 2564
- วันเพ็ญ บุญประกอบ. (2544). “การเลี้ยงดูลูกกับสุขภาพจิต,” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่ง
ประเทศไทย. 46(1) : 55-68.

- วาสนา ปรีโส. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนนำตกห้วยสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา) สกสศ. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วารินทร์พร พันเพ็ญฟู. (มกราคม-เมษายน 2562). “การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ,” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(1) : 135-145.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2552). การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- _____. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ ตาตา ปับลิเคชั่น.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ ปรีนท.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิรัช วิจารณ์ภารณ. (2555). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.wiruch.com/books%20for%20textbook/book39.html> 20 พฤศจิกายน 2565
- วิสันท์ พาหะมาก. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- _____. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- วีรวิท คงศักดิ์. (2552). **ประชาสังคม**. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก http://www.schq.mi.th/history/veeravit_history.pdf. 20 พฤษภาคม 2564
- _____. (2552). **แผนพัฒนาความเชื่อตรงแห่งชาติ**. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก <http://csr.igetweb.com.com/imdex.php?mo=5&qid=375480> 20 พฤษภาคม 2564
- ศุภวัตร มีพร้อม. (กันยายน – ธันวาคม 2557). “ภาวะผู้นำพลังบวกกับการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมบริการ กรณีศึกษา การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย,” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** 7 (3) : 878-887.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการ คุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเดช สุชีวะ และคณะ (2559). **ทักษะทางปัญญาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา: การพัฒนาโมเดลและเครื่องมือวัดออนไลน์**. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [file:///C:/Users/user/Downloads/pdf_1512096158%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/pdf_1512096158%20(1).pdf) 11 มกราคม 2564.
- สมาพร ลีภัยรัตน์. (2560). **รูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัมมา รณินชัย. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2251). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สญา ชีระวิช. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับการศึกษายุค 4.0**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://educa2020.educathai.com/learnings/40> 11 มกราคม 2564.
- สถณี อาชวานันทกุล และ ภัทราพร เข้มลออ. (2560). **คู่มือการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมและผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2556). **เปลี่ยนความคิด ด้วยจิตวิทยาเชิงบวก**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- สมคิด สกุลสถาปัติย์. (มกราคม - มิถุนายน 2563). “กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย**. 8 (1) : 277-293.
- สมจิต จันทรฉาย. (2557). **การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน**. นครปฐม : เพชรเกษม 3 พรินติ้งกรุ๊ป.
- สมนึก ธาตุทอง. (2548). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.
- สมชาย เทพแสง คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560).
“กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำร่วมสมัย Inspiration Building Strategies of Contemporary Leader,” **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 14 (27) : 166
- สมฤทัย ทองบุญนุ้ม และ นันทิพย์ งามอจจาณชัย. (กันยายน – ธันวาคม 2563). “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาศห้องเรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย,” **วารสารราชพฤกษ์**. 18 (3) : 120-128.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2563). **แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก [Active Learning] โครงการการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง**. ลำปาง : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- _____. (10 กรกฎาคม 2550). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๐**.
- _____. (18 พฤษภาคม 2563). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดกลุ่มพื้นที่การศึกษาประจำเขตตรวจราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
- _____. (2564). **ข้อมูลจำนวนผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา**. (ออนไลน์). : pr.phuket.psu.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=238&Itemid=58. 25 มิถุนายน 2564.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 OBEC'S POLICY 2020. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2558). เกณฑ์คุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 Public Sector Management Quality Award.
กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
ประจำประเทศไทย. (2564). เยาวชนเผชิญปัญหาอะไรบ้างในปัจจุบัน. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <https://www.thailandpolicylab.com/about-u>. 12 พฤษภาคม 2565
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนากุณาภาพการศึกษา :
ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้าง
ความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <https://dictionary.orst.go.th/> 21 เมษายน 2564.
- สำนักฝึกอบรมธรรมะเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2555). ความซื่อตรง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา.
<https://www.gotoknow.org/posts/450472>. 9 พฤษภาคม 2564
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559). แนวทางการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 21ST Century Skills. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf
28 สิงหาคม 2563
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553).

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.

สุภูมิ เฉลยทรัพย์. (2559). วันครู จาก “SMART Teacher” ถึง “Smart Classroom” ผู้การเป็น

“Smart Thailand”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2560). ครุยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ ผู้การศึกษา 4.0. กรุงเทพฯ :

9119 เทคนิควิธีคิด.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2542). “ทำไมต้องปฏิรูปการเรียนรู้,” วารสารครูศาสตร์. 26 (1) : 1–6

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิมล ติรกันนท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยสุดา กรีน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา

และภาวะผู้นำ) สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุสร หงส์ขุนทด. (2565). สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking : HOT) ตาม(ร่าง)

กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<https://krukob.com/web/com-2/> 29 เมษายน 2565

อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหาร

การศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อัญริยะ อุปการกุล. (2563). เครื่องมือการเปลี่ยนแปลงของผู้นำพลังบวก (Appreciative

Leadership) ตอนที่1 2555. (ออนไลน์). แหล่งที่มา.

<https://www.gotoknow.org/posts/443871> 21 มีนาคม 2563

อัญราภรณ์ ใจก้อนแก้วและคณะ. (มกราคม – เมษายน 2562). “วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,”

วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(1) : 256-264

- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2560). ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในการทำงาน สำคัญไฉน (ออนไลน์).
แหล่งที่มา. https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_141240.pdf
9 พฤษภาคม 2564
- อุทัยวรรณ กาญจนกมล. (2557). **Appreciative Inquiry (AI) สุนทรียปรัชญา**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://goo.gl/zB7dCq> 11 มกราคม 2564
- Acree,J. (1974). **The Development of a Model to Link State Education Agencies and Local Education Agencies in Policy Formulation**. Alabama: University of Alabama.
- Adelman,H.S. and Taylor,L. (2002). **Classroom climate**. In W. Lee, A. Lowe, & E. Robinson (Eds.), *Encyclopedia of school psychology* (pp. 304-312). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Aslund,A. Backstrom,I. and Richardsson,D. (2005). **Managing by appreciative leadership to create efficient organizational and healthy co-workers**. Handbook of research paper. (pp.172-178). Sweden : Mid Sweden University.
- Bennis, W. G. (1971). **The concept of organizational health in changing organizational**. Edited by Warren G. Bennis. New York : McGraw-Hill.
- Bourdieu, Pierre. (1988). **The Sociological Study of Sport: Habitus, Capital and Field**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Brian, G. (2009). **What Are Classroom Dynamics?**. (Online). Available : http://www.ehow.com/info_7946454_classroom-dynamics.html 2 May 2021
- Branson,M.L. (2012). **Ten Assumptions of Appreciative Inquiry**. VA : Alban Institute.
- Bushe, G.R. (1998). **Five Theories of Change Embedded in Appreciative Inquiry**. Reprinted in Cooperrider, D. Sorenson, P., Whitney, D. & Yeager, T. (eds.)(2001) *Appreciative Inquiry: An Emerging Direction for Organization Development*. Champaign, IL, USA : Stipes.
- _____. (2005). **Appreciative leadership**. *Journal of the American dietetic association*, 105(5), 699-700.
- Coleman,J.S., and Hoffer. (1988). **Social capital in the creation of human capital**. Boston : Butterworth Heinemann.

- Cooperrider, D.L. (1996). "The "Child" As Agent of Inquiry," **Organization Development Practitioner**. 28(1 & 2) : 5-11
- Cooperrider D. L., and Whitney, D. (2005). **Appreciative inquiry: A positive revolution in change**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cooperrider, D.L., Whitney, D. and Stavros, J.M. (2008). **Appreciative Inquiry Handbook (2nd Ed.)** Brunswick, OH : Crown Custom Publishing.
- Creemer, Bert. P.M. (1997). **Educational Effectiveness and Improvement : The Development of the Field in Mainland Europe**. Dordrecht : Springer. Dijkstra. A. B., Khayati and De Bono, E. (1992). **Serious creativity**. London : Fontana.
- Dickerson, M.S. (2012). "Emergent school leadership: Creating the space for emerging leadership through appreciative inquiry," **International journal of learning & development**, 2(2) : 55-63.
- Dijkstra, A.B., Khayati and Vosse. (2012). **The assessment of social outcome and school Improvement through school inspections**. Amsterdam Press.
- Dijkstra, A.B. (2012). **Sociale opbrengsten van onderwijs**. Amsterdam University Press.
- _____. (2014). **Social benefits of education**. Amsterdam University Press.
- Dijkstra, A.B. and Ralf, M. (2019). "The effect of teacher-student and student-student relationships on the societal involvement of students," **Research Papers in Education Volume 35(3)**
- Dijkstra, A.B. El Khayati, N. and Vosse, A. (2014). **Evaluation of social outcomes in the Netherlands**. In A.B.
- Dogan, M. (2017). "School Culture and Effectiveness," **International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**. 12(25) : 253-264 (Online). Available : <https://www.researchgate.net/publication/320701605> 25 May 2022
- Durlak, J. A. (2007). Effects of positive youth development programs on school, family and community systems. *American Journal Community Psychologist*.
- Eagly, Alice H. and Others. (2003). "Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men," **Psychological Bulletin**. 12(4) : 569-591.

- Fend. (1974). **Socialization and Education Essay in Conceptual Criticism**. London : Greenwood Publishing Press.
- Fry,G. Wisalaporn,S. and Lertpaitoon,S. (1999). **Management of Education. In Thailand : A Review and Recommendations for an Implementation**. Strategy for Decentralization. Photocopied.
- Gagne,R.M., Wager,W.W., Golas,K. C., and Keller,J. M. (2005). **Principles of instructional design (5th ed.)**. Connecticut: Thomson Wadsworth.
- Gardner,H. (1975). **Multiple intelligences** (Online). Available URL: <http://tip.psychology.org/gardner.html> 24 March 2020
- Gergen,K. J. (2009). **Relational being, beyond self and community**. New York: Oxford University Press.
- Gibson,J.L. (1982). **Organizations: Behavior, structure, process** (4th ed.). Texas : Business.
- Glickman,Carl D. (1990). **Supervision of Instruction**. New York : Allyn and Bacon.
- Good,C.V. (2005). **Dictionary of Education**. New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G.. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice**(6th ed.). New York : McGraw-Hill.
- _____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. New York : McGraw- Hill.
- Janse,B. (2019). **Appreciative Leadership**. Retrieved (insert date) from Toolshero (online). Available : <https://www.toolshero.com/leadership/appreciative-leadership/> 19 March 2021
- Jenn By Indeed Editorial Team. (2022). **Positive Leadership: 32 Traits of Positive Leaders**. (online). Available: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/positive-> 19 March 2021
- Joyce, B. and Well, M. (1985). **Models of teaching**. New Jersey: Prentice Hall.
- Joyce, B. and Calhoun, E. (2010). **Models of professional development**. Thousand Oaks: Corwin.

- Keeves, J. P. (1997). **Models and model building. In Keeves, J. P. Educational research. Methodology and measurement : An International Handbook.** Oxford: Peraman.
- _____. (1997). **Educational Research, Methodology, and Measurement.** Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Kent, Thomas W. (2008). **Appreciative Inquiry. In Encyclopedia of Public Administration and Public Policy.** Berman, Evan M. pp. 99-102. 2nd ed. Harrisburg, PA: Hardback.
- Khan, Adam. (2008). **Does Positive Thinking Work?.** (Online). Available : <http://www.youmeworks.com/doesptwork.html>. 25 Sept 2022
- Kythreotis, A., P. Pashiardis and L. Kyriakides. (2010). "The Influence of School Leadership Styles and School Culture on Students' Achievement in Cyprus Primary Schools," **Journal of Educational Administration.** 48(2) : 218 - 240
- Lave, C.A. and March, J.G. (1993). **An Introduction to Models in the Social Science.** New York: University of America.
- Lee, S. (2010). **Appreciative inquiry foundations and practice: leading from strengths we discover in our communities and ourselves.** United State: Shared sun studio.
- Lewin K. (1988). "Action Research and community problem" **Journal of social Issues.**
- Lewis, S., and Moore, L. (2011). **Positive and appreciative leadership.** International journal of appreciative inquiry: AI Practitioner, 13(1) : 4-6.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2004). **Educational administration: Concept and practices** (2nd ed.). Belmont, CA : Wadsworth.
- Mariana Pascha. (2020). **The PERMA Model: Your Scientific Theory of Happiness,** (Online). Available : <https://positivepsychology.com> 25 Sept 2022
- Maxwell, C. John. (2019). **Put your dream to the test.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- Mcquail, D. and Windahl, S. (2011). **Communication Models for the Study of Mass Communications.** (2nd ed.) New York : Routledge.
- Mott, R. M. (1972). **The character of effective organization.** New York : Harper & Row.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). **Organizational Behavior.** Chicago : The Dryden Press.

- OECD. (2011). **OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship**. Thailand: Key Issues and Policies OECD Publishing.
- Pfeiffer, V. (2005). **kankhit ngæ bu ak. [Positive Thinking]**. Translated by Nootjaree Cholkub. Bangkok : Bliss.
- Piaget, J. (1962). **Play, dreams, and imitation in childhood**. New York: Norton.
- _____. (1969). **The Mechanisms of Perception**. New York : Basic Book.
- Potter, A. (1998). **Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy, Fulfilling, Successful Life**. New York: Berkley Books
- Raj, M. (1996). **Encyclopedic of psychology and education**. New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior** (8th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Roberts, C. (2017). **Characteristics of Visionary Leadership**. (Online). Available : <https://bit.ly/2Hjga2C>. 25 Sept 2022
- Ronny, Alver Gursli and Bente Barton Dahlberg. (2012). **The Norwegian approach to inspecting the social quality of education**.
- Schall, E., Ospina, S., Godsoe, B., and Dodge, J. (2004). **Appreciative narratives as leadership research: Matching method to lens**. In D.L. Cooperider and M. Avital (Eds.), *Advances in appreciative inquiry: Constructive discourse and human organization*, (pp.147-170). Oxford : Elsevier Science, Ltd.
- Schiller, M., Riley, D. and Holland, B.M. (2001). *Appreciative leaders: In the eye of beholder*. Chagrin Falls, OH : Taos Institute. Retrieved May 9, 2014, from : (online). Available : <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/5313>. 19 March 2021
- Senge, P.M. (1996). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London : Century Press.
- Sergiovanni, T.J. (1991). **Education governance and administration**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Smith, E.D. and Others. (1980). **The Educators Encycloped**. New Jersey: Prentice Hall.
- Smith, P.L. and Ragan, T.J. (1999). *Instructional design* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Social Impact Centre. (2020). **Centre for Social Impact**. (online). Available : <https://www.csi.edu.au/about-csi/>. 21 Mar 2021.

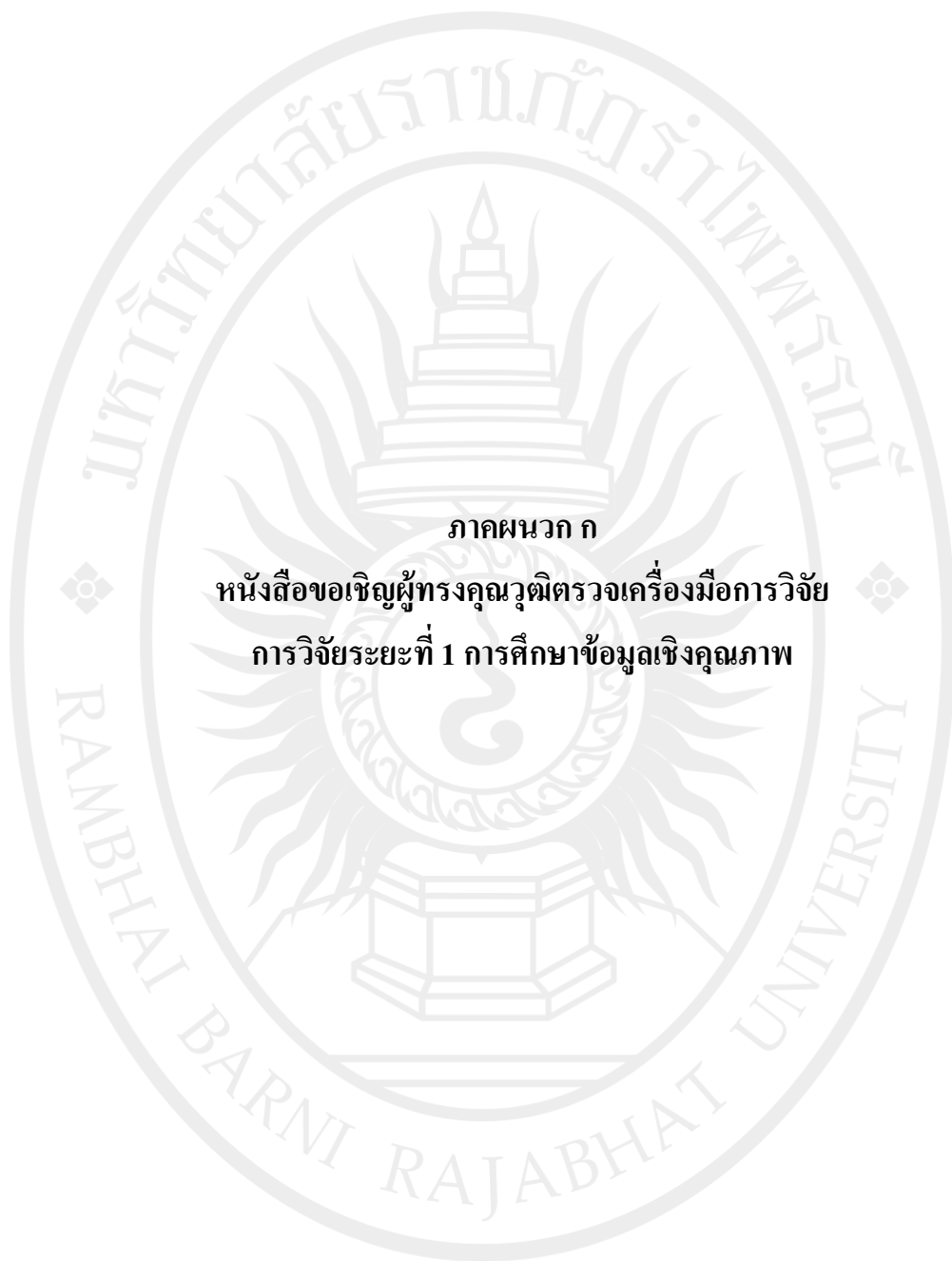
- Steiner, E. (1988). **Methodology of theory building**. Sydney: Educology Research Associates.
- Stephen, M. Ross. (2020). **Michigan Ross Social Impact Area of Study**. (online). Available: <https://michiganross.umich.edu/faculty-research/areas-of-study/social-impact>. 21 Mar 2021.
- Sternberg,R.J. (1985). **Beyond IQ : A triarchic theory of human intelligence**. New York : Cambridge University Press, 1985.
- Stewart,C. (2012). **Transforming Professional Development to Professional Learning**. Journal of Adult Education. 28-33 January 2012.
- Steiner,V. John and Keeves, J.P. (1988). **Self-directed Learning Oriented Assessments in the Asia-Pacific**. New York London : Springer Dordrecht Heidelberg.
- Tachelle,B. (2014). “Creating Positive Learning Environments: Antecedent Strategies for Managing the Classroom Environment & Student Behavior,” **Creative Education**. 5 : 519-524.
- Van Damme,J. (2002). A new study on educational effectiveness in secondary schools in Flanders: An introduction. **School Effectiveness and School Improvement**, 13 (4), 383-397.
- Verma, N. (2011). **Appreciative leadership for sustainable development in India**. International journal of appreciative inquiry : AI Practitioner, 13(1), 11-16.
- Ventella,SW. (2002). **a nupha p hæ ng khwa mkhit chœ ng bu ak nai lo k thurakit**. [The Power of Positive Thinking in Business]. Translated by Wittaya Plymanee. Bangkok :A.R.Business Press.
- Virtanen,P., Niemi,H.M., and Nevgi, A. (2017). “Active learning and self-regulation enhance student teachers’ professional competences,” **Australian Journal of Teacher Education**. 42(12) : 1-20.
- Voogt,J., and Roblin,N.P. (2010). **21st century skills. Discussienota**. Zoetermeer : The Netherlands : Kennisnet.
- Vygotsky,L.S. (1962). **Thought and Language**. Edited and Translated by Eugenia Hanfmann and Gertrude Vankar. Cambridge: Massachusetts, The M.I.T. Press.
- Walsh,M. (1999). **Building a successful school**. London : Kogan Page.

- Weegar,T. (2013). **Excellence in education leadership: Appreciative leadership within BC community colleges**. Doctoral's thesis. Department of educational administrator, The University of British Columbia.
- Whitney,D. (2013). **Appreciative Leadership and participatory planning. The journal of the international association of participatory planning**. (Online). Available ; Direction: positive change.org, 21 Mar 2020.
- Whitney,D.K., Trosten-Bloom,A. (August 2016). **Appreciative Leadership:Responding Relationally to the Questions of Our Time**. : (online).
<https://www.researchgate.net/publication/316605881> 19 March 2021
- Whitney,D.K., Trosten-Bloom,A., and Rader,K. (2010). **Appreciative Leadership: Focus on what works to drive winning performance and build a thriving organization**. New York, NY: McGraw-Hill
- Wolinski,S. (2010). **Definition of appreciative leadership**. Retrieved March 11, 2014, from <http://managementhelp.org/blogs/leadership/2010/10/07/appreciativeleadership/#sthash.gV21jcv4.dpuf>.
- Yuchtman,E, and Seashore,S.E. (December 1967). **A systems-resource approach to organizational effectiveness. American Sociological Review**. 32 : 891-903.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ดร.พิทยุตม์ กงกุล	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. ดร.ธิดา เมฆะทัต	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิริวิหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด
4. ดร.สุริศา ริมศิริ	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด
5. นางสาวทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตราษตระการคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/๑๒๘๐



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย

ด้วยนางสาวเชิณีร์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๑๒๘๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ด้วยนางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรรณรุ่งกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมขนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.พิชญ์ งามกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/๑๒๘๑



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.ธิดา เมฆะทัต

ด้วยนางสาวเชนิร์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๓๐๒๙๐, ๓๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๑๒๘๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ด้วยนางสาวเชณิรี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.สุริสา ริมศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๑๒๘๔

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา

ด้วยนางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาคันนัท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

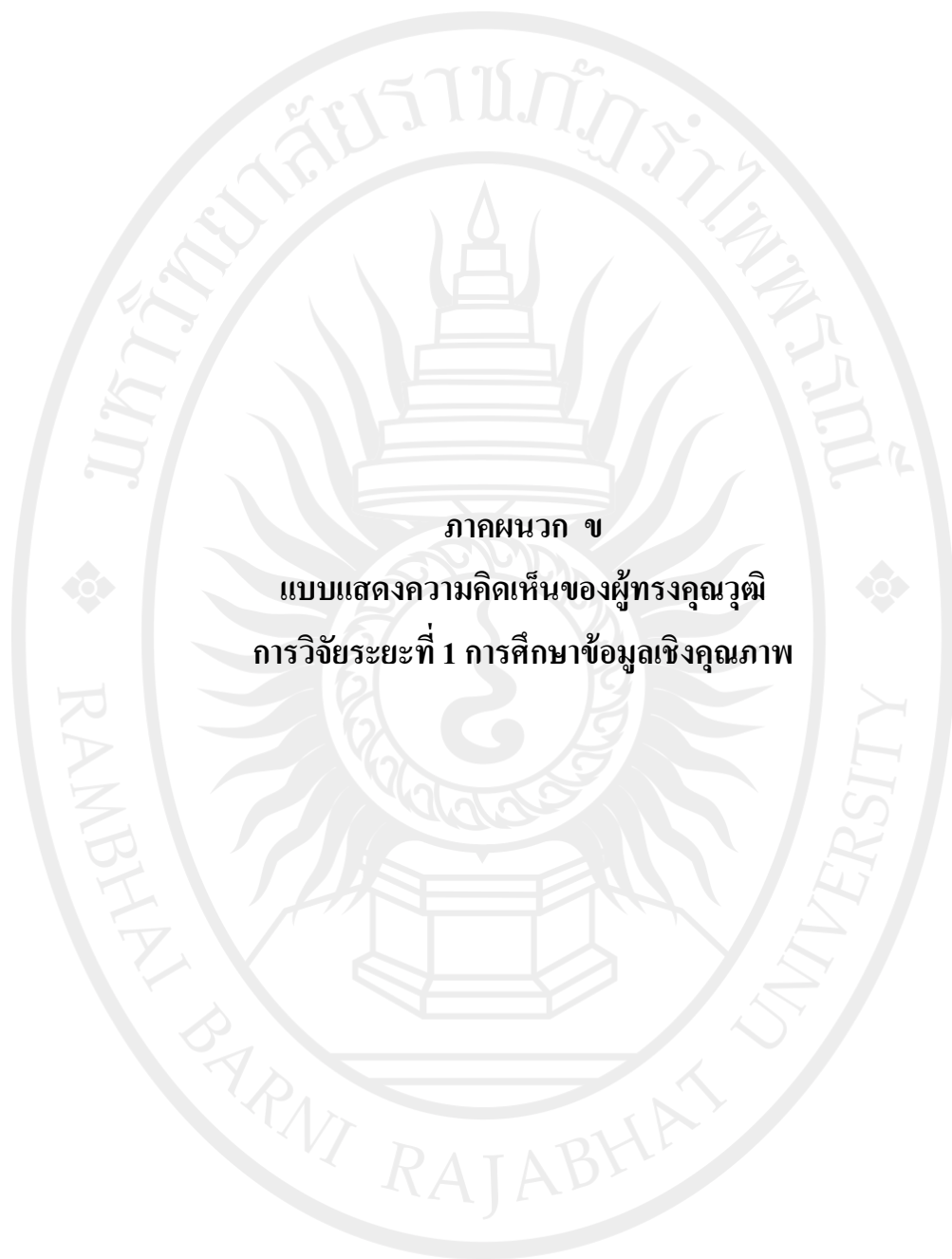
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ข
แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เครื่องหมาย ☒ หมายถึง เหมาะสม
☒ หมายถึง ไม่เหมาะสม
☐ หมายถึง ควรแก้ไข

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. นักเรียนในโรงเรียนของท่าน มีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทางปัญญาอย่างไรบ้าง	☒	☒	☒	☒	☒	
2. นักเรียนในโรงเรียนของท่าน มีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นพลเมืองอย่างไรบ้าง	☒	☒	☒	☒	☒	
3. ท่านมีหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	☒	☒	☒	☒	☒	
4. ท่านมีหลักในการบริหารชุมชน สังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างไร	☒	☒	☒	☒	☒	
5. ท่านคิดว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีปัจจัยใดบ้าง	☒	☒	☐	☒	☒	ควรเติมคำว่า โปรดยกตัวอย่าง
6. ท่านคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีความสำคัญอย่างไร และโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่	☐	☐	☐	☒	☒	ควรสลับข้อ 6. ขึ้น ไปเป็นข้อที่ 1 และ ข้อ 5 เป็นข้อ 2
7. ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียนหรือไม่	☒	☒	☒	☒	☒	

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
8. ภาวะผู้นำพลังบวก ที่มีจะกล่าวกันถึง การใช้สุนทรียศาสตร์ การสร้างแรงบันดาลใจ ความซื่อตรง การคิดเชิงบวก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประเด็นนี้	✓	✓	✓	✓	✓	
9. ท่านคิดว่าครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีลักษณะอย่างไร	○	○	✓	✓	✓	ควรระบุคุณลักษณะตามคำนิยามศัพท์
10. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
11. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	○	○	○	✓	✓	ควรระบุคุณลักษณะหรือองค์ประกอบตามคำนิยามศัพท์
12. ท่านคิดว่าบุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะกล่าวได้ว่าเป็นวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
13. ท่านคิดว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ต้องจัดอย่างไรบ้าง และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
14. ท่านคิดว่าการที่ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก และส่งเสริมการพัฒนากระบวนการคิด ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
15. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก เป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
16. คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ กระบวนการจัดการเรียนรู้หรือไม่	✓	✓	○	○	✓	1. ประเด็นนี้ไม่ควร ถามกับนักเรียน 2. ควรปรับเป็น ท่าน คิดว่าหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนมี ความสำคัญหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร และมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของ โรงเรียนหรือไม่ อย่างไร
17. นอกจากประเด็นดังกล่าวไปแล้ว ท่านมีความคิดเห็นว่ามีประเด็นใดที่เป็น ปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฉบับที่ 2 สำหรับครู

คำชี้แจง เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เหมาะสม

✗ หมายถึง ไม่เหมาะสม

○ หมายถึง ควรแก้ไข

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. นักเรียนในโรงเรียนของท่าน มีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทางปัญญาอย่างไรบ้าง	✓	✓	✓	✓	✓	
2. นักเรียนในโรงเรียนของท่าน มีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นพลเมืองอย่างไรบ้าง	✓	✓	✓	✓	✓	
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักในการจัดการศึกษา อย่างไรบ้าง	✓	✓	✓	✓	✓	
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักในการบริหารชุมชน สังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างไร	✓	✓	✓	✓	✓	
5. ท่านคิดว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีปัจจัยใดบ้าง	✓	✓	○	✓	✓	ควรเติมคำว่า โปรดยกตัวอย่าง
6. ท่านคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีความสำคัญอย่างไร และโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่	○	○	✓	✓	✓	ควรสลับข้อ 6. ขึ้นไปเป็นข้อที่ 1 และข้อ 5 เป็นข้อ 2 เหมือนกับแบบสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
7. ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำ พลังบวก คือการใช้สุนทรียศาสตร์ การสร้าง แรงบันดาลใจ ความซื่อตรง การคิดเชิงบวก ในการบริหารจัดการในโรงเรียนหรือไม่ และมีผลอย่างไร	○	✓	✓	✓	✓	ควรแยกประเด็นให้ ชัดเจนเป็นข้อย่อย ๆ
9. ท่านคิดว่าครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีลักษณะอย่างไร	○	○	✓	✓	✓	ควรระบุคุณลักษณะ ตามคำนิยามศัพท์ เหมือนฉบับที่ 1
10. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนหรือไม่						
11. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	○	○	○	✓	✓	ควรระบุคุณลักษณะ หรือองค์ประกอบ ตามคำนิยามศัพท์
12. ท่านคิดว่าบุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะกล่าวได้ว่าเป็น วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
13. ท่านคิดว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ดี ต้องจัดอย่างไรบ้าง และมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
14. ท่านคิดว่าการที่ครูจัดการเรียนรู้ เชิงรุก และส่งเสริมการพัฒนา กระบวนการคิด ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
15. บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก เป็น ส่วนส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ประสบความสำเร็จหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
16. คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือไม่	✓	✓	○	○	✓	1. ประเด็นนี้ไม่ควรถามกับนักเรียน 2. ควรปรับเป็น ท่านคิดว่าหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสำคัญหรือไม่ควรเป็นอย่างไรและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่อย่างไร
17. นอกจากประเด็นดังกล่าวไปแล้วท่านมีความคิดเห็นว่ามีประเด็นใดที่เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียน

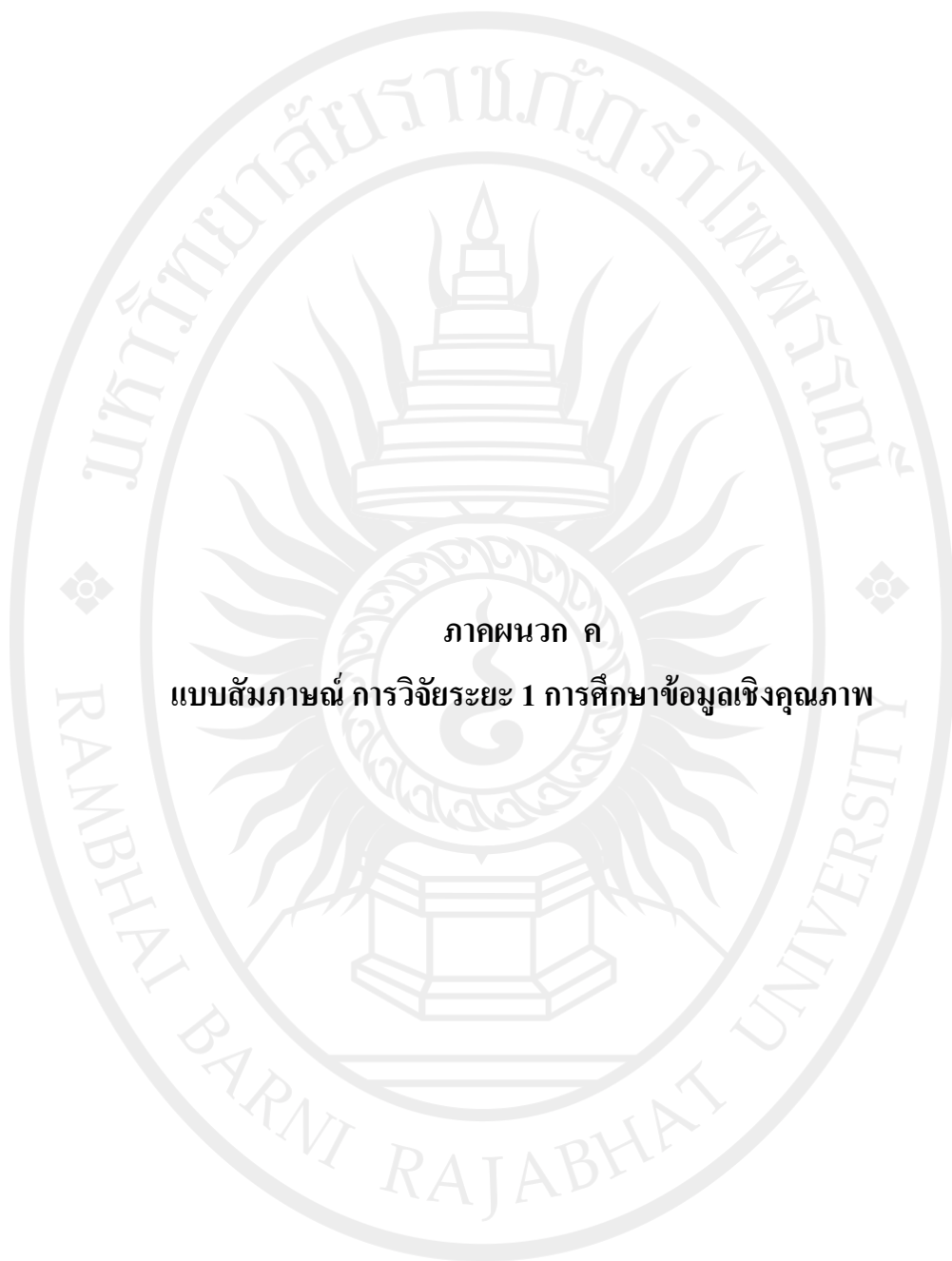
คำชี้แจง เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เหมาะสม

✗ หมายถึง ไม่เหมาะสม

○ หมายถึง ควรแก้ไข

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. นักเรียนคิดว่า นักเรียนและเพื่อน ๆ มีการแสดงออกทางความสามารถทางด้านปัญญาอย่างไร	✓	✓	✓	✓	✓	
2. นักเรียนคิดว่า นักเรียนและเพื่อน ๆ มีการแสดงออกทางด้านความเป็นพลเมืองอย่างไร	✓	✓	✓	✓	✓	
3. นักเรียนมีความรู้สึกต่อผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในภาพรวมอย่างไร เช่น ท่านสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน ชี้แจง ให้เหตุผลเข้าถึงง่าย เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	✓	
4. นักเรียนเคยพบว่าผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ หรือครูผู้ใหญ่ออกไปพบกับชุมชนภายนอกหรือไม่ ถ้าเคยเห็นท่านไปทำอะไร อย่างไร	✓	✓	✓	✓	✓	
5. นักเรียนคิดว่าโรงเรียนได้รับการยอมรับจากภายนอกหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
6. นักเรียนคิดว่า อะไรที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน หรือชุมชน หรือทุกคน	○	○	✓	✓	✓	ควรสลับข้อ 6. ขึ้นไปเป็นข้อที่ 1 และ

ประเด็นการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
7. ผอ. หรือ รอง ผอ. พูดย้ำก่าตั้งใจ นักเรียนในการสอบ การแข่งขัน หรือเรื่องอื่น ๆ หรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
8. นักเรียนมีความคิดเห็นว่า ผอ. มีแนวคิด เชิงบวก หรือมีความซื่อตรงหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
9. นักเรียนคิดว่าคุณครูมีความรอบรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี และมี จรรยาบรรณวิชาชีพครูหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
10. นักเรียนคิดว่าคุณครูมีคุณลักษณะ อย่างไร ในภาพรวม	✓	✓	✓	✓	✓	
11. ในภาพรวมนักเรียนรักโรงเรียน หรือไม่ เพราะเหตุใด	✓	✓	✓	✓	✓	
12. จากการสังเกตของนักเรียน นักเรียน คิดว่า ครูและนักเรียน มีความรักและ ผูกพันกัน หรือรักโรงเรียนหรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	
13. ขอให้นักเรียนช่วยเล่าให้ฟังว่าคุณครู จัดกระบวนการเรียนรู้แบบใด	✓	✓	✓	✓	✓	
14. ขอให้นักเรียนช่วยแสดงความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น ชอบหรือไม่ชอบในกิจกรรมใด เพราะอะไร เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	✓	
15. นอกจากประเด็นดังกล่าวแล้ว นักเรียนอยากคุยอะไรให้ฟังเพิ่มเติม หรือไม่	✓	✓	✓	✓	✓	



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์ การวิจัยระยะ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ในขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนากกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล โรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน
3. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ในลักษณะของคำถามปลายเปิดแบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยผู้วิจัยระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์
4. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที ต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก 1 ท่าน ทั้งนี้การสัมภาษณ์นักเรียนอาจใช้การสัมภาษณ์ ครั้งละ 2-3 คน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกการสัมภาษณ์ การบันทึกเสียง และการถ่ายภาพ
5. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบ พร้อมทั้งสรุปผลการสัมภาษณ์ในวันที่ทำการสัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก : ผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

1. ท่านคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีความสำคัญหรือไม่อย่างไร และโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

.....

2. ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล หรือความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม

.....

.....

3. นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทางปัญญาและความเป็นพลเมือง อย่างไรบ้าง

.....

.....

4. ท่านใช้หลักการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และการบริหารจัดการภายนอกอย่างไรบ้าง

.....

.....

5. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร หากท่านมีความคิดเห็นที่สำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องลักษณะอย่างไร

.....

.....

6. ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารใช้สุนทรียสาธก การสร้างแรงบันดาลใจ ความซื่อตรง และการคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

7. ท่านมีความคิดเห็นว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในสายงานของตนเอง มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของครูหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

8. ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

.....

9. ท่านคิดว่าครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในรูปแบบใดบ้าง เช่น การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

.....

.....

10. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

.....

11. ท่านคิดว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

12. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อนักเรียน ควรเป็นอย่างไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนากระบวนการคิด คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประเด็นที่ยกตัวอย่างมานี้เหมาะสม ถูกต้องหรือไม่ หรือควรมีประเด็นอื่น ๆ ใดบ้าง

.....

.....

13. นอกจากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก : ครู

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

1. ท่านคิดว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม มีความสำคัญหรือไม่อย่างไร และโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

2. ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล หรือความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม

.....

3. นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทางปัญญาและความเป็นพลเมือง อย่างไรบ้าง

.....

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้หลักการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และการบริหารจัดการภายนอกอย่างไรบ้าง เพื่อที่ท่านสังเกตเห็นได้

.....

5. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร หากท่านมีความคิดเห็นที่สำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องลักษณะอย่างไร

.....

6. ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารใช้สุนทรียศาสตร์ การสร้างแรงบันดาลใจ ความซื่อตรง และการคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวทางนี้หรือไม่ อย่างไร

.....

7. ท่านมีความคิดเห็นว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในสายงานของตนเอง มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของครูหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

8. ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

.....

9. ท่านคิดว่าครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในรูปแบบใดบ้าง เช่น การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

.....

.....

10. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมหรือไม่

.....

.....

11. ท่านคิดว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

12. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อนักเรียน ควรเป็นอย่างไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนากระบวนการคิด คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ประเด็นที่ยกตัวอย่างมานี้เหมาะสม ถูกต้องหรือไม่ หรือควรมีประเด็นอื่น ๆ ใดบ้าง

.....

.....

13. นอกจากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว คุณครูมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก : นักเรียน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ระดับชั้น.....

1. นักเรียนคิดว่า อะไรที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน หรือชุมชน หรือทุกคน

.....

2. นักเรียนคิดว่า นักเรียนและเพื่อน ๆ มีการแสดงออกทางความสามารถทางด้านปัญญาอย่างไร

.....

3. นักเรียนคิดว่า นักเรียนและเพื่อน ๆ มีการแสดงออกด้านความเป็นพลเมืองอย่างไร

.....

4. นักเรียนมีความรู้สึกต่อผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนในภาพรวมอย่างไร เช่น ท่านสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียน ชี้แจง ให้เหตุผล เข้าถึงง่าย เป็นต้น

.....

5. นักเรียนคิดว่าโรงเรียน ผู้บริหาร หรือ ครูได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองหรือสังคมภายนอกหรือไม่ อย่างไร

.....

6. ผอ. หรือ รอง ผอ.พุดให้กำลังใจนักเรียนในการสอบ การแข่งขัน หรือเรื่องอื่น ๆ หรือไม่

.....

7. นักเรียนมีความคิดเห็นว่า ผอ.มีแนวคิดเชิงบวก หรือมีความเชื่อตรงหรือไม่

.....

8. นักเรียนคิดว่าคุณครูมีความรอบรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี และมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูหรือไม่

.....

.....

9. ในภาพรวม นักเรียนคิดว่าคุณครูในโรงเรียนมีคุณลักษณะอย่างไร เช่น ใจดี พุดเพราะ สอนดี เข้าถึงง่าย ให้กำลังใจ เป็นต้น

.....

.....

10. จากการสังเกตของนักเรียน นักเรียนคิดว่า ครูและนักเรียนมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

11. ขอให้นักเรียนช่วยเล่าให้ฟังว่า คุณครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใด

.....

.....

12. ขอให้นักเรียนช่วยแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น ชอบหรือไม่ชอบ ในกิจกรรมใด เพราะอะไร เป็นต้น

.....

.....

13. นอกจากประเด็นดังกล่าวแล้ว นักเรียนอยากคุยอะไรให้ฟังเพิ่มเติมหรือไม่

.....

.....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๓๓๐๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม จังหวัดตราด

ด้วยนางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้ นางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ หากท่านขัดข้องประการใด สามารถติดต่อได้ที่ นางสาวเชิณิ์ แสงสุข หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๖๔๔-๕๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๔๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๑๓๐๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม "อาหารสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุดมภ์" จังหวัดจันทบุรี

ด้วย นางสาวเชณิณี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง "การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการหลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำคุณูปการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้ นางสาวเชณิณี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคุณูปการ หากท่านขัดข้องประการใด สามารถติดต่อได้ที่ นางสาวเชณิณี แสงสุข หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๖๔๔-๕๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิ้งค์กรรณของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๑๓๐๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการท้าววิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตราษตระการคุณ

ด้วย นางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริคานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้ นางสาวเชิณิ์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ หากท่านขัดข้องประการใด สามารถติดต่อได้ที่ นางสาวเชิณิ์ แสงสุข หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๐๖๔๔-๕๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

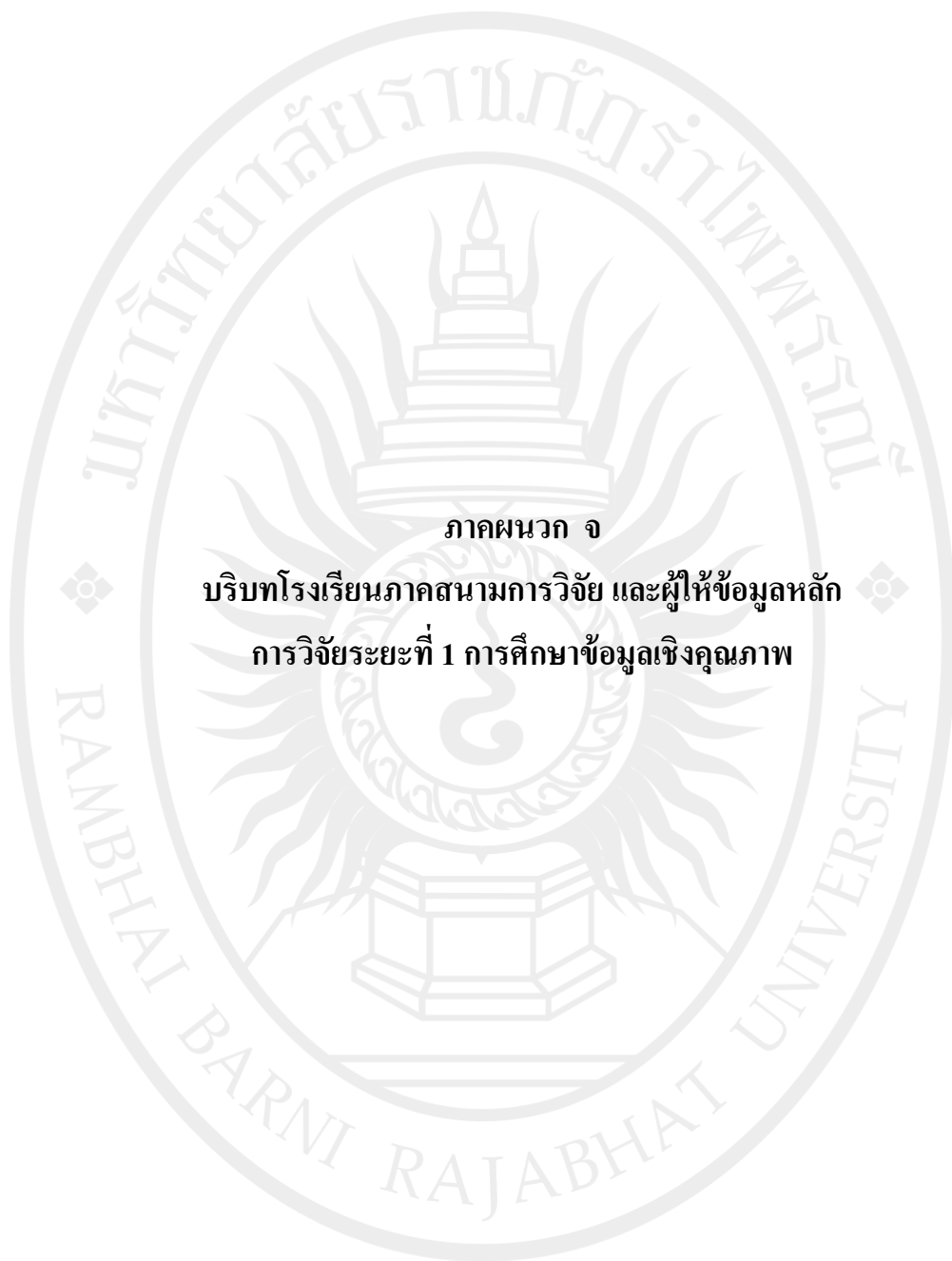
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก จ

บริบทโรงเรียนภาคสนามการวิจัย และผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริบทโรงเรียนภาคสนามการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

1.1 บริบทโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม ที่ตั้ง 152 หมู่ 4 ตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด 23000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โทร 039-510872 โทรสาร - e-mail : noensaiwittayakom@gmail.com เปิดสอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 98 ไร่ 800 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ หมู่ 1 - 9 ใน ต.เนินทราย ได้แก่ บ้านโพทะเม่ บ้านไร่ป่า บ้านแหลมซ้อ หมู่บ้านเนินทราย บ้านหนองบ้าน บ้านหนองนกเอี้ยง เขตเทศบาล บ้านสระด่าง บ้านเนินดินแดง

ข้อมูลนักเรียน

ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม มีนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 120 คน (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2565)

ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 13 คน จำแนกได้ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 9 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน นักการภารโรง จำนวน 1 คน

สภาพบริบทโรงเรียน

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณสถานศึกษามีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย มีประชากร ต. เนินทราย จำนวน 3,731 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,255 หลังคาเรือน แยกเป็นชาย 1,806 คน เป็นหญิง 1,925 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,255 ครัวเรือน เป็นครัวเรือนเกษตร 496 ครัวเรือน หรือร้อยละ 39.52 และเป็นครัวเรือนไม่ได้ประกอบอาชีพการเกษตร 759 ครัวเรือน หรือร้อยละ 60.48 อาชีพหลักของชุมชนคือ เกษตรกรรม และรับจ้าง เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตร เช่น การทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปลูกข้าว ปลูกพืช ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปคือ เพลงขอทาน และงานจักสาน วัฒนธรรมทางอาหาร ขนมจีนป้าสาย ก๋วยเตี๋ยวเนินทราย
2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพหลัก คือ รับจ้าง ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 72 ปลูกข้าว ปลูกพืช ร้อยละ 100 ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้เฉลี่ย 72,000 บาท ต่อปี จำนวนคนเฉลี่ย 4 คนต่อครอบครัว

วิสัยทัศน์

โรงเรียนคุณภาพ ตามวิถีพอเพียง ในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เปิดโอกาสทางการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
3. เสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยี

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ยิ้มไหว้ ทักทายกัน

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

การดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ
ที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเปิดโอกาสทางการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกจิตสำนึกการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยี
 ดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ
 กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน
 กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุง พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลักโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

รหัส SMS 1 - SMS 18 รายนามผู้ให้ข้อมูลหลัก ไม่เรียงตามรหัสดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวสิริมา ใจเที่ยง	ผู้บริหารสถานศึกษา
2	นางสาวมัสยา วิรินทนา	ครู
3	นางสาวปลายฝน วิสวเวช	ครู
4	นายณที รัตนพิทักษ์	ครู
5	นายอชิพงษ์ วรสิงห์	ครู
6	นางสาวพริดา เพชรงาม	ครู
7	เด็กชายพีรพล ฉายแสง	นักเรียน ม.1
8	เด็กชายหิย์ ลำดา	นักเรียน ม.1
9	เด็กหญิงชฎาพร สุขหลาย	นักเรียน ม.2
10	เด็กหญิงสวรรยา พรรณจำปา	นักเรียน ม.2
11	เด็กชายอริเทพ แข็งนุเคราะห์	นักเรียน ม.3
12	นางสาวพุทธชาด วิเชียรดี	นักเรียน ม.3
13	นางสาววนิดา วิทยาสิงห์	นักเรียน ม.4
14	นางสาวสุภา มา	นักเรียน ม.4
15	นายอุ (นักเรียนต่างด้าว)	นักเรียน ม.5
16	นางสาวเพ็ญรี ชอน	นักเรียน ม.5
17	นางสาวจิตราวดี สงวนหงษ์	นักเรียน ม.6
18	นางสาวสุพัตรา สุธรรมมา	นักเรียน ม.6

2. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังชะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์”

2.1 บริบทโรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังชะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์”

โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังชะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์” ตั้งอยู่เลขที่ 53 หมู่ที่ 7 ถนนเทศบาลพลี ตำบล พลี อำเภอลแหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22190 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด หมายเลขโทรศัพท์ 039 – 434135 หมายเลขโทรสาร 039 – 434135 E-mail : laemsingchool@gmail.com Website : laemsing.ac.th เนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน 56 ตารางวา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เขตพื้นที่บริการ อำเภอลแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีเนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน 56 ตารางวา

ข้อมูลนักเรียน

ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังชะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์” มีนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 853 คน (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2565)

ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังชะวัฒนะ ๔ อุปถัมภ์” มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 60 คน จำแนกได้ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 42 คน อัตราจ้าง จำนวน 7 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 8 คน

สภาพบริบทโรงเรียน

โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม ตั้งอยู่ในท้องที่เขตเทศบาลตำบลพลี อำเภอลแหลมสิงห์ อยู่ห่างจาก ตัวอำเภอลแหลมสิงห์ ประมาณ 13 กิโลเมตรและอยู่ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 17 กิโลเมตร สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียน ประกอบด้วยตลาดพลี สำนักงานเทศบาลตำบลพลี โรงเรียนประถมศึกษา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ธนาคารและร้านค้าต่าง ๆ อาชีพหลักของชุมชน ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรมเป็นหลักประกอบด้วย ไม้ผล และการทำประมง พืชเศรษฐกิจ ที่ทำรายได้เข้าหมู่บ้าน ได้แก่ ทุเรียน เงาะ มังคุด มะม่วง ส่วนสาขาการประมง ได้แก่ กุ้ง ปู ปลา หอย เป็นต้น สาขาอันดับรองจากภาคเกษตรกรรม คือภาคอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่ อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตร เช่น ผลิตภัณฑ์ทุเรียนแปรรูปและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือประเพณีทิ้งกระจาด และรำเท่งตุ๊ก

ปรัชญาของโรงเรียน

“ปัญญา นรานุ รดณ” ปัญญาเป็นรัตนของนรชน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“โรงเรียนจัดการศึกษามีคุณภาพ เทียบเคียงมาตรฐานสากล”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากล

อัตลักษณ์ (Identity)

“ นิยมไทย ”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

“ รักความเป็นไทย ”

ค่านิยม

“ ประพฤติดี มีพลานามัย ใฝ่หาความรู้ เชิดชูความเป็นไทย ”

ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามหลักมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านต่างๆ ด้วยระบบคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุดมภ์”

รหัส MDS 1 - MDS 18 รายนามผู้ให้ข้อมูลหลัก ไม่เรียงตามรหัสดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวมะลิ บุญคู่	ผู้บริหารสถานศึกษา
2	นางสาวนัยนา ขุนจิต	ครู
3	นายกรณ์ ปราบไพรินทร์	ครู
4	นางสาวภัทราวัลย์ วิเศษะภูติ	ครู
5	นางสาวฉัฐชา สวัสดิ์ชัย	ครู
6	นายอนันต์ วังทะพัน	ครู
7	เด็กชายนรภัทร เทียนขาว	นักเรียน ม.1
8	เด็กหญิงชนนวรรณ เทียนสุวรรณ	นักเรียน ม.1
9	เด็กหญิงกมลพร ศิริโสภณพร	นักเรียน ม.2
10	เด็กหญิงชาลิสา เกตุสุวรรณ	นักเรียน ม.2
11	เด็กหญิงวันรัตน์ สาคร	นักเรียน ม.3
12	เด็กหญิงพนิตพิชา ทนุผล	นักเรียน ม.3
13	นายวัชรพล วีระธรรม	นักเรียน ม.4
14	นางสาวศิริประภา บุญบุตร	นักเรียน ม.4
15	นายชนากร ทับทิม	นักเรียน ม.5
16	นายอภิณัฐ อินใจ	นักเรียน ม.5
17	นายบรรณรต นาสวน	นักเรียน ม.6
18	นายณภัทร ลำวีดี	นักเรียน ม.6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. โรงเรียนตราษตระการคุณ

3.1 บริบทโรงเรียนตราษตระการคุณ

โรงเรียนตราษตระการคุณ ตั้งอยู่เลขที่ 494 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ e-mail : tk_schooltrad@hotmail.com จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เนื้อที่จำนวน 128 ไร่ 2 งาน 63.6 ตารางวา

ข้อมูลนักเรียน

ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนตราษตระการคุณ มีนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 2,017 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

โรงเรียนตราษตระการคุณ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 118 คน จำแนกได้ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ข้าราชการครู จำนวน 96 คน พนักงานราชการ จำนวน 3 คน อัตราจ้าง จำนวน 4 คน ชุกรการ 1 คน ครูต่างชาติ 9 คน

สภาพบริบทโรงเรียน

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ กระจายตัวอยู่ทั่วไป และกระจุกตัวอยู่เป็นกลุ่ม ๆ ไม่มากนักเฉพาะหมู่บ้านที่ขนานกับแนวถนนเนินดาแมวทางเข้าโรงเรียนเท่านั้นมีประชากรประมาณ 221,821 คน มีปัญหาการจราจรติดขัดในช่วงเวลาเร่งด่วนบริเวณหน้าโรงเรียน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ชุมชนเนินดาแมวเป็นชุมชนมุสลิม ชุมชนท่าเรือ ด้านเก่า เรือนจำจังหวัดตราด สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด สนามกีฬาจังหวัด หมู่บ้านสำหรับเป็นที่พักอาศัยที่สร้างสำเร็จแล้วและอยู่ระหว่างดำเนินการ อาชีพหลักของชุมชน คือ อาชีพประมง เนื่องจากอยู่ติดกับทะเล มีร้านอาหารและท่าเรือบริการนักท่องเที่ยวขนาดเล็ก ส่วนใหญ่นับถือศาสนา อิสลาม รองลงมาได้แก่ ศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปคือ งานตราดรำลึกงานระบำหวานประเพณีเกี่ยวกับอาหารการกินมีความใกล้เคียงกับภาคกลาง แต่อาหารที่ขึ้นชื่อและเป็นที่ยอมรับได้แก่ หมูต้มชะมวง ข้าวเกรียบปากหม้อ ก๋วยเตี๋ยวผัดปู เป็นต้น ประเพณีทางศาสนาที่สามารถอนุรักษ์ไว้และสืบทอดมาจนถึงปัจจุบันคือ ทำบุญโคนไม้และขอทานนำเงินเข้าวัด

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อาชีพหลัก คือ ประมง เกษตรกรรม ค้าขาย ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว 30,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน

3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โอกาสของโรงเรียน โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนเบญจรงค์เป็นอย่างดี ในการพัฒนาโรงเรียน การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษาเป็นอย่างดีและมีแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ จึงสะดวกต่อการพานักเรียนไปปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาและศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ โรงเรียนได้จัดกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดปี

ข้อจำกัดของโรงเรียนคือ บริเวณชุมชนใกล้โรงเรียนและใกล้ตัวเมืองเป็นชุมชนแออัด ที่ทำให้เกิดความเสี่ยงทางด้านยาเสพติด เครื่องดื่มมีนเมา การพนันและการมั่วสุมในร้านเกม

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานสากล มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดำรงชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ปรัชญาโรงเรียน

มุ่งมั่นพัฒนาวิชาการ สืบสานประเพณี มากมีคุณธรรม เลิศล้ำพลานามัย

พันธกิจ

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ผู้ศตวรรษที่ 21
2. ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล ผู้ศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

3. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการเป็นระบบที่ทันสมัย

คำขวัญโรงเรียน

บรรยาภาสดี มีวินัย ใฝ่ศึกษา กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม

เอกลักษณ์โรงเรียน

วิชาการดี เทคโนโลยีทันสมัย

อัตลักษณ์โรงเรียน

บุคลิกดี มีวินัย มีน้ำใจต่อสาธารณะ

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก โรงเรียนตราษตระการคุณ

รหัส LGS 1 - LGS 18 รายนามผู้ให้ข้อมูลหลัก ไม่เรียงตามรหัสดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นายสำเนา บุญมาก	ผู้บริหารสถานศึกษา
2	นายวิเชียร วรรณภากร	ครู
3	นางสาวอลิน ธนภูตินันท์	ครู
4	นางสาวเจนจิรา สมประโคน	ครู
5	นายเอกพงศ์ บัวพูล	ครู
6	นางเสาวนีย์ ช่างเหลา	ครู
7	เด็กชายธีรภัทร ตันพัฒน์นันต์	นักเรียน ม.1
8	เด็กชาวยวิทธิธร เป็นแฉ่ส	นักเรียน ม.1
9	เด็กหญิงณัฏฐณิชา ตรีรัตนฤดี	นักเรียน ม.2
10	เด็กชาวยรภพ เนตรวสิน	นักเรียน ม.2
11	เด็กชายปิยวัชร คุ้มปาลี	นักเรียน ม.3
12	เด็กหญิงปณณดา แพทย์คุณ	นักเรียน ม.3
13	นายโสภณ ศรีวินิชย์	นักเรียน ม.4
14	นางสาวชุพัญธิปไตย จันทศิริ	นักเรียน ม.4
15	นายทวิศักดิ์ แสร์ไพศาล	นักเรียน ม.5
16	นางสาวชญากรณ์ ทรัพย์เจริญ	นักเรียน ม.5
17	นายไกรวิชญ์ จันทศิริ	นักเรียน ม.6
18	นางสาวอรัชพร มงคลสิทธิ์	นักเรียน ม.6



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการสัมภาษณ์และภาพประกอบโรงเรียนภาคสนามการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. โรงเรียนนันทราชวิทยาคม

1.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

...ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ไม่ใช่มีแค่ประสิทธิผลนะ ประสิทธิผลคือความสำเร็จ ซึ่งต้องสำเร็จแบบมีคุณภาพด้วย ก็ต้องดูจากความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง รวมทั้งความก้าวหน้าครู ความก้าวหน้าของนักเรียน สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและของครูเป็นหลัก วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีมของทุกคน และสิ่งที่สำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของครู คือครูทุกคนต้องมีความรอบรู้ในหน้าที่ของตนทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องหลักสูตร การวัดการประเมินผล และที่สำคัญในยุคนี้ คือต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากใคร ถ้าเป็นส่วนของผลที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนก็ต้องกล่าวได้ว่าเกิดจากครู สำคัญที่สุดเพราะไม่ว่าฝ่ายบริหารจะสนับสนุนอย่างไร ถ้าครู ไม่เอาความ ไม่รอบรู้ ไม่พัฒนาตนเอง ก็สอนนักเรียนไม่ได้ตัวเอง แต่ ผอ.สำคัญไหม สำคัญที่ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีจนเป็น วัฒนธรรมในการทำงาน...(SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ เหมือนเป็นลูกโซ่ที่ต่อเนื่องกัน เช่น ผอ.สนับสนุนครู ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การจัดการ โครงการ การเื้อทางด้านวัสดุ สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี การพัฒนาครู เมื่อครูดำเนินงาน ก็ทำงานร่วมกันกับครู ในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพภายในโรงเรียน หากครูทำงานดี สอนดี ก็นับได้ว่ามีการบริหารที่ดี คราวนี้ในอีกมุมหนึ่ง หากครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดี พัฒนาระบวนการคิด ก็ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน และความสำเร็จในภาพของโรงเรียน ทุกอย่างต่อเนื่องกันหมด...(SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมเป็นนักเรียนต่างชาติครับ ได้มีโอกาสเข้ามาเรียนที่โรงเรียนนี้ ผมรักโรงเรียนนะครับ ผอ. และครู ให้โอกาส และเมตตาผมมาก ผมได้รับรู้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง อยากให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งทางด้านสติปัญญาและความประพฤติครับ (SMS 15. สัมภาษณ์. 2565)

...ผอ. ให้กำลังใจนักเรียนทุกคน ท่านพูดดี ไม่ดุ ส่วนครูทุกท่านตั้งใจสอน สอนสนุก มีกิจกรรม มีการปฏิบัติ โรงเรียนของเราไม่ใหญ่แต่มีอุปกรณ์ครบถ้วน โดยเฉพาะพวกอุปกรณ์การทดลอง สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ นักเรียนก็ได้เรียนรู้เยอะ... (SMS 7. สัมภาษณ์. 2565)

1.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

...เด็กที่จบไปเค้าก็ประสบความสำเร็จนะ แม้ว่าจะไม่ถึงขั้นเรียนต่อในระดับสูง ๆ ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ หรือมีชื่อเสียง แต่เค้าก็หยิบยกเอาประสบการณ์ที่เค้ามี ที่เค้าได้จากโรงเรียนไปประกอบอาชีพได้ มีความคิด มีสมรรถนะตามที่เราคาดหวัง จะสื่อสาร คิดคำนวณ เอาตัวรอด จากตัวอย่างเด็กที่จบออกไปก็ประกอบอาชีพประสบความสำเร็จก็มี... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...เท่าที่คุ้นเคย นักเรียนมีการเคารพกฎกติกาดีนะ มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ทางสังคม รู้จักหน้าที่ของตนเองดี อย่างในโรงเรียนของเราเนอะ นักเรียนจะมีวินัยในตนเอง รู้ว่าต้องทำอะไร เช่น พื้นที่ที่ได้รับมอบหมายประจำวัน ครูไม่ต้องควบคุมเลยนะ นักเรียนจะลงมือปฏิบัติดูแลเอง มีความรับผิดชอบ อีกอย่างตัวเด็กเองก็ค่อนข้างมีคุณธรรม จริยธรรม เพราะโรงเรียนก็มุ่งเน้นเชิงพฤติกรรม ซึ่งเราจะมีการอบรม ปลุกจิตสำนึกกันตลอดนะ... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูชอบที่โรงเรียนของเราอยู่กันแบบพี่น้องนะ เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้หน้าที่ตัวเองมีวินัย คือได้รับมอบหมายอะไรก็จะทำตามข้อตกลงที่ตกลงร่วมกัน เช่น การทำเวรประจำวันนะ ครูไม่ต้องมาควบคุม นักเรียนจะรับผิดชอบตัวเอง และอีกอย่างนักเรียนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอประเด็นในการแก้ปัญหาด้วยนะ... (SMS 16. สัมภาษณ์. 2565)

...สำหรับตัวครูนะ เป็นครูมานานแต่ก็ไม่คิดย้ายไปไหนนะ เพราะ ผอ.ดี เค้าทำงานด้วยความเข้าใจครู อยู่กันแบบครอบครัว มีความเห็นอกเห็นใจ เอื้อกัน ซึ่งสังคมการทำงานก็จะดีตามไปด้วย เพราะทุกคนอยู่ด้วยความเข้าใจกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่ง ผอ.จะเน้นมากเรื่องเด็ก เราต้องรู้จักเด็กทุกคนว่าเกิดปัญหาอะไร หรือควรพัฒนาด้านไหน ผอ.ลงมือทำงานกับครูด้วย ไม่ปล่อยให้เป้งงานของครูเพียงอย่างเดียว มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เสมอ โดยมีนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม เพราะเค้าจะได้เกิดความรู้สึกผูกพัน รักในโรงเรียนที่เค้าช่วยกันดูแล... (SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ตัวหนูเอง หนูคิดว่า การที่คนเรามีตรรกะมีความคิดเป็นเรื่องสำคัญมาก ๆ เพราะเราต้องอยู่ด้วยความมีเหตุผล ซึ่งหนูมองว่าสังคมในโรงเรียนของเราที่อยู่กันแบบนั้น มีเหตุผล ทุกคนรับฟัง จะมีการถามความคิดเห็น ผอ.ก็จะสอบถาม ครูก็ให้ความสำคัญ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนเล็กด้วยนะ จึงเข้าถึงกันง่าย ครูเค้าก็จะเน้นเรื่องทักษะชีวิตภาษา สื่อสาร คิดเลข อาชีพ แล้วก็จะมีการตั้งวงเปิดใจให้ปรับความทุกข์ ทำความเข้าใจกันในคาบแนะแนวด้วยนะ... (SMS 10. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชน ฉะนั้นผู้ปกครอง ชุมชน ชาวบ้านจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากกับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือ สนับสนุน โรงเรียนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะปราชญ์ชาวบ้าน เพราะเค้ามีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมานาน เค้าได้เห็น

ลูกหลานได้เรียนที่นี้แล้วสามารถไปประกอบอาชีพ มีงานทำ บางคนมีศักยภาพในการเรียนต่อ เกิดความภาคภูมิใจ บางครั้งในการประชุมผู้ปกครองก็จะมีกระแสมุมมองในการแก้ไขปัญหา นักเรียนร่วมกัน... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ในโรงเรียน หนูก็จะเห็น ผอ. เดินดู ทักทายนักเรียน ผอ. จะจำชื่อนักเรียนได้ มีการลงไปเยี่ยมบ้านพร้อมกับคุณครูเพื่อรู้ถึงปัญหา หรืออะไรที่ควรช่วยเหลือ พวกหนูเข้าถึง ผอ. ได้ง่าย ค่ะ เข้ามาหาเพื่อพูดคุย หรือปรึกษาได้ตลอดเวลา เวลามีกิจกรรม ผอ. ก็จะอยู่ร่วมตลอด บรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบพี่น้องเลยค่ะ พี่ ม.ปลาย ก็จะดูแลน้อง ๆ ได้... (SMS 10. สัมภาษณ์. 2565)

...ผอ. ให้ความสำคัญกับสภาพบรรยากาศในโรงเรียนมากครับ โดยเฉพาะบรรยากาศการเรียนการสอน เพราะเด็กมีความหลากหลาย ฉะนั้นจึงเป็นการบ้านของครูว่าทำอะไรเพื่อให้ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียน ผอ. และฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนมากอยู่ครับ ทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ลงสู่เด็ก รวมถึงการพัฒนาตัวครูเอง... (SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาจัดกิจกรรมกับทางโรงเรียนบ่อยครับ เพราะ โรงเรียนเรา ส่งเสริมอาชีพ ก็จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเกษตร เกษตรกร หน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาช่วยสอนเรื่องทักษะอาชีพให้กับนักเรียน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งผมมองว่าเป็นโอกาสสำหรับนักเรียนที่ได้ฝึกตนเองให้มีประสบการณ์ก่อนออกไปประกอบอาชีพจริงครับ... (SMS 11. สัมภาษณ์. 2565)

1.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก

...การชื่นชมยินดีเป็นสิ่งที่สำคัญนะเพราะเขาจะมีกำลังใจในการทำงานและเขาก็จะคิดงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเราก็ต้องเข้าใจด้วยว่าเราเป็น โรงเรียนเล็กครุมีจำนวนน้อยการที่จะมีครู ชักคนที่อาสาเข้ามาทำงานหรือเป็นผู้นำในการคิดงานต่าง ๆ เราต้องส่งเสริมเขาให้การสนับสนุน ชื่นชมยินดีถึงบางครั้งอาจจะล้มเหลวบ้างก็ตามเราให้ฐานะผู้นำก็ไม่ว่าไปซ้ำเติมให้เขาหมดขวัญ กำลังใจเพราะ ถ้าครูไม่มีกำลังใจ กำลังกาย กำลังสมองก็ไม่เกิด... (SMS1. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารและครูทุกคนต่างก็ต้องช่วยกัน วางแผนเพื่อหาแนวปฏิบัติร่วมกันในการทำงานผู้บริหารท่านก็มีนโยบายของท่านในการบริหารเรา ก็ต้องมาช่วยกันคิดว่าสิ่งที่ท่านคิดพวกเราจะทำกัน ได้ไหม นอกจากนี้ตัวผู้บริหารเองท่านก็มีความ เป็นกันเองครู เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ เลยค่ะเพราะทำให้การทำงานของเราง่ายขึ้น... (SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เวลาที่ครูมีปัญหาเรื่องงานก็จะได้รับการแก้ไขจากผู้บริหารท่านไม่เคยทิ้งให้ครูต้อง เผชิญกับปัญหาโดยลำพัง ท่านจะลงมาช่วยแก้ไขให้ปัญหานั้นผ่านไปได้ท่านเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน

ให้การทำงานของครูสำเร็จและคอยให้กำลังใจอยู่ตลอดการทำงานทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวมของโรงเรียนทำให้เรากำลังใจในการที่จะทำงานต่อไปได้...(SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...หากถามว่าโรงเรียนของเรามีประสิทธิผลไหม หนูตอบว่ามีนะค่ะ เพราะหนูเห็นจากรางวัลที่โรงเรียนได้รับ รวมทั้งรุ่นพี่ ๆ ที่จบการศึกษาแล้วไปทำงานหรือไปเรียนต่อ และหนูก็คิดว่าเป็นเพราะหลาย ๆ คนช่วยกันค่ะ ครูสอนหนูตรง ๆ เลยค่ะ และหนูคิดว่าส่วนหนึ่งก็มาจากผอ.ที่คอยกระตุ้นเตือนอยู่เรื่อย ๆ วางนโยบายให้มีกิจกรรมมากมาย ก็เป็นประสบการณ์ของพวกเขา นักเรียน (SMS 17 และ SMS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...สภาพแวดล้อมในโรงเรียนหนูว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านค่ะทั้งสภาพภายในห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนของหนูสวยและร่มรื่นหนูและเพื่อน ๆ ชอบมานั่งอ่านหนังสือที่สวนค่ะ บรรยากาศดีทำให้มีความสุขจิตใจเบิกบานพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเลยค่ะ...(SMS 12 .สัมภาษณ์. 2565)

...ผมรู้สึกว่าคุณสมบัติของผมน่าจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาได้ อย่างที่ผ่านมามีการจัดประกวดดนตรีผมนักเรียนเข้าร่วมเพื่ออย่างน้อยก็ให้นักเรียนได้ฝึกฝนประสบการณ์ เพราะสิ่งเหล่านี้เขาจะไม่สามารถหาได้จากห้องเรียน ผอ.ท่านก็ให้โอกาสตัวผมและเด็ก ๆ ได้แสดงความสามารถในสิ่งที่นักเรียนสนใจซึ่งผมคิดว่ามันทำให้นักเรียนเขารักและสนุกกับการทำกิจกรรมที่ตัวเองรัก ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เขามีทักษะอาชีพ ได้รู้ตัวเองว่าชอบหรืออยากทำอะไรในอนาคต ตัวผมเองก็อยากพัฒนาตัวเองเพื่อนำความรู้ความสามารถกลับมาสอนนักเรียน...(SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

1.4 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

...ครูมีอิทธิพลต่อเด็กมากนะ เพราะเด็กเค้ามองเห็นเรา เค้ามองเราอยู่ เราทำอะไร เป็นแบบไหน ซึ่งถ้าเราปฏิบัติดีแล้วเด็กนำไปเป็นแบบอย่างก็ถือว่าเป็นเรื่องดี แต่ถ้าเราวางตนไม่ดี นอกจาก เด็กจะไม่ศรัทธาเราแล้ว ก็ทำให้เกิดเสียงที่ไม่ดีจากคนอื่นได้ ซึ่งจะเสียกันไปหมด การเป็นครูละเอียดอ่อนนะ ไม่ใช่แค่สอนไปวัน ๆ การสอนของเรามันเป็นมากกว่านั้น คุณธรรม ความดีก็ต้องสอดแทรกเข้าไป เพื่อให้เด็กเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าเด็กไม่ดี สังคมข้างหน้ามีปัญหาแน่นอน... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ทางโรงเรียนมีการเน้นเสริมทักษะอาชีพให้แก่ นักเรียน ซึ่งแน่นอนว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนของเราจะถูกปลูกฝังในเด็กและครูทุก ๆ คน คือ นอกจากการสอนในวิชาหลักของครูแล้ว ครูยังเพิ่มเติมสอนทักษะชีวิตบ้าง ทักษะอาชีพ ข้าราชการบ้านเมือง มีการสอน

วิเคราะห์ข่าวจากอินเทอร์เน็ตด้วย เพราะต้องการปลูกฝังความมีวิจารณญาณ บางทีครูก็ต้องทำหน้าที่พ่อแม่ให้เด็กนะ เพราะเด็กที่นี้ครอบครัวค่อนข้างมีปัญหา เค้าจะขาด ก็ต้องช่วยเติมเต็ม ใช้จิตวิทยาในการพูดกับเค้าตอนที่เค้ากลับมาเรียนหลังจากโควิด... (SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...การจัดการเรียนรู้ปัจจุบันเปลี่ยนไปแล้ว คือ จากครูผู้การเป็น โค้ช คือทำหน้าที่แนะนำ เป็นเหมือนผู้ที่คอยบอกแนวทางให้เด็กทำได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ชี้แนะวิธีการในการหาคำตอบหรือวิธีแก้ไขปัญหา... (SMS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ทั้งครูและนักเรียนได้รับการซึมซับเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง และมีการขับเคลื่อนแบบจริงจัง ซึ่งไม่ใช่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการเกษตรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการบูรณาการ ไปถึงทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ก่อนที่ครูจะลงมาสอน ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เห็นคุณค่าและความสำคัญก่อนแล้วจึงลงสู่เด็ก ครูเองก็ต้องปรับตัวเหมือนกันครับทั้งวิธีการสอน เนื้อหาที่มากเกินไปก็ต้องปรับ ต้องประยุกต์ให้เหมาะกับบริบทของเด็กด้วย... (SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...พ่อแม่ ผู้ปกครองสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลนักเรียนได้ตลอดเวลาครับ เพราะครูที่ปรึกษาจะมีข้อมูลนักเรียนทุกคน คือ ครูให้ความเอาใจใส่ และผู้ปกครองก็ให้ความไว้วางใจด้วยครับ ... (SMS 12. สัมภาษณ์. 2565)

...ความรับผิดชอบหลัก ๆ ของครูนอกจากการเรียนการสอนแล้ว ก็คือนักเรียน เรามีหน้าที่พัฒนาให้เค้าเป็นคนดี สอนให้รู้จักใช้ชีวิตให้เป็น แนะนำวิธีคิดที่ถูกต้อง ทำหน้าที่คอยให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนในสิ่งเค้าต้องการคนให้คำปรึกษา โดยครูก็ต้องมีใจเป็นกลางด้วย ต้องไม่คิดอคติกับเด็ก มองว่าทุกคนก็คือศิษย์ของเรา...(SMS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...มีคุณครูคนหนึ่งที่คุณรู้สึกรักมากเลยคะ เพราะคอยให้คำแนะนำหาขนาดตลอด คุณครูจะยินดีให้คำปรึกษากับนักเรียนทุกคนที่เข้ามาหาเลยคะ ไม่เคยที่จะไม่รับฟัง ทุกครั้งที่เข้ามาปรึกษา ก็จะมีแนวทางชี้แนะให้ตลอด คุณครูวางตัวดีมากด้วยคะ... (SMS 11. สัมภาษณ์. 2565)

...บอกได้เลยนะค่ะว่าการเป็นครูในยุคนี้เป็นภาพที่ต่างจากสมัยที่เราเรียนเองมากเลย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนี้เป็นเรื่องสำคัญ ที่ทำให้เป็นสื่อกลางระหว่างครูและเด็กได้ เด็กเกิดความเข้าใจมากขึ้น นอกจากหลักสูตรแกนกลางที่เรานำมาปรับ และจัดทำแผนการสอนเองแล้ว การสอดแทรกเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมก็เป็นเรื่องสำคัญ เพราะให้ความรู้แล้วก็ต้องให้สำนึกด้วย เพราะเค้าต้องเติบโตเป็นประโยชน์ของสังคมต่อไป ฉะนั้นตัวครูเองก็จะนั่งนอนใจไม่ได้เลยคะ ต้องวิ่งตามเด็กให้ทันในทุก ๆ ด้าน อย่างน้อยก็ทำหน้าที่เป็นผู้ประคับประคองเค้าให้เกิดความสำเร็จ ... (SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...เรามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ฉะนั้นครูทุกคนจะมีข้อมูลของนักเรียนในชั้นเรียนของตนเองค่อนข้างละเอียด ประกอบกับเรามีชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือ มีส่วนร่วมกับ

ทางโรงเรียน ทำให้ครูและผู้ปกครอง ชุมชน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา
นักเรียนของเราได้... (SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

1.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้าน
ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

...คุณครูทุกคนในโรงเรียนทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมี
ความรับผิดชอบต่อการงานมากค่ะ และงานที่ทำออกมาคือประสบความสำเร็จทุกงาน เพราะครู
ทุกคนจะมีแนวคิดมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือให้เหนือกว่าเป้าหมาย... (SMS 1. สัมภาษณ์.
2565)

...ผู้อำนวยการและครูคนอื่นๆจะช่วยกันทำงานเพราะมองเห็นว่าพี่ๆ บางคนป่วย หรือ
บางคนเพิ่งคลอดมาก็จะแบ่งเบาภาระหน้าที่ หรือทำงานก็จะมีเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพ
ร่างกายของครูด้วยค่ะ คือว่าเราทุกคนต้องดูแลกันทั้งในด้านสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ ด้วย... (SMS 2.
สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนเป็นเหมือนครอบครัวครับ ซึ่งมีสัมพันธ์ที่ดีมากครับ เจอพี่ๆบางคนก็มีการ
ถามการดูแล ถามว่าน้องเป็นยังงัยบ้างทานข้าวหรือยัง มันมีความเป็น การดูแลกันเหมือนครอบครัว
แล้วก็มีการเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องในการทำงานครับ คุณครูก็ให้ความเคารพในความคิดถ้าพูดถึงภาพรวม
สัมพันธ์ภาพของโรงเรียนคือดีมาก ๆ เลยครับ... (SMS 8 และ SMS 9. สัมภาษณ์. 2565)

...คุณครูทุกคนในโรงเรียนค่อนข้างรักใคร่กลมเกลียวกันมีความเคารพนับถือกันและกัน
ครูทุกคนจะมีความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงานกับทำงานเป็นทีมมากค่ะ และรับฟังเหตุผลของกัน
และกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่อาวุโสกว่าก็จะรับฟังความคิดเห็นของครูน้อง ๆ จึงทำให้งานที่ทำออกมา
ประสบความสำเร็จทุกครั้งค่ะ... (SMS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานของผม ณ ที่โรงเรียนนี้ผมว่าดีครับคงด้วยโรงเรียนเราเป็นโรงเรียนที่ไม่
ใหญ่การทำงานเราก็ได้พบเจอกันทั้งหมดเวลาที่มีกิจกรรมเราก็ทำร่วมกันผมรู้สึกอบอุ่นนะครับ
อยู่กับในโรงเรียนเหมือนเป็นพี่เป็นน้องกัน... (SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูที่โรงเรียนนี้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานดีครับ สามารถแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ในข้อผิดพลาดแก้ไขปัญหา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันหาแนวทางในการทำงาน
จนได้ข้อตกลงร่วมกันสร้างเป็นแนวปฏิบัติ.... (SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารท่านก็ลงมาทำงานร่วมกับครูใน โรงเรียน มีงานมีโครงการ กิจกรรม งาน
โรงเรียน อะไรผู้บริหารท่านก็ลงมาช่วยครูทำทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นอยู่เย็นศึกคืนท่านก็อยู่ทำ คอยสนับสนุน
เรื่องต่าง ๆ เวลาเราประสานงานกับหน่วยงานไหนไม่ได้ เราไม่กล้า ท่านก็คอยช่วยเราประสาน

หรือพาเราไป ประสานด้วยกัน พี่ ๆ น้อง ๆ ครูในโรงเรียนก็ช่วยเหลือกันไม่ว่าจะงานโรงเรียน หรือ งานส่วนตัว เลย ทำให้ปัญหาในการทำงานในโรงเรียนไม่ค่อยมีเพราะทุกคนค่อนข้างเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันอย่างครอบครัว...(SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูปัจจุบันจะเป็นครูรุ่นใหม่ มีแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดกล้าแสดงออก มั่นใจ ในตนเองสูง ทำให้มีช่วงว่างระหว่างวัย บางครั้งครูรุ่นพี่แนะนำอะไรไปก็คิดว่าตำหนิប់นว่า ก็เกิด การทะเลาะกันไม่พอใจกัน แต่พอพูดคุยกันให้เหตุผลแนวคิดร่วมกัน และเปลี่ยนความคิดเห็นก็เข้าใจ กันปัญหาตรงนี้ก็ลดลง เคารพความคิดซึ่งกันและกันก็ทำงานร่วมกันได้ปกติ...(SMS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...สำหรับหนูนะคะทัศนคติที่มีต่อผู้อำนวยการหนูรู้สึกว่าท่านเป็นคนที่เก่งมากเลยคะ แล้วก็ท่านคอยช่วยปรับปรุงโรงเรียนหนูนับถือท่านมากๆเลยคะ คุณครูใน โรงเรียนของเราก็เก่ง แล้วก็เป็คนที่เป็กันเองกับเราเหมือนกันท่านคอยสอนเราแล้วก็คอยหวังดีกับเรามาตลอดหนูเลย รู้สึกว่าเวลาคุณครูสั่งให้ทำอะไรหนูก็ทำอย่างเต็มที่ที่สุดคะ...(SMS 14. สัมภาษณ์. 2565)

1.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

...ที่โรงเรียนของเราจุดเด่นสำคัญของโรงเรียนคือ โครงการเศรษฐกิจพอเพียงฝึกให้ เขาได้ลองปลูกพืชผัก ทดลองทำนา สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถหาได้ในห้องเรียนต้องให้ได้ลงมือทำเด็ก ๆ เขาสนุกและสามารถนำผลผลิตกลับไปกินได้อีกด้วย...(SMS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูสอนแบบ โครงงาน เน้นกระบวนการคิด การแสวงหาความรู้ แต่ไม่ใช่ทุกคาบ ส่วนใหญ่ ก็จะเป็นวิชาวิทยาศาสตร์ และการงานอาชีพคะ บางคาบก็เป็นเนื้อหาความรู้ก่อน แล้ว ค่อยไปประยุกต์ แต่ส่วนใหญ่ครูวิทย์จะใช้เราลงมือปฏิบัติก่อน แล้วค่อยสรุปเป็นความรู้ให้อธิบาย หน้าชั้นเรียนคะ หนูกลัวนะแต่ทำบ่อย ๆ ก็ไม่กลัว สนุกคะ...(SMS 13. สัมภาษณ์. 2565)

...นักเรียนเค้าจะมีความสุขในการเรียนรู้เมื่อไหร่ เมื่อเค้าประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ ไม่มีใครชอบแบบทำอะไรก็ผิด มันเครียดมันไม่อยากเรียน ครูมีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งที่จะเป็นผู้ชี้ถูกไม่ชี้ผิด การชี้ถูกแล้วแนะนำจะทำให้เค้ามีกำลังใจที่จะคิด ที่จะบอก ที่จะเสนอแนวคิด เพราะเค้ามั่นใจ เชื่อใจว่า พูดแล้วมันจะถูก ทั้งที่มันอาจจะถูกนิดเดียวแต่มันก็ถูกใจ แบบนี้พຽ่งนี้ก็อยากเรียน มะรืนก็อยากเรียนอีก...(SMS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...โครงการที่พวกหนูภูมิใจมากที่สุด คือเมื่อเทอมที่แล้วห้องหนูคิดกันว่าขวดน้ำที่ เป็นขยะที่เยอะแยะเต็มไปหมด ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน ก็มีเยอะแยะ แล้วขยะพลาสติกเนี่ยมัน ทำลายสภาพแวดล้อม ห้องหนูก็เลยเสนอ โครงการคุณค่าของขวดน้ำพลาสติก เราก็คิดประดิษฐ์

เอามันมาทำอะไรได้หลายอย่างเลยคะ ในโรงเรียนของเรา ทั้งที่เป็นกระถางต้นไม้แบบเดี่ยว ๆ เอามา
ก่อเป็นกระถางใหญ่ เอามาทำเป็นรั้ว... (SMS 15 และ SMS 16. สัมภาษณ์. 2565)

...ฟัรหรือเปล่า ข้าวเปลือก 1 เมล็ด ถ้าเราเอาไปปลูกเป็นต้นข้าว เวลาผ่านไปแค่
4 เดือน มันกลายเป็นข้าว 100 เมล็ดเลยนะ มันอเมซิง (Amazing) มากเลย คราวนี้ถ้าเรามีสูตร
ธาตุอาหารให้ต้นข้าวดี ๆ มันก็อาจจะกลายเป็น 200 เมล็ดที่สมบูรณ์ที่สุด จาก 200 เมล็ด เอาไปปลูก
ก็จะกลายเป็น 40,000 เมล็ด สรุปแล้วใน 1 ปี จากข้าว 1 เมล็ด มันจะกลายเป็นข้าว 40,000 เมล็ด
มันสนุกมากเลยครับเรียนแบบนี้... (SMS 14. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนต้องมีความทันสมัย อุปกรณ์การสื่อสาร สัญญาณอินเทอร์เน็ต เครื่อง
คอมพิวเตอร์ เป็นสิ่งสำคัญมากที่โรงเรียนต้องจัดหาให้เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะถ้า
ไม่มี เด็กและครูจะแสวงหาความรู้กันได้อย่างไร และเดี๋ยวนี้แม้แต่การติดต่อสื่อสารในการบริหาร
จัดการของโรงเรียนก็ใช้ออนไลน์กันหมดแล้ว ทันต่อเหตุการณ์และราคาไม่แพงด้วย... (SMS 1.
สัมภาษณ์. 2565)

...หนูใช้อินเทอร์เน็ตทุกวันคะ หนูไม่นับเรื่องใช้ไลน์ เล่นเฟซ หรือเล่นเกม นะคะ
หนูรู้ว่าเรื่องนั้นมันอาจจะไม่ค่อยดี แต่จะว่าไปมันก็คือนะคะมันได้ประโยชน์ในการสื่อสารกับเพื่อน
บางทีก็ใช้คุยงาน ได้นะคะ ในส่วนของการค้นคว้าข้อมูลกลุ่มพวกหนูเนี่ยก็ใช้เกือบทุกวันนะคะ
ยิ่งตอนที่ต้องเรียนออนไลน์นี้ ใช้ทุกวันจริง ๆ เลยคะ ตอนนี้หนูคิดว่ามันขาดไม่ได้เลยคะ และมันเป็น
สิ่งสำคัญมาก ๆ ในการเรียนรู้ด้วยคะ... (SMS 7. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูเค้าก็พูดให้กำลังใจตลอดเวลาครับ แบบเวลาที่ต้องกิจกรรมเยอะ ๆ ก็พาสี แห่เทียน
พรรษา อะไรอย่างนี้พวกหนูเป็นพี่เค้าก็ต้องทำอะไรเยอะแยะ พวกหนูก็ชอบนะแต่บางทีก็แก้ปัญหา
ไม่ค่อยได้ ครูก็จะช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา ให้กำลังใจ พวกผมก็มั่นใจแล้วก็ทำงานต่อไปได้คะ... (SMS
17 และ SMS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...พวกหนูรักโรงเรียนคะ รักครูทุกคนเลยแล้วก็รักเพื่อน ๆ ด้วย หนูไม่อยากให้มี
โควิดอีก เพราะหนูอยากมาโรงเรียน อยากมาเจอเพื่อน อยากมาเจอครูมาเรียนที่โรงเรียน
เรียนออนไลน์มันก็ได้แหละ ครูเค้าก็พยายามเต็มที่ แต่ทำกิจกรรมคนเดียวมันไม่สนุกเลย เอาแบบ
มาโรงเรียนดีกว่าคะ...(SMS 9 และ SMS10. สัมภาษณ์. 2565)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนนันทราชวิทยาคม





2. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาหารสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุปถัมภ์”

2.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

...ประสิทธิผลของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียน ต้องนับว่าเป็นความสำเร็จอย่างที่สุด ความสำเร็จมีทั้งที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายของโรงเรียน ความสำเร็จตามที่หน่วยงานบังคับบัญชาสั่งการ และอีกมุมหนึ่งคือการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ในส่วนของประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคมซึ่งจะเป็นการมุ่งเน้น ไปที่ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การบริหารจัดการภายใน และการบริหารภายนอก ก็มีความสูงอย่างยิ่ง...(MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ทางสังคม คำนี้ฉันไม่เคยรู้มาก่อนเลย แต่ถ้าหมายถึงความสำเร็จของผู้เรียนทางด้านปัญญาและความเป็นพลเมือง พี่คิดว่ามันมีความสำคัญอย่างที่สุดเลยนะ เด็กจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งเหล่านี้ ไม่ใช่หัวโตแต่เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว ในส่วนของ การบริหารจัดการภายในโรงเรียน และก็การยอมรับของสังคมภายนอก ก็มีความสำคัญเช่นกัน ถ้าจะว่าไปแล้วมันสำคัญด้วยกันทั้งหมด... (MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเราที่มีความสำเร็จจนได้รับการยอมรับตลอดมา เกิดจากตัวครูเป็นสำคัญ ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่ใช่การสอนแบบเดิม ๆ ต้องเปลี่ยนตัวเองเป็นโค้ช ต้องพัฒนากระบวนการคิดของตัวเอง พัฒนาการสอนของตัวเอง แล้วนำไปเป็นแบบอย่างที่ออกแบบให้เด็ก ๆ เกิดกระบวนการคิดที่หลากหลาย ครูต้องมีการ PLC ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการสื่อสารที่ดี เพื่อใช้ความรู้ไปสอนนักเรียน ประสานผู้ปกครอง จึงจะเรียกว่าประสบความสำเร็จ...(MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ประสิทธิผลของโรงเรียน ดูได้จากการบริหารจัดการ การยอมรับของผู้ปกครอง และผลการเรียนรู้ ของนักเรียน แต่ในปัจจุบันผลการเรียนรู้ไม่ใช่เกรคนะ แต่เป็นปัญญาของนักเรียน คราวนี้หากถามว่าอะไรที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คิดว่าทุกคนในโรงเรียนนั้นแหละที่ต้องร่วมด้วยช่วยกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกัน ผอ. ก็ต้องมีภาวะผู้นำ มีการให้กำลังใจ ครูก็ต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อนักเรียน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน แม้แต่ตัวนักเรียนเอง ก็ต้องมีภาวะผู้นำ ที่ต้องนำตัวเองให้ได้เช่นกัน... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนในระดับอำเภอ แต่ก็ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนะครับ ที่บ้านของผมให้ผมเรียนต่อที่นี่แหละ ไม่ต้องเข้าไปในเมือง เพราะโรงเรียนนี้ก็มีทุกอย่าง เทียบเท่า ผู้บริหารอาจมีการย้ายไป ย้ายมา แต่ส่วนใหญ่ก็มีนโยบายที่คล้ายคลึงกัน ครูสอนดีครับ มีอุปกรณ์เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตทั่วบริเวณ โรงเรียน และมีสิ่งที่ผมชอบมากที่สุดคือ ครูส่วนใหญ่สอนแบบให้นักเรียนได้ลงมือทำงานจริง อ้อ อีกเรื่องครับ ผมชอบเวลาโรงเรียนมีกิจกรรม ครู นักเรียน ผอ. รองฯ มาช่วยกันเต็มที่เลยครับ... (MDS 9. สัมภาษณ์. 2565)

2.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

...ที่เน้นมากเลยเรื่องนี้นะ เรื่องความประพฤติของนักเรียน เพราะเรื่องเด็กเนี่ย คือผลผลิตของโรงเรียน เป็นเหมือนตัวบ่งชี้ความสำเร็จเลย แนนอน โรงเรียนเราคงจะเน้นเรื่องวิชาการได้ไม่มากนัก เราจึงเน้นที่ตัวของนักเรียนนอกจากทักษะชีวิตแล้ว ต้องมีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้โดยไม่สร้างปัญหา ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพตนเอง เคารพผู้อื่น พี่จึงเน้นให้ครูสอนและเน้นกับนักเรียน เพราะเด็กเค้าต้องเติบโตและใช้ชีวิตต่อไป. (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...พี่มองว่าเด็กยุคนี้ต้องเน้นตรรกะ เหตุผล การให้ใช้ความคิด ต้องวิเคราะห์เป็นดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ฉะนั้นพี่จึงเน้นย้ำครูให้เน้นกับนักเรียนเรื่องส่งเสริมทักษะการคิดเยอะ ๆ ทำให้เค้าเกิดประสบการณ์ เกิดปัญญา ใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันได้นี้แหละสิ่งสำคัญ... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...นักเรียนสมัยนี้เค้ามีความคิดคಿನะ เค้าวางแผนชีวิต จะ ม.ต้น หรือ ม.ปลาย เค้าก็มีการวางแผนชีวิตนะ ทั้งเรื่องการเรียน อนาคตอะไรแบบนี้ บางทีเค้าก็รู้จักแก้ปัญหาได้เองในหลาย ๆ ซึ่งเราก็คิดนะว่าเด็กสมัยนี้ก็เก่ง บางทีแอบมาเล่าให้ครูฟังหลังจากแก็ใจแล้วบ้าง เรื่องบางเรื่องก็ดูยากที่จะแก็ใจสำหรับวัยของเค้า แต่ก็สามารถผ่านไปได้ บางทีมาปรึกษาบ้าง เราเองในฐานะครูก็แนะนำ ชี้แนวทางกันไป... (MDS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมสอนแบบเน้นประชาธิปไตยเลยครับ ถ้ามองความคิดเห็นนักเรียนสามารถแสดงออกทางความคิดได้เลย แต่ต้องอยู่ภายใต้เหตุผลนะ เป็นไปได้นะ ซึ่งผมมองว่าเด็กก็โอเคครับ คือเค้ามีพื้นที่ แสดงออกได้ และมีการเคารพกฎกติกาสังคม ของโรงเรียน มีความเคารพซึ่งกันและกันที่ผ่านมามี ไม่เห็นว่าเด็กจะมีปัญหากัน... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูมีความสุขกับที่นี่นะคะ สังคมดี คุณครูก็ดีมากเลยคะ ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ คือเค้ารับฟัง... (MDS 12. สัมภาษณ์. 2565)

...พวกหนูเคยเข้าค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรมคะ เมื่อก่อนที่ยังไม่มีโควิด ทางโรงเรียนจะมีการจัดค่ายคุณธรรมจริยธรรมประจำปีคะ นักเรียนทั้งโรงเรียนเข้าร่วม ซึ่งหนูว่าดีมาก ๆ ทำให้นักเรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีคะ ... (MDS 14 และ MDS 15. สัมภาษณ์. 2565)

...ส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันเลยครับ ผอ.และครูจะมานั่งคุยงาน วางแผนร่วมกันเลย ผอ. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเต็มที่เลย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย มีการวางแผนให้เหมาะกับงาน ผอ. จะสอบถามใครถนัดอะไร อย่างเรื่องวางโครงสร้างการทำงานใหม่ ให้ครูทำงานที่ถนัดจะได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้บรรยากาศองค์กรดี มีอะไรก็พูดคุยกัน ซึ่ง ผอ.ก็สนับสนุน

ความคิด รวมถึงความก้าวหน้าของครูด้วย ยิ่งถ้าเป็นเรื่องที่ลงสู่เด็ก การจัดกิจกรรม ผอ.จะอำนวยความสะดวกทุกอย่าง ทั้งระดมทุน หาปราชญ์ หรือหน่วยงานเข้ามาช่วย... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานระหว่างครูกับ ผอ. ถึงแม้จะไม่ได้สัมผัสกันมากนัก แต่ก็ได้รับนโยบายที่ท่านเน้นย้ำ คือ เน้นไปที่ตัวเด็ก ประโยชน์ของเด็กเป็นสำคัญ คือ ครูต้องสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เด็กมีปัญหาอะไรติดขัดก็สามารถแจ้งกับ ผอ. หรือฝ่ายบริหารได้ ผอ. ก็จะมีการเรียกประชุมกลุ่มย่อยเพื่อติดตามความคืบหน้า สนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของครูด้วย... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เครือข่ายผู้ปกครองของเราเหนียวแน่นค่ะ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีทั้ง ผู้ปกครองชุมชนหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน เพราะด้วยโรงเรียนเราตั้งท่ามกลางชุมชนด้วย ส่วนใหญ่ก็จะส่งลูกหลานมาเรียนที่นี่ บางคนเป็นศิษย์เก่ามาตั้งแต่รุ่นปู่ย่าก็มีค่ะ ผู้บริหารก็เข้าถึงชุมชนตลอดให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอด... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง มาก ๆ ค่ะ เพราะชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมได้คล่องตัวขึ้น ได้รับการอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานภายนอกได้มากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เกิดประโยชน์โรงเรียนและนักเรียนที่เป็นผลผลิตสำคัญของโรงเรียนและเวลาที่ชุมชนมีงานอะไร ผอ. ก็จะเข้าร่วมงานชุมชน เข้าถึงชุมชน ครูก็สนิทกับชุมชนเหมือนกัน... (MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ครอบครัวหนูสนับสนุนให้หนูเข้ามาเรียนที่นี่ค่ะ และหนูเองก็ตั้งใจมาเรียนที่นี่ ไม่ได้อยากเข้าไปเรียนในเมือง เพราะเสี่ยงจากชุมชนมองว่าที่นี่ก็ดี ชุมชนคอยสนับสนุน ผู้ปกครองคอยสนับสนุนอยู่ไม่ได้ค่อยไปกว่าที่อื่นเลย อีกอย่างหน่วยงานอื่น ๆ ก็ให้การช่วยเหลือตลอดทั้งแหล่งเรียนรู้เกษตร ปราชญ์ชาวบ้าน หรือนักวิชาการต่าง ๆ ก็เข้ามาให้ความรู้กับนักเรียนค่ะ... (MDS 11. สัมภาษณ์. 2565)

2.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก

...เมื่อเวลาที่ครูเขามีโครงการที่ผอ.มองแล้วว่าเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนผอ.ก็สนับสนุนทุกกิจกรรมนะเราให้ความสำคัญการพัฒนาเด็กนักเรียนถือว่าเป็นจุดเน้นของการทำงานของผอ.ในการทำงานเพราะการให้โอกาสกับคนที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานด้วย ถึงบางครั้งที่เขาเสนอมาเมื่อทำไปแล้วอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ตามแต่ ผอ.ก็ให้โอกาสและให้ข้อเสนอแนะ... (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้อำนวยการท่านเป็นคนที่เข้าถึงง่ายนะคะท่านใจดี มีเมตตาเวลาทำงานแล้วรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดหรือวิตกกังวลมากก่อนข้างสบายใจในการทำงานมีความสุขกับการทำงานที่นี้ เวลาที่เรามีข้อสงสัยก็สามารถเข้าไปสอบถามได้ท่านก็จะหาคำตอบให้เรา ซึ่งท่านมีวิธีการต่าง ๆ มาแนะนำจนเรา สามารถได้แนวทางไปทำงานต่อได้... (MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารที่โรงเรียนนี้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงานแต่ก็ไม่ได้หละหลวมจนทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จท่านใช้การพูดคุยใช้ความเข้าใจ ไม่กดดันมากจนก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานและที่โรงเรียนจะมีการประชุมประจำในทุก ๆ เดือนหรือเวลาที่มีกิจกรรมสำคัญผู้บริหารในทุกระดับก็จะมีการระดมความคิดให้ครูทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันและหาข้อตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ยังให้เหตุผลของการทำงานด้วยว่าเป้าหมายความสำเร็จของเราอยู่ในจุดไหนให้ทุกคนเห็นภาพร่วมกัน... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ในการทำงานหรือเวลาที่มีกิจกรรมที่ต้องการความร่วมมือ ผอ.เขาก็จะมีคำพูดที่โน้มน้าวใจให้ครูทุกคนอยากที่จะช่วยทำงานไม่เพียงแต่พูดแต่ท่านก็ลงมือทำให้เห็นด้วยว่าท่านสามารถทำได้ และให้คำแนะนำได้และจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ถ้าเราต้องการความช่วยเหลือนี่ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผมเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำงานเพราะมั่นใจว่าถ้าเกิดปัญหาจะมีคนช่วยเหลือไม่ถูกทอดทิ้งให้เผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง...(MDS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานทุกงานผมคิดว่าก็ต้องใช้ทั้งงบประมาณ ใช้ทั้งแรงกาย แรงใจเราในฐานะที่ผมได้ช่วยงานของโรงเรียนอยู่เป็นประจำจนถึงตอนนี้ ตัวผมเองก็จะจบชั้น ม.6 แล้วครับผมได้รับคำแนะนำดี ๆ จากทั้งผอ. ผู้บริหาร และคณะครูทุกท่านเป็นอย่างดีมาโดยตลอดครับนอกจากที่จะให้แนวทางในการปฏิบัติงานแล้วก็จะคอยสนับสนุน ช่วยแก้ไขปัญหางานที่มอบหมายให้ ผอ.ท่านลงมาดูแลให้กำลังใจ ผมคิดว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้ผมเต็มใจช่วยงานโรงเรียนมาโดยตลอดครับ... (MDS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...ส่วนตัวแล้วหนูชื่นชอบการบริหารงานของผู้อำนวยการนะคะท่านมีแนวคิดเชิงพัฒนาไม่ปิดกั้นความคิดของครูท่านยินดีที่ครูมีไอเดียใหม่ ๆ มานำเสนอท่านพร้อมที่จะสนับสนุนและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีทุกครั้งที่เราเข้าไปขอคำปรึกษาท่านเก่งมากคะ ท่านสามารถชี้แนะแนวทางและท่านยังให้กำลังใจในการทำงานกับครูอยู่เป็นประจำในการทำงานต่าง ๆ ทุกครั้งที่มีการประชุมท่านก็จะมีแนวคิด มีการให้กำลังใจเป็นสิ่งที่หนูมองท่านแล้วพร้อมที่จะทำงาน พร้อมจะพัฒนาตนเอง...(MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

2.4 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

...ครูในยุคนี้จะมาเดินช้าไม่พัฒนาอยู่ไม่ได้ เพราะเด็กเค้าเดินก้าวเร็วตามเรามาติด ๆ บางคนเดินก้าวหน้าครู ถึงแม้ว่าครูจะไม่สามารถรู้ทุกเรื่องได้ แต่ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ชี้นำแนวทางให้เด็ก ฉะนั้นครูเองต้องพร้อมปรับตัว เรียนรู้ และมีความรอบรู้เสมอ ยกตัวอย่างเห็นได้ชัดเลย ยุคโควิดที่ผ่านมา ครูต้องพัฒนาตนเองเรื่องการใช้เทคโนโลยี อะไรที่ไม่เป็นก็ต้องเป็น ครูก็เป็นโค้ชกันเอง ช่วยสอนกันเองก่อนลงสู่นักเรียนก็มีครับ... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูต้องมีความรอบรู้นะ ไม่ใช่รู้แค่เพียงเรื่องที่ตัวเองสอนอย่างเดียว อย่างน้อยต้องช่วยเป็นที่พึ่งของเด็กได้ ต้องมีจิตวิทยารู้จักเด็ก รู้ว่าเด็กที่แตกต่างกันต้องสอนอย่างไร ต้องทำอะไร ไม่ใช่สนใจเด็กกลุ่มเดียวค่ะ... (MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูที่นี้จะมีการ PLC ร่วมกันตลอดค่ะ เพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้เด็กที่เหมาะสม จัดการเรียนรู้อย่างไรให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมกันวิเคราะห์ และให้เกิดความสุขในการเรียนมากที่สุด โดยครูนอกจากต้องคิดวิธีการ กิจกรรม หรือการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่น่าสนใจแล้ว ยังต้องเป็นโค้ชที่ดีในการแนะแนวทางให้เด็กได้ด้วยค่ะ... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูจะคอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจอยู่ตลอดค่ะ และมักจะมีกิจกรรมใหม่ ๆ มาสอนในห้องให้นักเรียนร่วมคิด ร่วมทำ ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการให้เหตุผลด้วยค่ะ... (MDS 7 และ MDS 8. สัมภาษณ์. 2565)

...สำคัญเลยนะ ตัวครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพราะเด็กเค้าสังเกตครู มองที่ครู ผู้ปกครองก็คอยดูครูที่สอนลูกหลานเค้าเหมือนกัน ฉะนั้นจรรยาบรรณของครูต้องมาอันดับหนึ่งเลยครูต้องมีใจก่อน ใจของความเป็นครู รักในงาน รักในวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อศิษย์ อาจต้องมีการเสริมแรงเชิงบวกกระตุ้นนักเรียนบ้าง แต่ก็คือเรื่องที่ครูทำกันอยู่แล้ว คอยช่วยเหลือ ดูแล ประคับประคองให้เด็กผ่านปัญหา หรือประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นหน้าที่ของครู... (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ในฐานะที่เป็นครู มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน เพราะใจเราสาวยครูแล้ว อะไรที่เราจะสามารถทำให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้เราก็ยินดีทำค่ะ เพราะหนูจะเป็นครูแนะแนวด้วย จะมีความใกล้ชิดกับเด็กค่อนข้างมาก จะมีหน้าที่สอนให้เค้ารู้จักคิด คิดแบบวิวิจารณ์ วิเคราะห์ก่อนจึงลงมือทำ คิดให้ถี่ถ้วนและมีเหตุผล คอยให้กำลังใจ พุดเสริมแรงเชิงบวก ชวนทำกิจกรรมเพื่อให้เด็กผ่อนคลายมีกำลังใจทำต่อ อีกอย่างตัวเรา

เองก็ต้องพัฒนาตนด้วยไม่หยุดนิ่ง เช่น อบรมจิตวิทยาโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้กับสายงานของเรา เป็นที่พึ่งของเด็ก...(MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ความเป็นครูมันอยู่ในตัวบุคคลของคนเป็นครู จะถ่ายทอดออกมาจากการวางตัวดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเอื้ออาทรต่อนักเรียน สอนวิชาชีวิตและการคิด นอกเหนือจากวิชาเฉพาะ ซึ่งความรับผิดชอบของครูก็คือนักเรียน เหมือนเราต้องรับผิดชอบต่อคน ๆ หนึ่ง เรามีหน้าที่ปั้นแต่งให้เค้าเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมที่ควรจะเป็น คิดในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นคนดี...(MDS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมไม่ค่อยชอบเรียนวิชาการเท่าไร แต่ผมก็จะได้คำแนะนำจากครูคนหนึ่งครับ เกี่ยวกับทักษะอาชีพ สอนการคิด สอนให้ลงมือทำเกษตร บางครั้งผมก็เอาทักษะช่างที่ผมมีไปแลกเปลี่ยนกับครู สอนครูทำด้วย ผมว่ามันเป็นเรื่องที่ดีครับที่เราไม่ได้เป็นผู้รับอย่างเดียว ครูก็ยอมรับในตัวผมเหมือนกัน...(MDS 16. สัมภาษณ์. 2565)

2.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

...วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้เรามองเรื่องของอะไรต่าง ๆ มาประกอบการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีร่วมกันกลายมิตร์ร่วมกัน ไม่ได้อยู่เฉพาะ โรงเรียนยังมีส่วนสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนด้วย มีการประสานงานกันพูดคุยความต้องการที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก ผู้ปกครองต้องการอะไรนักเรียนต้องทำอะไรและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องเขามีความเห็นอย่างไรเราต้องเปิดใจ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายชัดเจนได้พูดคุยตามกระบวนการต่างชัดเจนมันก็จะบรรลุเป้าหมายได้...(MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...เวลามีการประชุมนักเรียน ผู้บริหารหรือครูก็จะถามความคิดเห็นนักเรียนเกี่ยวกับโรงเรียน อยากให้โรงเรียนเป็นยังไง นักเรียนอยากให้โรงเรียนสนับสนุนนักเรียนเรื่องอะไร ผมเป็นสถานนักเรียนก็ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและทำโครงการร่วมกับครูในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่าง ๆ ด้วยครับ...(MDS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมรักโรงเรียนผมคิดเสมอว่าโรงเรียนเป็นเหมือนบ้านผมเป็นทุกอย่างที่ผมอยากจะพัฒนาโรงเรียนพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ไปต่อยอดในการนำไปใช้ในการดำรงชีวิต...(MDS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารท่านเป็นคนมีแนวคิดใหม่ค่ะ ให้คำปรึกษาและลงมาปฏิบัติงานร่วมด้วยเสมอ การบริหารงานของท่าน ทำก็จะมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของครูของการทำงานใน โรงเรียนที่ชัดเจนค่ะ และท่านก็จะให้งานโดยคำนึงถึงความถนัดให้งานแบบเท่าเทียมกันไม่มีใครได้มากกว่าหรือ

ได้น้อยกว่าทุกคนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ทุกคนเห็นด้วยเพราะในการให้งานท่านก็ถามความคิดเห็นของทุกคนก่อนไม่ใช่แบบโยนงานเลยล่ะ...(MDS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานที่โรงเรียนนี้ผมก็มีความสุขครับได้รับความรัก ความเมตตา การช่วยเหลือทั้งจากผู้บริหาร ครูและที่สำคัญนักเรียนที่นี้น่ารักครับเขามีความเคารพครูไม่ว่าจะสอนหรือไม่สอนเขาก็เคารพทุกคน...(MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของครู และการทำงานของ ผู้อำนวยการ เป็นกันเองมากค่ะ และผู้อำนวยการก็เป็นกันเองกับนักเรียนมากค่ะทำให้นักเรียนไม่เครียดแล้วก็ผ่อนคลายในเรื่องของการเรียน ไม่ได้กดดันและเคร่งครัดจนทำให้นักเรียนเครียด คอยให้กำลังใจ พวกหนูตลอดคอยถามจะไปเรียนต่อที่ไหนเตรียมตัวยังงี้ ก็คือพุดง่าย ๆ ความเป็นกันเองของผู้บริหารและครูทำให้นักเรียนไม่เกรงแล้วยังทำให้รู้สึกอบอุ่นด้วยค่ะ ทุกท่านเข้าถึงได้ง่ายมากเลย ค่ะ...(MDS 11 และ MDS 12. สัมภาษณ์. 2565)

...มองว่าที่โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่ดีมากนะคะครูทุกคนร่วมมือกันดีเวลาที่มีงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนทุกคนก็จะเต็มที่ในการทำงาน กลับดึกทำงานวันเสาร์อาทิตย์ทุกคนก็จะลงมาช่วยกันทำงาน ช่วยกันตามความถนัดของแต่ละคนแบ่งงานกันทำ ร่วมกันวางแผนตลอดเกือบจะทุกกิจกรรมของโรงเรียนเลยล่ะ...(MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูทุกคนใน โรงเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจรักและศรัทธาในโรงเรียน มีความเคารพนับถือกันเคารพในการตัดสินใจ ยอมรับผลที่ออกมาร่วมกัน ผู้บริหารก็ลงมาทำงานร่วมกับครูคอยช่วยเหลือและสนับสนุนทุกเรื่องเลยล่ะ อยากได้อะไรติดขัดตรงไหนท่านก็คอยช่วยและแก้ไขปัญหาลงไปด้วยกัน...(MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

2.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้าน ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

...เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน ก็คือความรู้ ความสามารถและทักษะของนักเรียน เพราะฉะนั้นต้องให้ด้าน ๆ อื่นจะมีคุณภาพแค่ไหนก็ตาม สำคัญที่สุดก็ต้องเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู แต่ไม่ใช่จัดแบบเดิม ๆ นะ ต้องจัดแบบ *Active Learning* หรือ ที่เรียกว่าการเรียนรู้เชิงรุก หรือการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ เน้นกระบวนการคิด การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในปัจจุบันนี้ต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นด้วย จึงจะแสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เรื่องนี้สำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่จะส่งผลไปยังความสำเร็จของโรงเรียนอย่างแท้จริง (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...โครงการ หรือ Project ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ นั้น ก็ยากง่ายแตกต่างกันไปตาม ช่วงวัยของเด็กครับ ถ้าเป็นม.ต้น ก็จะเป็นแบบให้คิดวิเคราะห์ สร้างสิ่งประดิษฐ์ง่าย ๆ เพื่อแก้ปัญหา

ของตัวเอง ส่วน ม.ปลายก็จะคิดแบบวิจารณ์ญาณ สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมของเค้าก็จะใช้แนวคิดที่สูงขึ้นอีก เช่น ในโครงการรักษ์ต้นไม้ นักเรียน ม.ต้น กลุ่มหนึ่งเคยสร้างกระถางปลูกต้นไม้ด้วยขวดน้ำพลาสติก ซึ่งก็สามารถใช้ได้จริงเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมด้วย ส่วนนักเรียน ม.ปลาย เค้าทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาคัดแปลงให้เกิดการรดน้ำ - ใส่ปุ๋ย เป็นเวลาที่เหมาะสมการคำนวณสูตรปุ๋ยกับขนาดของต้นไม้ แบบนี้เป็นต้น.... (MDS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมกับเพื่อน ๆ กำลังคิดว่า ปีน้าผมจะทำโครงการที่ทำให้คนเลิกติดโทรศัพท์ มีโทรศัพท์มันดีครับมันใช้ได้หลายอย่างมากเลย เช่น ถ่ายรูปได้ พูดคุยกับเพื่อน ได้ ค้นหาข้อมูลได้ แต่เวลาที่คนติดโทรศัพท์เค้าไม่ได้คิดในทางที่ดีทั้งหมดไง มันกลายเป็นติดแบบโพสต์เรื่องไร้สาระพรั่วเพื่อ ครามา วุ่นวายกับเรื่องคนอื่น ดารา อะไรอย่างนี้ ผมว่ามันเกินไปแล้ว มันน่าจะมีอะไรสักอย่างให้คนเลิกติดโทรศัพท์เสียที จะได้หันมาทำงานทำกา เรียนหนังสือ หรือมีเวลาไปออกกำลังกายอะไรไป...(MDS 9 และ MDS 10. สัมภาษณ์ 3 . 2565)

...ในห้องเรียนหรือครับ ผมว่าครูจัดการเรียนการสอนเก่งนะครับ มีกิจกรรมตลอด ครูเตรียม อุปกรณ์อะไรต่าง ๆ มาให้นักเรียนทำ นักเรียนก็ได้ลงมือทำ ได้นำเสนอผลงานของตัวเอง สนุกดี สร้างความมั่นใจให้นักเรียนด้วยครับ... (MDS 13. สัมภาษณ์. 2565)

...โรงเรียนของเรามีห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนครบถ้วน อุปกรณ์อาจไม่ได้หรูหรา ครบถ้วน แบบโรงเรียนขนาดใหญ่ นะคะ แต่ก็มีส่วนดีที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนจะนำไปใช้แบบมีแนวคิดเชิงบวก โดยการซ่อมแซมหรือประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ กลายเป็นเรื่องที่จะได้เรียนรู้มากขึ้นอีก (MDS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...การสื่อสารและการศึกษาหาความรู้ของทุกคน เราต้องใช้เทคโนโลยีออนไลน์ ในการสอน การประชุมออนไลน์ ใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียน ทุกคนสามารถใช้เพื่อการหาข้อมูลความรู้ที่ตนเองสนใจหรือนำไปใช้เป็นแบบในการทำกิจกรรม อย่างเช่น ง่าย ๆ เลย จะทำกระทงไปลอยกระทงเนี่ย ทำอย่างไรดี ถ้า Search ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็จะได้รูปแบบของกระทงที่หลากหลาย ถ้าไม่ค้นข้อมูลก็ได้รูปแบบของกระทงแบบเดิม ๆ ที่เคยทำ อะไรดีกว่ากันละจริงไหมคะ... (MDS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...นักเรียนเค้าจะประสบความสำเร็จ จะมีปัญญา มีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถก้าวไปสู่ความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมได้นั้น โรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะครู ที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี แต่มันมีช่วงเวลาเยอะมากที่เค้าไม่ได้อยู่ในสายตาของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง หรือ ครู ช่วงที่เค้าอยู่กับตัวเองเค้าจะใช้อินเทอร์เน็ต ช่วงเวลานี้แหละหัวเลี้ยวหัวต่อเลย ว่าเค้าจะไป ในทิศทางใด ครูจึงต้องใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่ถูกต้องให้เค้าดู ให้เค้าทำ ให้เค้าเห็นประโยชน์

เค้าก็จะใช้ประโยชน์จากมันได้อย่างมีคุณภาพ เพราะฉะนั้นเทคโนโลยีดิจิทัล หรือสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นปัจจัยสำคัญความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดี... (MDS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...พวกนักเรียนชอบมากเวลาครูให้ค้นคว้าข้อมูลเอง สรุปเอง มันเหมือนเราได้ท่องไปในโลกกว้าง ๆ บางทีก็หาไม่เจอ ครูเค้าก็ช่วยบอก หรือเพื่อนช่วยบอกว่าอยู่เว็บไหน ข้อมูลเป็นอย่างไร บางทีในห้องเดียวหาข้อมูลได้ไม่ตรงกัน ก็เอามาอภิปรายกัน หาข้อสรุปที่ถูกต้องร่วมกัน มันเป็นการเรียนที่สนุกมาก ๆ ดีกว่าอ่านในหนังสือเรียนธรรมดา หรือครูสอนบนกระดานเท่านั้น แต่ก็ต้องมีแบบนั้นบ้างนะครับจะได้รู้ว่าที่ถูกต้องคืออะไรครับ ผมหมายความว่าเทคโนโลยีมันสำคัญ แต่หนังสือแบบเรียน และครูก็สำคัญเช่นกันครับ... (MDS 17. สัมภาษณ์. 2565)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน
โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาหารสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุปถัมภ์”





3. โรงเรียนตราษตระการคุณ

3.1 ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

...ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ทั้งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอยู่ที่การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ส่วนผู้บริหารก็ต้องสนับสนุนครู ในเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอน บรรยากาศ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนของผู้บริหารนี้ ก็ต้องมีทั้งการพัฒนาครู ให้มีความรอบรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ และก็ต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกด้วย... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำคัญมากด้วย แต่มองเห็นด้วยพฤติกรรมอย่างไรบ้าง นี่ก็สิ่งที่ทุกคนต้องร่วมมือกันทำให้มันเกิดขึ้น ครูมองว่าอยู่ที่ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนะ เพราะผลลัพธ์ที่จะเกิดกับนักเรียนได้ก็ต่อเมื่อครูให้ความสนใจ จัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ มีสื่อมีอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี แล้วสิ่งเหล่านี้เกิดจากใคร ก็ต้องเกิดจากฝ่ายบริหารที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก สรุปละ ถ้าถามว่าอะไรที่ทำให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน ก็ชัดเจนว่าคือแนวคิดของผู้บริหารหรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และก็การปฏิบัติการจัดการเรียนสอนของครู... (LGS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...หัวใจสำคัญของโรงเรียนก็คือความสำเร็จของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ ที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค AI อย่างทุกวันนี้ เด็ก ๆ ต้องมีความสามารถในการเป็นพลเมืองของโลก ต้องปรับเปลี่ยนให้รอบรู้เท่าทัน แยกแยะสิ่งถูกผิด สิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อได้รับปลูกฝัง แนะนำจากครู และจากผู้ปกครอง... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูว่านะ โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็พวกหนูนี้แหละ คือพวกนักเรียนทุกคน รุ่นต่อรุ่น นิยดีไหม เก่งไหม ถ้าดี ถ้าเก่ง สังคมก็จะบอกว่าโรงเรียนสอนดี ครูสอนดี แต่ถ้าพวกหนูไม่ดี ไม่เก่ง เรียนต่อก็ไม่ได้ ทำงานก็ไม่ได้ สังคมก็จะบอกว่าโรงเรียนนี้ไม่ดี ครูสอนไม่ดี ลูกเลวเด็กไม่ดี โรงเรียนก็ไม่ประสบความสำเร็จ... (LGS 14. สัมภาษณ์. 2565)

3.2 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

...ทุกครั้งที่ผมประชุมประจำเดือนหรือประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งผมจะมีการประชุมแต่ละกลุ่มสาระฯด้วย ผมจะเน้นย้ำกับครูเสมอว่าเรามุ่งเน้นพัฒนาตัวนักเรียน ลูก ๆ ของพวกเรา ให้เขามีความสุขประสบความสำเร็จในชีวิต ความเป็นอยู่ในโรงเรียนต้องเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ บรรยากาศต้องดี ผมก็มีการนิเทศติดตาม มีการสอบถามกับนักเรียนโดยตรง ซึ่งผม

จะเดินดูความเรียบร้อยในโรงเรียน ผมมาแต่เช้านะ คอยสอดส่องดูแลความเรียบร้อยว่าเราควรต้องปรับตรงไหน เปลี่ยนตรงไหน เพิ่มเติมอะไร สนับสนุนครูได้ตรงไหนบ้าง ครูผมก็สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง อบรม แข่งขัน หรือเลื่อนวิทยฐานะอะไรแบบนี้... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...เดี๋ยวนี้ภาพของเด็กเปลี่ยนไปจากเมื่อก่อนเยอะเลยนะ ความมีเหตุมีผล มีความเป็นตัวตนทางความคิดสูง จะบอกว่าเด็กสมัยนี้ทุกคนจะถูกชักจูงง่าย ๆ คงไม่ใช่เพราะเค้ามีความคิดนะ แค่เลือกจะทำในสิ่งไหนแค่นั้น ยิ่งการสื่อสารด้วยแล้วไวมาก เข้าถึงง่าย เรียนรู้เร็ว หากความรู้ด้วยตนเอง โดยที่บางทีไม่จำเป็นต้องรอครูสอนในห้องแล้ว แต่บางครั้งครูก็ยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เพื่อคอยชี้แนะถึงสิ่งผิดถูก... (LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ในฐานะ ผอ. นะ อย่างหนึ่งเลยที่ปฏิเสธไม่ได้ก็ต้องกระตุ้นครูนะ ให้ครูลงสู่เด็กให้ได้ ซึ่ง ผอ. จะเน้นกับครูเสมอเลยเรื่องเน้นทักษะการคิด การวิเคราะห์ของเด็ก คือ พูดง่าย ๆ ว่า ถ้าคิดได้ คิดถูก ทำถูก ก็จะมีอยู่รอดได้ เด็กต้องคิดอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่เพียงการจดจำหรือเรียกร้องสิทธิ์ แต่เค้าต้องมีเหตุผลในการคิดเพียงพอที่จะแสดงออก มีความสามารถในการแก้ปัญหา เอาตัวเองรอดได้ในอนาคต... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมว่ายุคนี้ไม่ได้แข่งกันที่เรียนสูงไม่สูงแล้วครับ ขึ้นอยู่กับการใช้ชีวิตมากกว่า เพราะว่าถ้าใครคิดไกลก็ไปได้ไกล ใครทำงานเก่ง ใครแก้ปัญหาได้เก่ง ผมคิดว่าตอนนี้สิ่งที่เราสนใจเราก็หาคำตอบได้เอง และเอาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โรงเรียนก็เป็นเหมือนที่ให้เราได้พบตัวเอง ครูก็คือคนชี้แนวทางให้นักเรียนเดินไปในแนวทางที่ถูกที่ควร... (LGS 18. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมมีความสุขกับโรงเรียนแห่งนี้ครับ สังคมดีครับ ไม่มีปัญหาอะไร นักเรียนค่อนข้างเคารพกฎระเบียบดี ผมว่ากฎระเบียบนี้เป็นเรื่องสำคัญนะ เพราะการอยู่ร่วมกันหมู่มา จำเป็นมากที่ต้องมีกฎ ไม่มีก็ไม่สามารถเป็นสังคมที่ดีได้ ยิ่งไปกว่านั้นการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่ล้ำเส้นกันก็จะไม่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งนักเรียนเท่าที่ดูเค้าก็มีพฤติกรรมเชิงบวกสูงในความเป็นพลเมือง มีวินัย มีความคิด มีเหตุผล... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...เห็น ผอ. ท่านเดินดูในโรงเรียนบ่อยค่ะ บางทีท่านก็จะเดินกับรองฯ สำรวจพื้นที่ บางทีก็จะ สอบถามนักเรียนที่เดินผ่าน ไปมาว่า เรียนเป็นอย่างไร อยากได้อะไร หรืออยากให้อะไร โรงเรียนเป็นอย่างไร ผมว่าดีนะครับ คือ ท่านรับฟังความเห็นนักเรียน อีกอย่างเวลาที่ท่านพูดในที่ประชุมครู ก็มักจะเน้นย้ำถึงนโยบายให้ครูใส่ใจเด็กให้มาก ไม่ใช่แค่เรื่องการเรียนของนักเรียน แต่ ผอ. จะเอาใจใส่ครูด้วย คอยพูดเสริมแรงให้กำลังใจ บอกถึงเป้าหมายของการทำงานเวลาที่มีใหญ่ ๆ เข้ามาที่ต้องร่วมกันทำ ท่านจะคอยดู คอยถาม และสนับสนุนตลอด... (LGS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เท่าที่เห็น โรงเรียนเราก่อนข้างได้รับการสนับสนุนจากชุมชนมากเลยคะ เพราะเวลาที่โรงเรียนขอความช่วยเหลือไปกับเครือข่ายผู้ปกครอง หรือชุมชน จะได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

เสมอเลยล่ะ ไม่มีครั้งไหนที่ไม่สำเร็จ ยิ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุตรหลานก็ยิ่งให้ความสำคัญมากค่ะ เช่น ทอดผ้าป่าการศึกษาสร้างลานกีฬาให้กับนักเรียน หรือ โรงจอดรถมอเตอร์ไซค์ของนักเรียนค่ะ... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าหาชุมชนครับ เพราะเครือข่ายของโรงเรียนเรามีเยอะขอความร่วมมืออะไรก็สามารถสำเร็จได้ง่าย ซึ่งทางโรงเรียนก็จะตอบแทนชุมชนด้วยการให้ความอนุเคราะห์ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ชุมชน หรือหน่วยงานขอมา ถึงแม้บางทีจะกระทบต่อการเรียนของเด็ก การจัดการเรียนการสอนของครูบ้างแต่ก็ถือเป็นประสบการณ์ครับ... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...เสียงจากภายนอกโรงเรียน เค้าให้ความเชื่อมั่น โรงเรียนค่ะ เพราะที่บ้านหนูก็สนับสนุนให้หนูเรียนที่นี่ ที่บ้านก็ให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนตลอด ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ หนูก็เห็นว่าเข้ามามีบทบาทกับโรงเรียนนะคะ ในการจัดกิจกรรม ให้ความรู้แก่นักเรียน ส่วนกิจกรรมของชุมชน ทางโรงเรียนก็ให้ความร่วมมือเข้าร่วมตลอดค่ะ... (LGS 16. สัมภาษณ์. 2565)

3.3 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำพลังบวก

...ทุกครั้งที่มีการประชุมผมจะใช้การพูดคุยที่สร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลาย ลองนึกดูนะว่าตลอดทั้งวันครูเขาก็เหนื่อยจากการทำงานยังต้องมาประชุมต่อ ถ้าเราทำให้เรื่องที่ตึงเครียดเรื่องที่ยากกลายเป็นเรื่องที่ผ่อนคลายโดยใช้การโน้มน้าวด้วยวิธีต่าง ๆ พูดคุยซักถามชื่นชม แนะนำมากกว่าการที่ จะตำหนิ แต่ก็ยังได้งานที่มีประสิทธิภาพเหมือนเดิม ผมว่าจะทำให้ครูมีใจในการทำงานให้เรามากขึ้นงานที่ออกมาก็จะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือวางแผนไว้ ผมมองว่าอย่างไรครูทุกคนถึงจะ มองเห็นเป้าหมายเดียวกันทั้งระบบก็ต้องขึ้นอยู่กับตัวเราที่เป็นผู้บริหารต้องกระตุ้นเขาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เขามองเห็นภาพเดียวกันตัวเราก็ต้องชัดเจนในการวางเป้าหมาย วางวิสัยทัศน์ในการทำงานของตัวเองด้วยนะ...(LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...การบริหารงานของผมที่ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวผมเป็นหลักนะที่จะต้องใช่วิธีการที่ส่งเสริมการทำงานของครูให้เห็นคล้อยตามมีการพูดคุยร่วมกันถึงแนวทางที่จะปฏิบัติงานให้ ครอบคลุมงานที่กำหนด การที่ทำให้ทุกคนได้รับรู้เป้าหมายร่วมกันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จจุดนี้ ผมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากอีกตัวหนึ่งถ้าทุกคนเห็นเป้าหมายเดียวกันงานก็ประสบความสำเร็จได้...(LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานจากผู้บริหารสำหรับครูมองว่าผู้นำที่โรงเรียนนี้ มีการชักนำครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนที่เห็นเป็นรูปธรรมเลยนะ เช่น เรื่องการให้เกียรติบัตร

ชื่นชมครูที่มาปฏิบัติงานครบ ไม่มาสายครูมองว่าเป็นสิ่งที่ดีนะเป็นแบบอย่างให้นักเรียนด้วยนี้อาจมองว่าเป็นสิ่งเล็ก ๆ แต่ถ้าเราทำได้มันสื่อให้เห็นหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎระเบียบ ทำงานร่วมกับผู้อื่น การอยู่ในสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญ...(LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ในภาพของโรงเรียนผมเห็นว่าผู้บริหารท่านมีวิสัยทัศน์ในการที่จะแก้ไขปัญหา มีการวางแผนช่วยเหลือหรือวิเคราะห์งานเพื่อดำเนินการปรับปรุงในส่วนที่มันมีความผิดพลาดท่านก็ลงมาช่วยดูแลให้คำแนะนำ นอกจากนี้ทุกครั้งที่มีการประชุมหรือบุคลากรของโรงเรียน ได้รับรางวัล สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนผู้บริหารก็จะมีการชื่นชมร่วมแสดงความยินดีและไม่ตำหนิซ้ำเติมเมื่อเกิดปัญหาผมว่าเป็นสิ่งที่ดีนะครับทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและมีแรงที่จะพัฒนาต่อไปครับ...(LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...ผู้บริหารท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ครูมีแนวทางในการทำงาน และคอยกระตุ้นครูครูก็เกิดความตื่นตัวมากขึ้นเพราะจะต้องทำงานให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผมมองว่านี่เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารไม่เพียงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาท่านยังให้กำลังใจ ให้แนวทางปฏิบัติ และชี้ให้เห็นความสำเร็จที่ยั่งยืนสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ เอื้ออำนวยให้ครูทำงานได้ง่ายขึ้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสู้กับงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะยากแค่ไหนเพราะครูทุกคนเห็นแล้วว่าถ้ามีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเราไม่ได้เดินแต่เพียงลำพัง ยังมีคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำให้เราสามารถก้าวผ่านปัญหาไปได้...(LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูเรียนที่โรงเรียนนี้มา 5 ปีแล้วค่ะตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาหนูได้สัมผัสกับการทำงานร่วมกับผู้บริหาร คุณครูหลาย ๆ ท่านหนูมีความสุขในการทำงานเพราะทุกท่านเปิดโอกาสให้พวกหนูได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความรู้ความสามารถและรับฟังปัญหาของพวกเราทุกคนผอ. ท่านน่ารักท่านรักเด็กท่านอบอุ่นหนูรู้สึกแบบนั้นเพราะเวลาที่หนูมีปัญหากับการทำงานสามารถไปขอคำปรึกษาแล้วก็จะได้รับการแนะนำกลับมาทุกครั้งมันทำให้หนูมีกำลังใจที่จะทำงานบางครั้งพวกเราไปแข่งขัน แพ้บ้างชนะบ้าง ผอ.ท่านก็จะมาให้กำลังใจ และให้โอกาสในการแก้ตัวท่านไม่ปิดกั้นค่ะ...(LGS 15 และ LGS 16. สัมภาษณ์. 2565)

...ในมุมมองของผม ผมเห็นว่าในทุกครั้งที่มีการทำงานหรือกำหนดงานใด ๆ ในภาพรวมผู้บริหารท่านจะพร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเราไม่ใช่เพียงแค่สั่ง ๆ แล้วก็ปล่อยให้ครูทำเองท่านมีแนวทางให้งานประสบความสำเร็จไม่ถือตัวว่าเป็นผู้บริหาร ...(LGS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...เราจะทำอย่างไรให้เกิดการยอมรับจากภายนอกก็ต้องมามองว่าจุดเด่นจุดด้อยของเราคืออะไรจุดไหนสามารถพัฒนาได้จุดไหนต้องปรับปรุง ผู้บริหารที่นี่เขาก็มีวิธีการทำให้โรงเรียนของเราอยู่ในจุดที่เกิดการยอมรับจากชุมชน สังคมโดยรอบได้ครับไม่ใช่แค่ในโรงเรียนผอ.ท่าน

ยังให้คำแนะนำกับผู้ปกครอง ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนด้วยความเต็มใจ...(LGS 3 . สัมภาษณ์. 2565)

...ในบางครั้งที่มีงานใหญ่ ๆ ของโรงเรียนเข้ามาที่ต้องระดมความคิด ต้องใช้การวางแผน ซึ่งก่อนที่จะมีการมาแจ้งครู ทีมผู้บริหารท่านก็มีการทำความเข้าใจกับงานชิ้นนั้น ๆ มาก่อนเพราะสังเกตได้ว่าท่านสามารถอธิบายจนพวกเราเข้าใจ ซึ่งทำให้ความมั่นใจว่างานนี้จะผ่านไปได้ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นว่าภาพความสำเร็จอยู่ไม่ไกลสามารถที่จะพาไปให้ถึงได้...(LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

3.4 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

...ครูเฝ้ามีความพร้อมในการสอนมาก เพราะที่โรงเรียนจะมีการ PLC และนิเทศกันอย่างต่อเนื่อง ที่สังเกตเห็นจากการที่เดินดู ครูแทบทุกคนมีสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อเสริมให้นักเรียนเข้าใจง่าย ผิดจากเมื่อก่อนที่ใช้การอธิบายอย่างเดียว ตั้งแต่ยุคโควิดมาสิ่งหนึ่งที่ตามมาก็คือครูกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน การหาเทคนิคการสอน และจัดทำสื่อที่น่าสนใจ มันเป็นความเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจนะ พอเปิดเรียนได้ตามปกติครูก็ต้องปรับตัวกันอีกครั้ง ต้องใช้หลักจิตวิทยามากมายเลยเพื่อดึงให้เด็กกลับมาเรียน ให้เด็กปรับตัว... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ตัวครูเองถึงจะเป็นครูมานานมาก แต่บอกเลยว่าไม่เคยหยุดที่จะเรียนรู้ เพราะสมัยนี้เทคโนโลยีมีบทบาทมากเลยนะ ถ้าเราช้ากว่าเด็กนั่นคือเราตามเค้าไม่ทันแน่ ๆ เพราะเราต้องสอนเค้าเข้าใจเค้า ถ้าเราไม่มีข้อมูล ไม่รู้อะไรเลย มันก็ยากที่จะเข้าถึงกัน ในตัววิชาที่ครูสอนบางทีนอกจากจะสอนในวิชาหลักแล้วยังมีเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมไปด้วยนะ เพราะมันเป็นเรื่องที่สำคัญไม่แพ้พวกวิชาการเลย เพราะอย่าลืมว่าความรู้ ต้องมาควบคู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์... (LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ทุกวันนี้ครูมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่แล้ว จากการเป็นครูสอน สอนตามตำรา สอนตามหลักสูตร ทุกวันนี้ไม่ได้แล้วต้องปรับเปลี่ยนเป็นโค้ช เป็นผู้จัดการกระบวนการในการฝึกให้ทำ ฝึกให้คิด เป็นคนกระตุ้นความสนใจให้แก่เด็ก รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพจริง ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้เด็กเกิดความอยากเรียนรู้ด้วย มันละเอียดอ่อนมากนะ ซึ่งก่อนลงสู่เด็กก็ต้องผ่าน กระบวนการคิด การทำงานของครูก่อน ทักษะคติที่ดีของครูก็สำคัญ คือ ถ้าครูมีความสุขกับการทำงาน มีความสุขกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เด็กก็มีความสุขไปด้วย... (LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...หลัก ๆ ของความเป็นครูเนี่ย ก่อนอื่นต้องมีใจก่อน ครูเป็นคนหนึ่งที่ตั้งใจมาเป็นครู ตั้งแต่แรก ซึ่งสิ่งที่ครูต้องมีมากกว่าวิชาการคือ การเป็นต้นแบบ แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เพราะถึงได้เรียกว่า แม่พิมพ์ พ่อพิมพ์ นอกจากจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานของตัวเองแล้ว ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนต้องให้ความเสมอภาคไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าเป็นแบบนี้ก็จะไม่ได้รับความเคารพจากลูกศิษย์ การสอนก็ต้องสอนทั้งคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย เวลาสอนก็ต้องมีการกระตุ้น มีการเสริมแรงกันเพื่อให้เกิดกำลังใจ ในขณะที่ตัวของครูเองก็ต้องไม่หยุดพัฒนาตัวเองด้วย เพราะจะได้นำความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไปต่อยอดให้นักเรียนได้... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...เชื่อว่าครูส่วนใหญ่ที่มาเป็นครู รักในอาชีพครูจึงอยากเป็นครู และถ้าครูทำไปด้วยใจรัก เด็กจะสามารถรับรู้และเข้าถึงได้ การสอนการพัฒนาเด็กก็ต้องเกิดจากความจริงใจที่จะลงมือทำของครูที่พร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ทั้งการวางตัว การปฏิบัติ และความคิด อีกอย่างครูเองก็ต้องมีความเป็นกลาง มองเด็กเท่าเทียม ให้ความยุติธรรม เพราะถ้าเด็กเค้ารู้สึกว่าเราไม่เป็นธรรมกับเค้าก็จะต่อต้าน ไม่เคารพ นอกจากการวางตัว ทศนคติของครูแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ ครูต้องสอดแทรกหลักการคิดที่ถูกต้อง แทรกคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่ควรให้เด็ก เพราะจะสังเกตได้ว่า พอยุคสมัยเปลี่ยน คุณธรรม จิตสำนึก ความดีงามของเด็กยุคใหม่ก็จะน้อยลง กลายเป็นคำว่าเสรีภาพ...(LGS 6. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูมีการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดีค่ะ มีการ PLC วิเคราะห์ปัญหา และร่วมแก้ไข ปัญหาของเด็กร่วมกัน ซึ่งจะมีการเน้นให้เด็กใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เพราะถ้ามีความสุขแล้ว การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ก็จะตามมา ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้เฝ้า เรียนรู้ไปพร้อมกันได้ แต่ช่วยประคับประคองชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องที่ควรเป็น และเหมาะสมแก่เด็ก ฝึกวิธีการคิดเพื่อให้เค้าได้ไปใช้ชีวิตในอนาคตได้อย่างมีความสุข... (LGS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...คุณครูจะมีสอนพวกหลักการคิดค่ะ เน้นการสอนให้คิดวิเคราะห์ เป็นกิจกรรมบ้าง ซึ่งเรียนแบบนี้พวกหนูมีความสุข ไม่กดดัน เพื่อนที่ไม่ค่อยสนใจเรียนก็มีส่วนร่วมด้วย ชอบเรียนมากขึ้น อะไร ที่ติดขัดทำไม่ได้ คุณครูก็จะแนะนำให้หาคำตอบจนได้ หรือบางทีก็สอนวิธีในการหาคำตอบค่ะ...(LGS 11 และ LGS 12. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูมองคุณครูคนหนึ่งเป็นไอดอลค่ะ เพราะเวลาหนูมีปัญหอะไรจะไปปรึกษาคุณครูคนนี้ ก็จะได้มุมมองดี ๆ แนวคิดดี ๆ มาตลอดค่ะ เช่น เรื่องการเรียนต่อ หนูรู้ว่าความฝันของหนูมันยากมาก แต่คุณครูก็คอยให้กำลังใจตลอดว่า ต้องลองทำก่อน พยายามก่อน อาจเป็นไปได้ก็ทำได้ ทำให้หนูมีกำลังใจในการสู้ต่อไปอีกค่ะ... (LGS 14. สัมภาษณ์. 2565)

3.5 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

...ความสำเร็จของโรงเรียน มาจากทุกคนใน โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นตัวผู้บริหาร
สถานศึกษา ซึ่งรวมทั้งรองผู้อำนวยการด้วยที่จะต้องวางแผนการทำงานให้ดี ครูเป็นกลุ่มบุคลากรที่มี
จำนวนเยอะที่สุด ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกัน สอนดี ร่วมกันพัฒนา
โรงเรียน แบบนี้โรงเรียนก็ประสบความสำเร็จ คือ นักเรียนก็จะดี ชุมชนก็จะเชื่อมั่นศรัทธา
เพราะฉะนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้ ไม่ใช่ ผอ. One Man Show นะ ต้อง Show ร่วมกันทุกคน...
(LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...มุมมองของผมนะครับผู้บริหารเน้นและผลักดันคุณครูในการพัฒนาตนเองพร้อม
เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ท่านคอยให้คำปรึกษาและบางที่ท่านจะช่วยประสานงานกับ
หน่วยงานต่าง ๆ ให้ด้วยครับ...(LGS 4. สัมภาษณ์. 2565)

...การปฏิบัติงานร่วมกันของครูใน โรงเรียนในมุมมอง ในช่วงเวลาว่าง หรือมี
กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูทุกคนก็จะมาร่วมมือกันในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น
ออกแบบงานร่วมกัน ที่สังเกตได้ชัดเจนคือการประชุม โรงเรียนผู้บริหารท่านก็จะชี้แจงให้ทุกคน
ทราบร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน...(LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...การบริหารงาน ได้รับความร่วมมือกันหลายฝ่ายตั้งแต่ภายใน โรงเรียนแล้ว
ก็ภายนอก รวมถึงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่จะเป็นประสบการณ์เสริมเติมเต็มให้กับผู้เรียนด้วยเป็น
กิจกรรมเสริม หลักสูตรที่เป็นการเสริมทักษะทางสังคมเสริมทักษะชีวิตทางสังคม ครู ผู้ปกครอง
ร่วมมือกันทำงานและช่วยกันแก้ปัญหา มีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานประสานงานกับทุกฝ่าย...
(LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ในการทำงานของโรงเรียนก็มีการทำงานร่วมกันอย่างดี อาจจะไม่ได้ไปร่วมกันทำ
ตรงนั้นแต่ก็แบ่งงานกลับมาทำความเข้าใจของแต่ละบุคคล ครูคนนี้นักออกแบบกราฟฟิก
ก็เอางานออกแบบป้ายโครงการ ทำโครงสร้างแผนงาน ไปทำ ก็เป็นแบบร่วมกันทำงานให้งาน
มันสำเร็จ พูดอีกมุมก็เป็นการวางแผนการทำงานที่ดี คอยช่วยเหลือสนับสนุนกัน เจอปัญหา
ก็ช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่ทอดทิ้งกัน...(LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...การทำงานของครูใน โรงเรียนหมอมองว่าเราทำงานกันแบบอิสระในการทำงาน
คือผู้บริหารก็ลงมาดูแลแต่ก็ให้ครู ได้ใช้ความรู้ความคิดของตัวเองในการทำงานทั้งด้านการเรียนการสอน
การจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ...(LGS 13 และ LGS 14. สัมภาษณ์. 2565)

...ตัวผมรับตำแหน่งหัวหน้าระดับดูแลทั้งระดับ แต่เมื่อเกิดปัญหาของนักเรียนไม่ว่าจะ
เกิดขึ้นใน โรงเรียนหรือที่บ้าน ผมก็จะร่วมกันกับครูประจำชั้นครูผู้สอนพูดคุยกันร่วมกันแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้นตลอด ร่วมกันวิเคราะห์วางแผนเรียนรู้ในระดับ รวมถึงวิเคราะห์ข้อแตกต่างของนักเรียนให้มากที่สุดเพื่อนำผลไปปรับใช้ให้ตรงจุดแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดครับ...(LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...จากที่สังเกตครูใน โรงเรียนจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนค่อนข้างมาก มีความสนิทสนมกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพราะส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ เวลาเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียนหรือกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองก็จะร่วมมือกับพูดคุยถึงปัญหาและคอยช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากเลยคะ ... (LGS 18. สัมภาษณ์. 2565)

3.6 องค์ประกอบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้

...ผมชื่นชมครูที่สอนนักเรียนด้วยจิตวิญญาณที่จะส่งให้นักเรียน ไปถึงฝั่งฝันของเค้า ครูที่มีความสุขในการสอน ความสุขของครูก็จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและการกระตือรือร้นในการสอน เตรียมสื่อ เตรียมแบบฝึก เตรียมกิจกรรม ยึดตลอดเวลาในขณะที่สอน แค่นี้แหละ อย่างไรเสียเด็กก็ชอบมาโรงเรียน อยากเรียนรู้ครับ... (LGS 1. สัมภาษณ์. 2565)

...ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการตลอดทั้งภาคเรียน ในลักษณะของการใช้กระบวนการคิดแบบสร้างสิ่งประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่านวัตกรรม จะเป็นลักษณะของ Project ใหญ่ ๆ ให้พวกนักเรียนได้คิด ได้ทดลองลงมือปฏิบัติ หาความรู้และสรุปความรู้ได้ตนเอง... (LGS 10. สัมภาษณ์. 2565)

...ใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ทำจริง ปฏิบัติจริง ในช่วงของการปฏิบัตินั้น เค้าจะได้เรียนรู้อะไรเยอะมาก ทั้งกระบวนการคิดแบบวิจารณ์ญาณคิด แก้ปัญหา รวมทั้งคิดสร้างสรรค์เพื่อนำเสนอผลผลิต หรือสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำของพวกเขา... (LGS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...โครงการ หรือ Project ที่ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ นั้น ก็ยากง่ายแตกต่างกันไปตามช่วงวัยของเด็กครับ ถ้าเป็นม.ต้น ก็จะเป็นแบบให้คิดวิเคราะห์ สร้างสิ่งประดิษฐ์ง่าย ๆ เพื่อแก้ปัญหาของตัวเอง ส่วน ม.ปลายก็จะคิดแบบวิจารณ์ญาณ สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมของเค้าก็จะใช้แนวคิดที่สูงขึ้นอีก เช่น ในโครงการรักษ์ต้นไม้ นักเรียน ม.ต้น กลุ่มหนึ่งเคยสร้างกระถางปลูกต้นไม้ด้วยขวดน้ำพลาสติก ซึ่งก็สามารใช้ได้จริงเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมด้วย ส่วนนักเรียน ม.ปลาย เค้านำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาดัดแปลงให้เกิดการรดน้ำ - ใส่งู เป็นเวลาที่เหมาะสมการคำนวณ สูตรนุ้ยกับขนาดของต้นไม้ แบบนี้เป็นต้น.... (LGS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...หนูชอบการเรียนรู้แบบโครงงานค่ะ แล้วก็ชอบที่ครูให้ค้นหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตด้วย มันทำให้หนูมีเป้าหมายของการเรียนรู้ค่ะ แบบว่ากลับไปบ้านหนูก็ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตได้ พิมพ์งานได้ หรืออาจจะทบทวนความรู้หรือเพิ่มเติมได้อีกด้วยค่ะ... (LGS 9 . สัมภาษณ์. 2565)

...ก่อนเปิดภาคเรียน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันจะมา PLC ร่วมกันก่อนว่าภาคเรียนนี้จะ มีการบูรณาการในประเด็นใดบ้าง เราก็เน้นไปที่ให้เด็กสร้างนวัตกรรม คือการสร้าง นวัตกรรมของเด็ก ไม่ต้องใหญ่โต ไม่ต้องเอาไปประกวดระดับประเทศ ระดับโลกนะ แค่เค้าสร้าง ได้ นำเสนอได้เอาไป ใช้ได้ในชีวิตของเค้าแค่นี้มันก็จะปลูกฝังวิถีคิดของเค้าไปได้เรื่อย ๆ สะสม ๆ จนกลายเป็นความสามารถทางปัญญาของเค้า และถ้าเค้าสะสมการมีส่วนช่วยเหลือสังคมไปเรื่อย ๆ เค้าก็จะเติบโต เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม... (LGS 2. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมอยู่โรงเรียนนี้มา 5 ปีแล้วครับปีที่ปีที่ 6 ในทุกปีผมก็ได้ทำโครงงานทุกปีครับ ตอนอยู่ ม.ต้นก็ทำรับทำแบบเด็ก ๆ พอมาอยู่ ม.ปลาย ก็ทำเปลี่ยน ๆ กันมามากขึ้นเรื่อย ๆ บางที ผมก็จี๋เกียจอยากให้ครูสอน ๆ ไปเลยจะให้ผมรู้เรื่องอะไร ให้ผมทำอะไรก็สั่งมาเลยง่ายดี แต่ไม่ดีหรอก ก็แค่สอบผ่าน สอบได้ แต่ผมก็จะรู้แค่ตัวหนังสือ 2 ปีหลังเนี่ยผมเริ่มสนุกกับการทำโครงงาน เริ่ม ภาณุภูมิใจกับผลงานของตัวเองของทีม ของเพื่อน ๆ ... (LGS 17. สัมภาษณ์. 2565)

...ชอบสอนแบบให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์ค่ะ ความคิดสร้างสรรค์มันเป็นหัวใจ สำคัญของการพัฒนา ทั้งการพัฒนาชีวิต พัฒนาภาพรวมของโลกใบนี้เลยนะ เวลาที่นักเรียนเค้า ทำอะไร ได้ แวดตาที่เค้าภาณุภูมิใจ ทำให้เรามีความสุขมาก นักเรียนเค้ามีความสุข เค้าบอกเล่า ความคิดของเค้า บอกวิธีการทำ การแก้ปัญหา จนได้ผลผลิตออกมา เป็นช่วงเวลาที่เค้าเล่าแบบสนุก ๆ เราไม่ให้นำเสนอ แบบเคร่งเครียดนะ ชอบให้เค้าเล่าแบบเล่น ๆ ขำ ๆ ก็จะได้วิธีการคิด วิธีการพูด แบบเป็นระบบเป็นขั้น เป็นตอน โดยไม่ต้องทำให้เป็นความเครียด.... (LGS 5. สัมภาษณ์. 2565)

...พวกหนูนี้บอกเลยนะค่ะ ถ้าวุ่นไหนครูหน้าบึ้งหนูไม่อยากจะเรียนเลย (หัวเราะ) ก็มี บ้างค่ะ แต่ไม่เยอะหรอก ส่วนใหญ่ครูจะดุบ้างเมื่อนักเรียนทำผิด แต่ไม่ว่าจะอย่างไรพวกหนูก็อยาก เห็นครูหัวเราะ อารมณ์ดี พูดอะไรขำ ๆ เป็นกันเองกับนักเรียนค่ะ... (LGS 7 และ LGS 8 . สัมภาษณ์. 2565)

...พี่มีความสุขทุกครั้งที่ได้สอน ได้ทำกิจกรรมกับนักเรียนค่ะ เห็นนักเรียนเค้าสรุปล ่องค์ความรู้ได้ พูดผิดบ้างถูกบ้าง พี่เห็นเค้ามาตั้งแต่ ม.ต้น จนมาถึง ม.ปลาย เค้ามีการพัฒนาทั้งด้าน การพูด การคิด การแสดงออก นี่แหละความสุขที่สุดของคนเป็นครูค่ะ... (LGS 3. สัมภาษณ์. 2565)

...ผมว่าครูจัดการเรียนการสอนเก่งนะครับ มีกิจกรรมตลอดครูเตรียมอุปกรณ์อะไร ต่าง ๆ มาให้นักเรียนทำ นักเรียนก็ได้ลงมือทำ ได้นำเสนอผลงานของตัวเอง สนุกดี สร้างความมั่นใจ ให้นักเรียนด้วยครับ... (LGS 7 และ LGS 8. สัมภาษณ์. 2565)

...เทคโนโลยีสำคัญมากนะครับ เมื่อเทอมที่แล้วเพื่อนผมเค้าจะไปแข่งการพูด พวกเพื่อน ๆ ก็ช่วยกันหาข้อมูลว่าเรื่องนี้จะพูดอย่างไร ลักษณะท่าทางจะอย่างไร มันหาได้จริง ๆ บนอินเทอร์เน็ตนะครับ หรือแม้แต่เพื่อนอีกกลุ่มหนึ่ง รวมทั้งผมด้วยเนี่ย เป็นนักกีฬาจะไปแข่ง เราก็ช่วยกันค้นหาข้อมูลเทคนิคการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย อาหาร หรือแม้แต่ดูการเล่นของคู่แข่งชั้นหรือทีมดี ๆ ระดับชาติ... (LGS 15. สัมภาษณ์. 2565)

...ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมันสำคัญมากเลยนะ มีประโยชน์มาก ๆ ด้วย แต่ในทางกลับกัน มันก็มีข้อเสียรวมอยู่ด้วย เช่น ข่าวปลอม ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง หรือการหลอกลวง เกมสื่อลามก อะไรพวกนี้ ผู้ปกครอง ครู ต้องเตือนนักเรียนให้ระมัดระวังและรู้เท่าทัน รู้ที่จะคัดกรองเอาแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์มาใช้ แต่จะว่าไป เด็กเดี๋ยวนี้ก็รอบรู้นะ คัดกรองข่าวได้ หรือบางทีก็เตือนกันเอง แต่ก็มีที่ยังเชื่อเรื่องที่ไม่ถูกต้อง มอมเมา... (LGS 13. สัมภาษณ์. 2565)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนตราษตระการคุณ





សិបតិក្នុងបង្អែកកម្ពុជាសង្គមរាស្ត្រកម្ពុជា



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.บุญกุล หัตถกิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. อาจารย์ ดร.นริศ สวัสดิ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. ดร.สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแก่งวิทยสถานาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยอง
5. ดร.ศศิไส ดุลยา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๑๕๒๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวเชชินีร์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ได้แก่ ดร.บุญยกุล หัตถกั เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๖๕๖๒



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นริศ สวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวเชณิณี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียด แบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต.ย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๑๕๓๓



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวเชณิรี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ ๑๕๕๑๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งโรจน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวเชิณิรี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๕๓๑



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕๖๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สดี ไชยยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวเชิณีร์ แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ ศิริศานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวดีชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

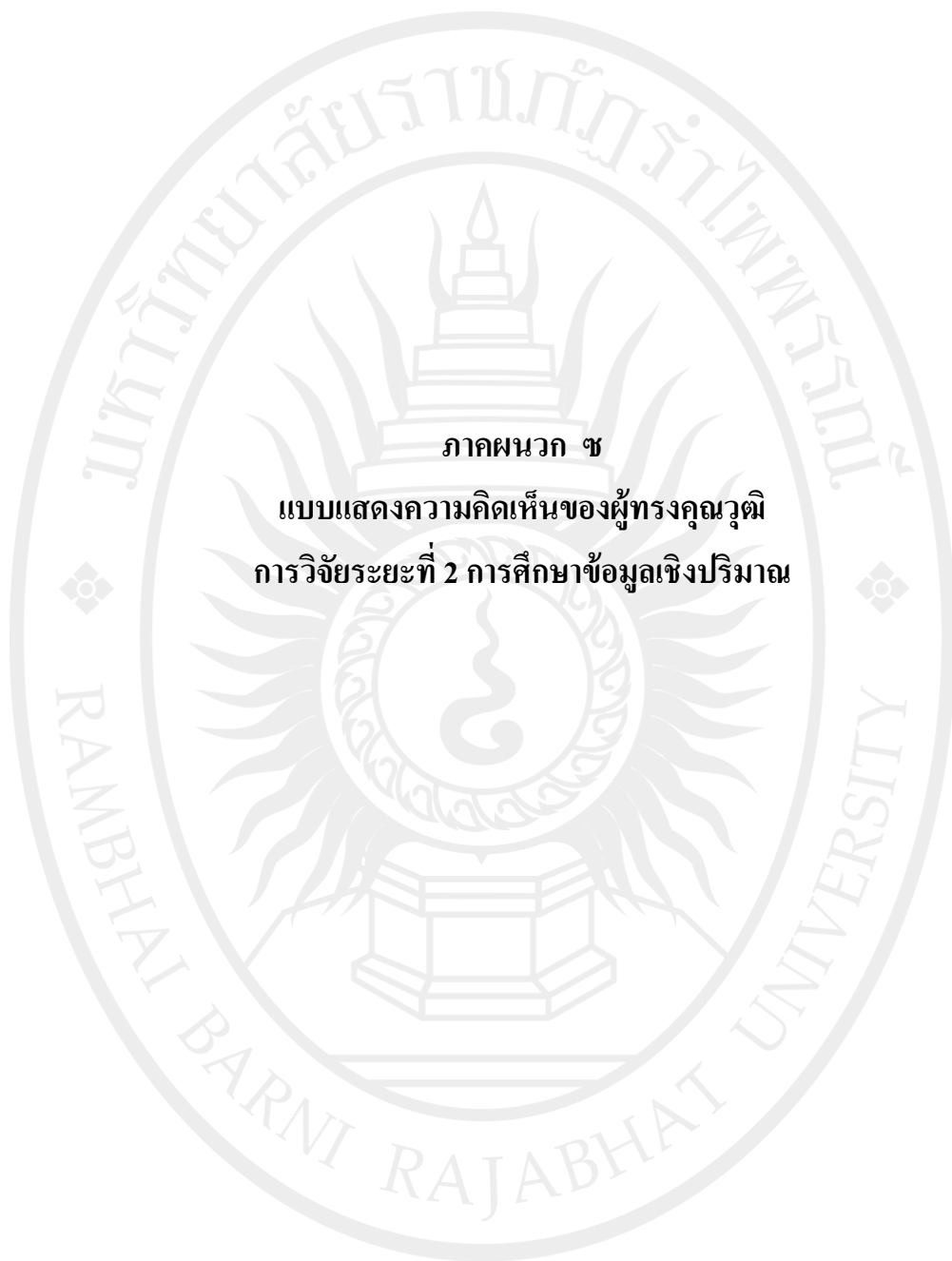
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๔๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๔๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ข
แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้านางสาวเชมินีร์ แสงสุข นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้ดำเนินการจัดทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ จึงขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ความหมายของความคิดเห็น

- 1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเชมินีร์ แสงสุข

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ภาวะผู้นำพลังบวก					
การใช้สุนทรียสาธก (Appreciative inquiry)					
1	ผู้บริหารสนทนาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในของโรงเรียน				
2	ผู้บริหารสนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพของ สถานศึกษา				
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อกำหนด แนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา				
4	ผลของการสนทนาร่วมกันก่อให้เกิดนวัตกรรม ของสถานศึกษา				
5	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก				
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของสถานศึกษา ในภาพรวม				
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)					
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน อย่างสูงสุด				
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและ พัฒนาผู้เรียน				
3	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการอย่าง หลากหลาย				
4	ผู้บริหารกระตุ้นครูเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ในบรรลุเป้าหมาย				
5	ครูมีความเชื่อมั่น สรรพาคต่อผู้บริหารว่าจะนำพาให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้				
6	ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) (ต่อ)					
7	ครูแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสดงศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวม				
ความซื่อตรง (Integrity)					
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น				
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อตรงต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับตน				
3	ผู้บริหารตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่				
4	ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง				
5	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยุติธรรม และความชอบธรรม				
6	ผู้บริหารซื่อตรงต่ออุดมการณ์ของตนเอง				
การคิดเชิงบวก (Positive thinking)					
1	ผู้บริหารมีลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง				
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลักความมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นจริง				
3	ผู้บริหารมีความอดทน และวินัยในตนเองต่อการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น				
4	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครู บุคลากร				
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้เกียรติครูและบุคลากร				
6	ผู้บริหารกล้าเผชิญสถานการณ์ทั้งเชิงลบและเชิงบวก				
7	ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหา				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ		
		1	0	-1			
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู							
คุณลักษณะส่วนบุคคล							
1	ครูแสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความ						
2	ครูมีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีและเป็นต้นแบบ ของนักเรียน						
3	ครูมีเจตคติที่ดีต่อความเป็นครู						
4	ครูมีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน						
5	ครูมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาและวงการการศึกษา						
6	ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้อยู่ตลอดเวลา						
7	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณ ของความเป็นครู						
เชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้							
1	ครูแสดงออกถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในเนื้อหาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ						
2	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้						
3	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรให้มี ความเหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน						
4	ครูเปลี่ยนบทบาทจากการสอนเป็นการโค้ชผู้เรียน						
5	ครูสามารถวัดผลประเมินผลการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ						
6	ครูสามารถวัดผลประเมินผลการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ						
ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู							
1	ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม						
2	ครูแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู						
3	ครูมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ						

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ต่อ)					
4	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด				
5	ครูช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำรงชีวิต				
6	อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ				
7	ครุมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ				
8	ครุมีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา				
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา					
มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
1	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตั้งค่าเป้าหมาย และปฏิบัติงานตามเป้าหมาย หรือเหนือค่าเป้าหมาย				
2	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยทักษะหรือสมรรถนะเต็มขีดความสามารถของตน				
3	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสุขภาพและสวัสดิภาพที่ดีของทุกคน				
4	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความสะดวก หรือสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ของตน				
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันต่อโรงเรียน				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความยุติธรรมกับทุกคน				
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินการความรู้				
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
มุ่งเน้นความสำเร็จ					
1	บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานมุ่งที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จ				
2	บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
3	บุคลากรในสถานศึกษามีคุณลักษณะความมุ่งมั่น ขยันอดทนในการปฏิบัติหน้าที่				
4	บุคลากรในสถานศึกษามีความรักและศรัทธาในองค์กร				
5	บุคลากรในสถานศึกษามุ่งพัฒนาตน เพื่อพัฒนางานตลอดเวลา				
มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์					
1	บุคลากรในสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างชัดเจน				
2	บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน				
3	บุคลากรในสถานศึกษามีการประสานงานที่ดี				
4	บุคลากรในสถานศึกษาใช้วาจาสุภาพ ไพเราะต่อกัน				
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือและให้กำลังใจในซึ่งกันและกัน				
มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม					
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม				
2	ครูทุกคนมีทีมในการงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ				
3	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน				
4	ทีมงานมีการวางแผนการทำงานของตน				
5	ทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่มีเชี่ยวชาญแตกต่างกัน				
6	ทีมงานปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย				

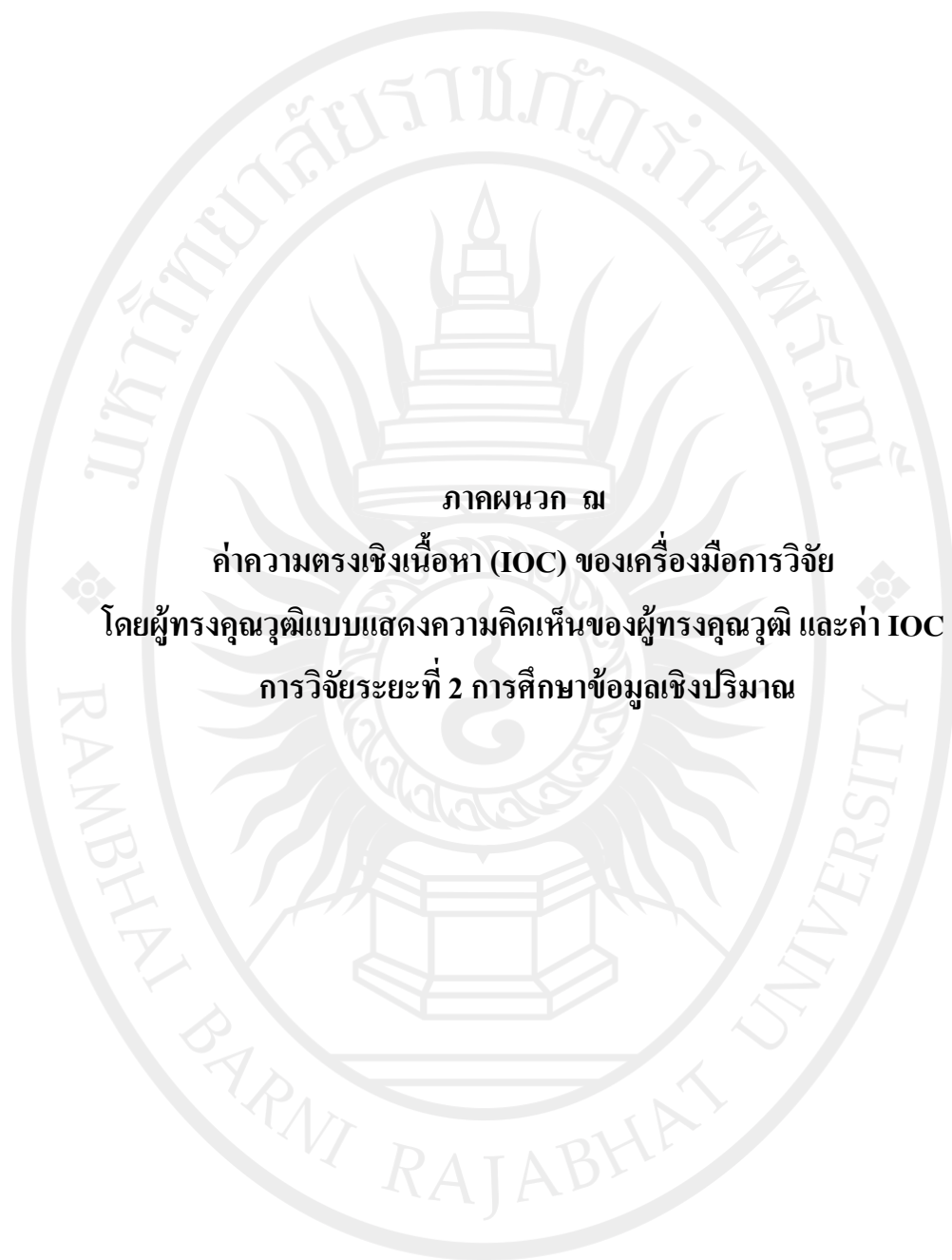
ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (ต่อ)					
7	ในทุก ๆ ปี ทีมงานจะระบุเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
8	ทีมงานที่มีสมาชิกประกอบด้วยผู้บริหารและครู ร่วมงานกัน				
กระบวนการจัดการเรียนการสอน					
การเรียนรู้เชิงรุก					
1	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning				
2	ครูสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ครูส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก				
4	ครูอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง				
5	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดองค์ความรู้ใหม่				
6	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้				
การพัฒนากระบวนการคิด					
1	ครูการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง				
2	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดเป็นลำดับขั้นแล้วขยายความคิด				
3	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
การพัฒนากระบวนการคิด (ต่อ)					
4	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เน้นทักษะการคิดขั้นสูง				
5	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศสู่การสร้างความคิดรวบยอด				
6	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ความคิดในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน และนวัตกรรม				
คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา					
1	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสังคม				
2	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มีหน่วยการเรียนรู้ออกแบบได้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด				
3	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม				
4	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้น 6 สมรรถนะหลัก ที่ควรเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษา				
5	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรโดยคำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของสังคมและชุมชน				
บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก					
1	ครูให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน				
2	ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
3	ครูสร้างบรรยากาศ และจัดสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
4	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดพลังการเรียนรู้				
5	สถานศึกษาสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (ต่อ)					
6	บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร				
7	สถานศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมพร้อม สู่การพัฒนา				
สื่อและเทคโนโลยี					
1	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน				
2	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา				
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีทักษะ ในการใช้เทคโนโลยี				
4	ครูสร้างสื่อนวัตกรรมให้ผู้เรียน ได้ปฏิบัติกิจกรรมการ เรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี				
5	ผู้เรียนมีความพร้อมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้				
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม					
ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน (Cognitive Competences)					
1	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุ มีผล ในการคิด และตัดสินใจ				
2	ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน				
3	ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิด รวบยอดได้				
4	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์				
5	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านภาษา				
6	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม				
7	ผู้เรียนมีความสามารถในการทดสอบสมมติฐาน				
8	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน (Civic Competences)					
1	ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข				
2	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง ปฏิบัติตนแบบเคารพตนเองและผู้อื่น				
3	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อครู เพื่อน และสถานศึกษา				
4	ผู้เรียนมีความอดทน อดกลั้นทั้งด้านอารมณ์และร่างกาย				
5	ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม				
6	ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม				
ความสามารถในการบริหารจัดการ (Administrative Competences)					
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู				
2	ผู้บริหาร และครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน				
3	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้				
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้				
5	ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย				
6	สถานศึกษามรการดำเนินการประเมินตนเอง				
7	สถานศึกษามีการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอก				
ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Social Competences)					
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน				
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน				
3	ผู้ปกครอง หรือ สังคม หรือชุมชน แสดงออกถึงความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน				

ข้อ	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ความสามารถทางสังคมของโรงเรียน (Social Competences) (ต่อ)					
4	ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าและสร้างสรรค์สังคม ชุมชนของโรงเรียน				
5	ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือกับสังคม ชุมชนในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ชุมชนตามบริบทของ โรงเรียน				
6	ผู้บริหารและครูร่วมมือกับสังคม ชุมชน ในการรักษา วัฒนธรรมท้องถิ่น				
7	ความสำเร็จของความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและ ชุมชนตามบริบทที่เป็นอยู่				



ภาคผนวก ณ

ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

โดยผู้ทรงคุณวุฒิแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และค่า IOC

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 34 ผลสรุปค่า IOC ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ด้าน
ผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
ภาวะผู้นำหลังบวก									
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สนทนาร่วมกันเพื่อกำหนด แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคต ภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ ผลงานเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็น จุดแข็งของสถานศึกษาใน ภาพรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยการค้นหา จุดแข็งของบุคคลในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาโรงเรียนอย่าง สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนา ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
ภาวะผู้นำหลังบท (ต่อ)									
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดง ศักยภาพด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิด ความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ในบรรทัดเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อ ผู้บริหารว่าจะนำพาให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ครูมีแรงจูงใจภายในในการ พัฒนาโรงเรียนและผู้เรียน	0	+1	0	+1	0	2	0.40	ใช้ ไม่ได้
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู									
12	ครูมีคุณลักษณะของความเป็น ผู้มีความรอบรู้และเป็น ต้นแบบของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูบูรณาการหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับ การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูมีความรอบรู้ทั้งทักษะวิชา และทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผล โรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1			
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (ต่อ)									
16	ครูไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นโค้ชให้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูมีแนวทางการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูรอบรู้กระบวนการวัดผลประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ครูแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (ต่อ)									
26	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ครูช่วยให้ศิษย์ประสบ ความสำเร็จในการเรียนและ การดำรงชีวิต	0	+1	+1	0	+1	2	0.60	ใช้ ไม่ได้
28	ครูมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา									
30	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมี ส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่ง ปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือ เหนือเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานร่วมกันโดย คำนึงถึงสุขภาพและสวัสดิภาพ ที่ดีของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมี ความผูกพันต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา (ต่อ)									
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมี โอกาสแสวงหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ ยุติธรรมกับทุกคน	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ ไม่ได้
37	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีการแสดงออกถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีการประสานงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใช้ วาจาสุภาพ ไพเราะต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในสถานศึกษามีความจริงใจ ต่อกัน ช่วยเหลือและให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ครูและบุคลากรมีทีมงาน ของตน และทำงานตาม บทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผล โรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา (ต่อ)									
44	ทีมงานในสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานขอสมาชิก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ทีมงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ทีมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	มีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กระบวนการจัดการเรียนรู้									
48	สถานศึกษามีนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้ที่พัฒนากระบวนการคิด	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
49	ครูจัดการเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	ครูพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผล โรงเรียน ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
52	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อบูรณาการสห วิทยาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	ผู้เรียนมีแนวคิดในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	ผู้เรียนมีแนวคิดแบบ มีวิจารณ์ญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการ สำหรับจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	ครูใช้คำพูดและพฤติกรรมเพื่อ สร้างพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	ครูมีความสุขในการจัดการ เรียนรู้อย่างเห็นได้ชัดประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	สถานศึกษาสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อ การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1			
กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
62	นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66	ครูสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	ครูให้ความรู้แก่ผู้เรียนทางด้านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม									
69	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุ มีผล ในการคิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70	ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1			
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม									
71	ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
75	ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
76	ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
77	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองเคารพตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
78	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อครูเพื่อน และสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
79	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
80	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

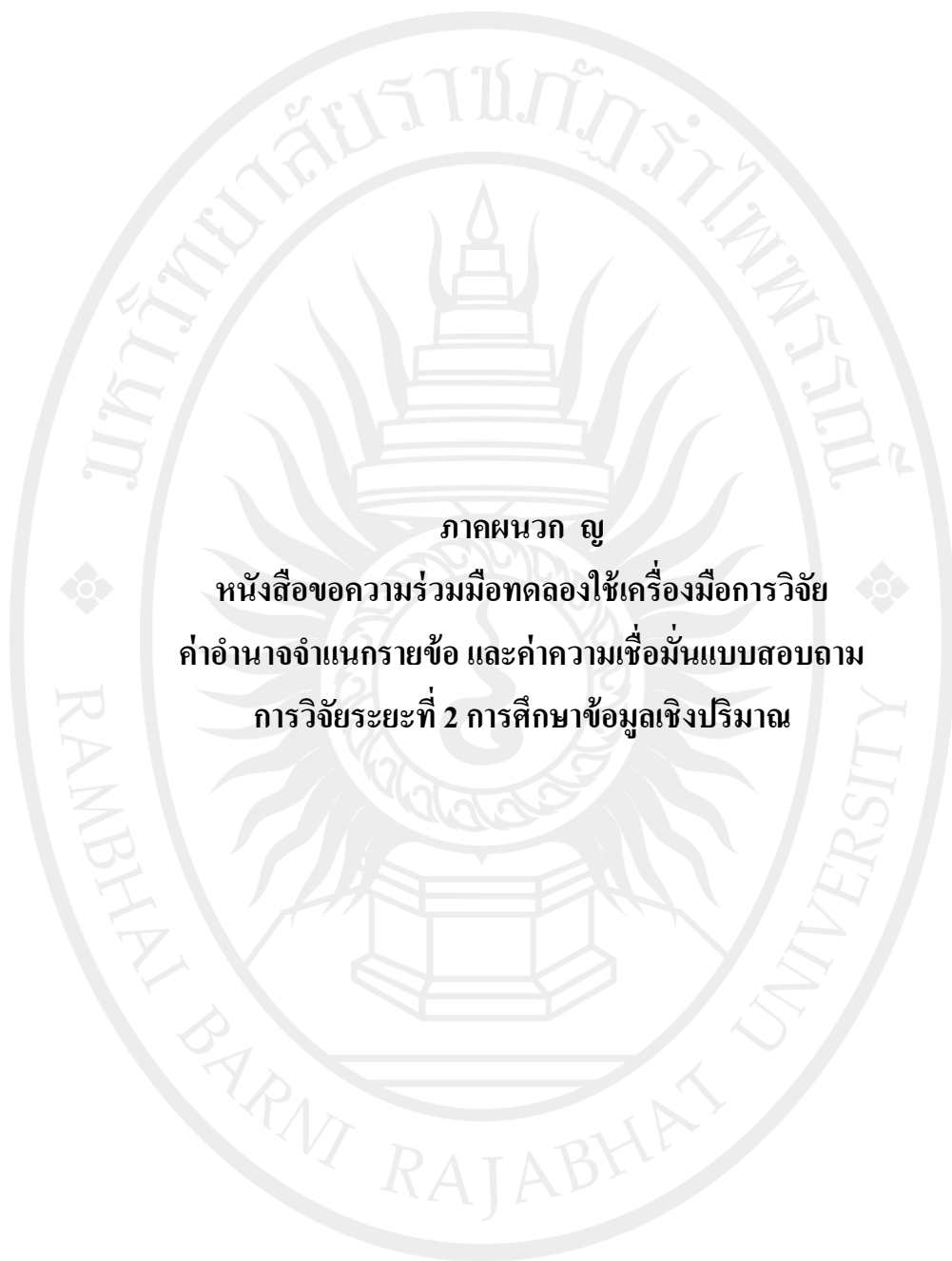
ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1			
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม (ต่อ)									
81	ผู้เรียนมีความอดทน อดกลั้นทั้งด้านอารมณ์และร่างกาย	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
82	ผู้เรียนมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
83	ระบบการบริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
84	ระบบการบริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
85	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
86	ระบบการบริหารอำนวยความสะดวกต่อครูในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
87	ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
88	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
89	ผู้บริหารมีการติดตามและช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1			
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม (ต่อ)									
90	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
91	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและสังคมตั้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
92	ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าเพื่อสร้างสรรค์ชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
93	ผู้บริหาร และครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
94	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
95	มีความสำเร็จเชิงประจักษ์ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 34 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 90 ข้อ และต่ำกว่า 0.60 จำนวน 5 ข้อ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๖๗๐๔



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวเชณิณี แสงวสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเชณิณี แสงวสุข เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓-๙๑๓๓ ต่อ ๓๐๒๔๐, ๓๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAJABHAT BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

รายชื่อโรงเรียน
การทดลองใช้เครื่องมือ (Tryout) การวิจัยระยะที่ 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ โรงเรียน	จังหวัด	จำนวนผู้ทดลองใช้เครื่องมือ		รวม
			ผู้บริหาร	ครู	
กลาง	ขลุ่ยรัชดาภิเษก	จันทบุรี	4	22	6
กลาง	มะขามสรรเสริญ	จันทบุรี	4	20	12
รวม			8	42	50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ภาวะผู้นำพลังบวก		
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของสถานศึกษา	0.662
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพของสถานศึกษา	0.690
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก	0.662
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของสถานศึกษาในภาพรวม	0.690
5	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยการค้นหาจุดแข็งของบุคคลในโรงเรียน	0.699
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสูงสุด	0.652
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียน	0.639
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0.556
9	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานในบรรลุปเป้าหมาย	0.586
10	ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารว่าจะนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้	0.487
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891		
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู		
11	ครูมีคุณลักษณะของความเป็นผู้มีความรอบรู้และเป็นต้นแบบของนักเรียน	0.665
12	ครูบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับการเรียนการสอน	0.694
13	ครูมีความรอบรู้ทั้งทักษะวิชาและทักษะชีวิต	0.710
14	ครูสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	0.578

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (ต่อ)		
15	ครูไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.690
16	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน	0.791
17	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นโค้ชให้ผู้เรียน	0.605
18	ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้	0.648
19	ครูมีแนวทางการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนสนใจ	0.590
20	ครูรอบรู้กระบวนการวัดผลประเมินผล	0.471
21	ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน	0.392
22	ครูมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ	0.530
23	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง	0.606
24	ครูแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู	0.495
25	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมี คุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด	0.606
26	ครูมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	0.452
27	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง	0.487
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907		
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา		
28	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	0.342
29	ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน	0.485
30	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึง สุขภาพและสวัสดิภาพที่ดีของทุกคน	0.748
31	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน	0.748
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสแสวงหาความรู้	0.587
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	0.653

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา (ต่อ)		
34	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0.799
35	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน	0.810
36	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการประสานงานที่ดี	0.781
37	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใช้วาจาสุภาพ ไพเราะต่อกัน	0.781
38	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความจริงใจต่อกัน ช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	0.799
39	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	0.810
40	ครูและบุคลากรมีทีมงานของตน และทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	0.781
41	ทีมงานในสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของสมาชิก	0.467
42	ทีมงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน	0.467
43	ทีมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย	0.413
44	มีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปฏิบัติงานร่วมกัน	0.497
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932		
กระบวนการจัดการเรียนรู้		
45	ครูจัดการเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ	0.862
46	ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด	0.795
47	ครูพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยการสร้างนวัตกรรม	0.899
48	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อบูรณาการสหวิทยาการ	0.847
49	ผู้เรียนมีแนวคิดในการแก้ปัญหา	0.875
50	ผู้เรียนมีแนวคิดแบบมีวิจารณญาณ	0.797
51	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	0.650

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
กระบวนการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)		
52	สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการสำหรับจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	0.640
53	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียน	0.640
54	ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน	0.640
55	ครูใช้คำพูดและพฤติกรรมเพื่อสร้างพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.651
56	ครูมีความสุขในการจัดการเรียนรู้อย่างเห็นได้เชิงประจักษ์	0.449
57	สถานศึกษาสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้	0.449
58	นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก	0.822
59	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	0.822
60	ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	0.797
61	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ของตน	0.810
62	ครูสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียน	0.767
63	ครูให้ความรู้แก่ผู้เรียนทางด้านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง	0.822
64	ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการเรียนรู้	0.822
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962		
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม		
65	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุ มีผล ในการคิดและตัดสินใจ	0.640
66	ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน	0.830
67	ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้	0.640
68	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์	0.830
69	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม	0.862

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม (ต่อ)		
70	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	0.862
71	ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข	0.554
72	ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม	0.883
73	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง และเคารพตนเองและผู้อื่น	0.619
74	ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	0.790
75	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง	0.609
76	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	0.609
77	ผู้เรียนมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล	0.768
78	ระบบการบริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู	0.744
79	ระบบการบริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้	0.779
80	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้	0.857
81	ระบบการบริหารอำนวยความสะดวกต่อครูในการจัดการเรียนรู้	0.857
82	ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	0.868
83	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน	0.779
84	ผู้บริหารมีการติดตามและช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนรู้	0.755
85	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน	0.755
86	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมตั้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.868

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม (ต่อ)		
87	ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าเพื่อสร้างสรรค์ชุมชน และสังคม	0.779
88	ผู้บริหาร และครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามบริบทของสถานศึกษา	0.755
89	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น	0.755
90	มีความสำเร็จเชิงประจักษ์ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	0.868
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972		

สรุปค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีประเด็นคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอความกรุณาตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในภาพรวมต่อไป

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ในการส่งเอกสารกลับ มาพร้อมกับเอกสารฉบับนี้แล้ว หรือท่านอาจใช้การตอบแบบสอบถามโดย Scan จาก QR Code ด้านล่างแล้ว Submit ตามความสะดวกของท่าน

ในการนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเขษิณีร์ แสงสุข

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



<https://forms.gle/j8FrGA7iyjrU2UER9>

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

(หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน)

☐ ครู

2. ขนาดของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษานขนาดเล็ก

☐ สถานศึกษานขนาดกลาง

☐ สถานศึกษานขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับใด

โปรดตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

โดยมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 80 ขึ้นไป

4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 60 - 79

3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 40 - 59

2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับร้อยละ 20 - 39

1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง ระดับต่ำกว่าร้อยละ 20

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก					
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของสถานศึกษาในภาพรวม					
5	ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยการค้นหาจุดแข็งของบุคคลในโรงเรียน					
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสูงสุด					
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียน					
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
9	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
10	ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารว่าจะนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้					
11	ครูมีคุณลักษณะของความเป็นผู้มีความรอบรู้และเป็นต้นแบบของผู้เรียน					
12	ครูบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับการเรียนการสอน					
13	ครูมีความรอบรู้ทั้งทักษะวิชาและทักษะชีวิต					
14	ครูสามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน					
15	ครูไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
16	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน					

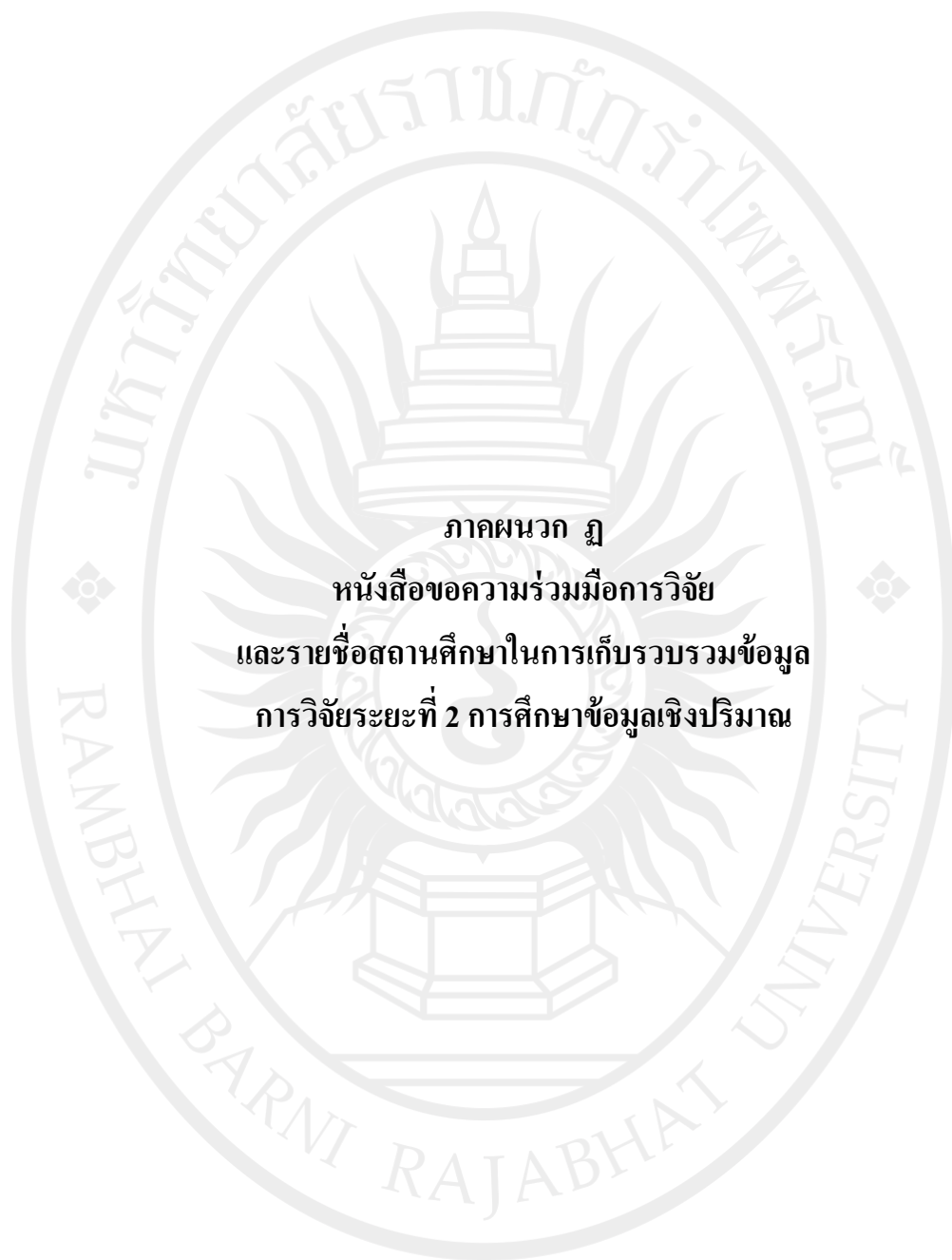
ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17	ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นโค้ชให้ผู้เรียน					
18	ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้					
19	ครูมีแนวทางการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนสนใจ					
20	ครูรอบรู้กระบวนการวัดผลประเมินผล					
21	ครูมีการจัดกิจกรรม PLC เพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน					
22	ครูมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
23	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีวินัยต่อตนเอง					
24	ครูแสดงออกถึงความศรัทธาในวิชาชีพครู					
25	ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด					
26	ครูมีความเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ					
27	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง					
28	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย					
29	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมุ่งปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือเหนือเป้าหมาย					
30	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงสุขภาพและสวัสดิภาพที่ดีของทุกคน					
31	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน					
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสแสวงหาความรู้					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
34	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
35	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
36	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการประสานงานที่ดี					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใช้วาจาสุภาพ ไพเราะต่อกัน					
38	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความจริงจังต่อกัน ช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
39	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม					
40	ครูและบุคลากรมีทีมงานของตน และทำงานตามบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
41	ทีมงานในสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของสมาชิก					
42	ทีมงานในสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต่างกัน					
43	ทีมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย					
44	มีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู ปฏิบัติงานร่วมกัน					
45	ครูจัดการเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ					
46	ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด					
47	ครูพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยการสร้างนวัตกรรม					
48	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อบูรณาการสหวิทยาการ					
49	ผู้เรียนมีแนวคิดในการแก้ปัญหา					
50	ผู้เรียนมีแนวคิดแบบมีวิจารณญาณ					
51	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์					
52	สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการสำหรับจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
53	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียน					
54	ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์เชิงบวกต่อผู้เรียน					
55	ครูใช้คำพูดและพฤติกรรมเพื่อสร้างพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน					
56	ครูมีความสุขในการจัดการเรียนรู้อย่างเห็นได้เชิงประจักษ์					
57	สถานศึกษาสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
58	นักเรียนมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก					
59	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
60	ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
61	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ของตน					
62	ครูสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลแก่ผู้เรียน					
63	ครูให้ความรู้แก่ผู้เรียนทางด้านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง					
64	ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการการเรียนรู้					
65	ผู้เรียนมีแนวความคิดเชิงตรรกะ มีเหตุ มีผล ในการคิดและตัดสินใจ					
66	ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน					
67	ผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้					
68	ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์					
69	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม					
70	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน					
71	ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข					
72	ผู้เรียนเคารพกติกาของสถานศึกษาและสังคม					
73	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น					
74	ผู้เรียนมีแนวคิดเชิงบวกต่อครู เพื่อน และสถานศึกษา					
75	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและวินัยในตนเอง					
76	ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม					
77	ผู้เรียนมีความเป็นประชาธิปไตย กล้าแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล					
78	ระบบการบริหารให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
79	ระบบการบริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้					
80	ระบบการบริหารอำนวยความสะดวกต่อครูในการจัดการเรียนรู้					
81	มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้					
82	ครูให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					
83	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน					
84	ผู้บริหารมีการติดตามและช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนรู้					
85	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง สังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน					
86	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมตั้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ					
87	ผู้บริหารสร้างงานให้เกิดคุณค่าเพื่อสร้างสรรค์ชุมชน และสังคม					
88	ผู้บริหาร และครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามบริบทของสถานศึกษา					
89	สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน และสังคมในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น					
90	มีความสำเร็จเชิงประจักษ์ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือการวิจัย
และรายชื่อสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ยว ๐๖๓๓.๐๒/ว ๑๘๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวเชณิณี แสงสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริคานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดังรายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเชณิณี แสงสุข เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

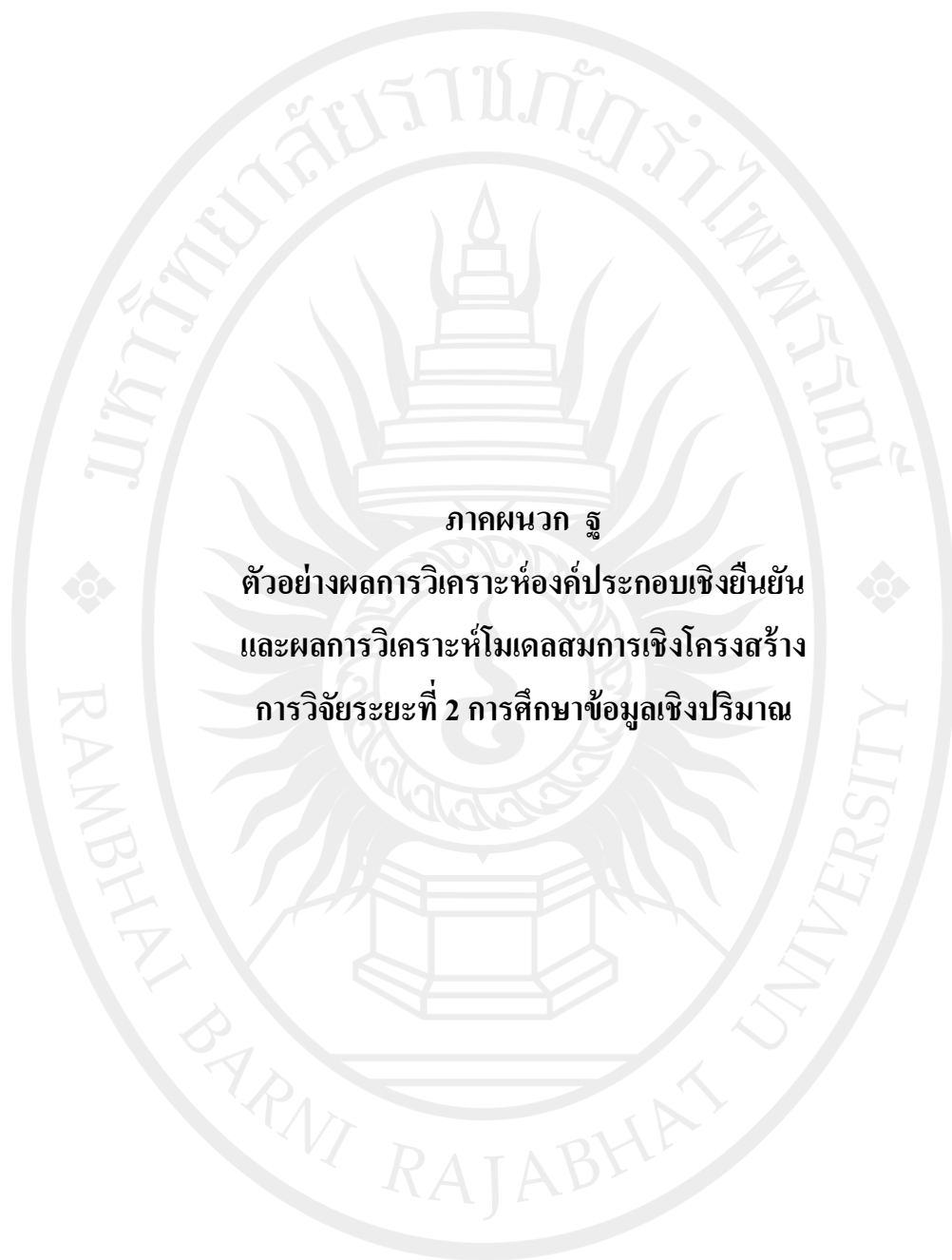
RAJABHAT BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

รายชื่อสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

เขต ตรวจ ราชการ	ชื่อ สพม.	ชื่อโรงเรียน ขนาดเล็ก	ชื่อโรงเรียน ขนาดกลาง	ชื่อโรงเรียน ขนาดใหญ่
1	นนทบุรี	ราชบุรณิคม	ราชวินิต นนทบุรี	บดินทรเดชา นนทบุรี
	กรุงเทพมหานคร 2	พุทธจักรวิทยา	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	นวมินทร์ราชูทิศ
2	ลพบุรี	บ้านข่อยวิทยา	โคกกระทิงวิทยาลย์	จุฬารัตน์ราชวิทยาลัย
	ปทุมธานี	สุนทโรดมคณาประชาสรรค์	มัธยมสังคีต	ทีปังกรวิทยาพัฒน์
3	สุพรรณบุรี	บรรหารแจ่มใสวิทยา 7	สระกระโจมโสภณพิทยา	บรรหารแจ่มใสวิทยา 5
	นครปฐม	แหลมบัววิทยา	กำแพงแสนวิทยา	ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย
4	เพชรบุรี	บางตะบูนวิทยา	บางจานวิทยา	บ้านแหลมวิทยา
	สมุทรสาคร-สมุทรสงคราม	สกลวิสุทธิ	ท้ายหาด	ถาวรานุกุล
5	พัทลุง	นาขาคติวิทยาการ	อุดมวิทยายน	พัทลุงพิทยาคม
	นครศรีธรรมราช	ช้างกลางประชานุเคราะห์	ทางพูนวิทยาการ	ทุ่งใหญ่พิทยาคม
6	ตรัง กระบี่	ในเตาพิทยาคม	สามัคคีศึกษา	เหนือคลองประชานำรุง
	พังงา ภูเก็ต ระนอง	เชิงทะเลพิทยาคม	กะเปอร์วิทยา	เมืองถลาง
7	ยะลา	กาบังพิทยาคม	สตรียะลา	คณะราษฎรบำรุง ยะลา
	ปัตตานี	ศิริราษฎร์สามัคคี	ไม้แก่นกิตติวิทย	เคหะปัตตานยานุกุล
8	ยะลา	วิทยาราชภัฏรังสรรค์	บางปะกง(บวรวิทยายน)	เบญจมาภรณ์ราษฎร์ ๒
	ชลบุรี ระยอง	ห้วยยาง	เพ็ญมาตา	สิงห์สมุทร
9	สระแก้ว	วังไพรพิทยาคม	ทัพพระพิทยา	อรัญประเทศ
	ปราจีนบุรี-นครนายก	จิตใจชื่น	กระทุ่มแพ้ววิทยา	ประจันตราชภัฏวิทยา
10	หนองคาย	กวนวันวิทยา	พานพร้าว	หนองคายวิทยาการ
	อุดรธานี	อุดรธานีพิทยาคม	หนองวัวซอพิทยาคม	ประจักษ์ศิลปาคาร
11	นครพนม	กุศลนิมิตวิทยา	พระทองสามัคคีวิทยา	ปลาปากวิทยา
	มุกดาหาร	ผาเทิบวิทยา	ดงหลวงวิทยา	มุกดาหาร
12	มหาสารคาม	โนนแดงพิทยาคม	เชียงยืนพิทยาคม	กันทรวิชัย
	ขอนแก่น	ขอนแก่นวิทยาลัย	นาจานศึกษา	จตุรมิตรวิทยาการ
13	นครราชสีมา	พิมายดำรงวิทยา	ศรีสุขวิทยา	เมืองคง
	บุรีรัมย์	ทะเมนชัยพิทยาคม	พิมพ์รัฐประชาสรรค์	นางรองพิทยาคม
14	ศรีสะเกษ ยโสธร	สว่างวิทยา	สัมปอพิทยาคม	ห้วยทับทันพิทยาคม
	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	เชียงแก้วพิทยาคม	โนนสว่างประชาสรรค์	เขมราฐพิทยาคม

เขต ตรวจ ราชการ	ชื่อ สพม.	ชื่อโรงเรียน ขนาดเล็ก	ชื่อโรงเรียน ขนาดกลาง	ชื่อโรงเรียน ขนาดใหญ่
15	เชียงใหม่	สันป่าข่างวิทยาคม	เทพศิรินทร์ เชียงใหม่	ฝางชนูปถัมภ์
	ลำปาง ลำพูน	แม่สั่นวิทยา	แม่ทาวิทยาคม	จักรคำคณาทร
16	น่าน	หนองบัวพิทยาคม	บ่อเกลือ	ท่าวังผาพิทยาคม
	แพร่	ห้วยม้าวิทยาคม	วังชิ้นวิทยา	ร้องกวางอนุสรณ์
17	เพชรบูรณ์	วังพิกุลพิทยาคม	วังโป่งศึกษา	หล่มเก่าพิทยาคม
	สุโขทัย	เมืองคังวิทยา	ลิไทพิทยาคม	อุดมครุณี
18	นครสวรรค์	บึงบอระเพ็ดวิทยา	เก้าเลี้ยววิทยา	บรรพตพิสัยพิทยาคม
	อุทัยธานี ชัยนาท	ห้วยคตพิทยาคม	หนองฉางวิทยา	บ้านไร่วิทยา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ฐ
ตัวอย่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
และผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ตัวอย่างผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาตามรูปแบบสมมติฐานกับมูลเชิงประจักษ์

!First CFA

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X						
	AD_POSIT	TEACHER	CULTURE	LEARNING	EFFECT	
X1	0.856	--	--	--	--	
	(0.039)					
	21.740					
X2	0.889	--	--	--	--	
	(0.039)					
	22.704					
X3	--	0.906	--	--	--	
	(0.035)					
	25.517					
X4	--	0.836	--	--	--	
	(0.037)					
	22.814					
X5	--	0.688	--	--	--	
	(0.039)					
	17.451					
X6	--	--	0.909	--	--	
	(0.036)					
	24.930					

X7 -- -- 0.692 -- --

(0.040)

17.120

X8 -- -- 0.618 -- --

(0.044)

14.024

X9 -- -- -- 0.888 --

(0.039)

22.913

X10 -- -- -- 0.888 --

(0.039)

22.864

X11 -- -- -- 0.943 --

(0.057)

16.661

X12 -- -- -- -- 0.867

(0.038)

22.661

X13 -- -- -- -- 0.841

(0.037)

22.550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

X14 -- -- -- -- 0.822

(0.037)

22.065

X15	--	--	--	--	0.884
				(0.037)	
				23.850	
PHI					
AD_POSIT	TEACHER	CULTURE	LEARNING	EFFECT	
-----	-----	-----	-----	-----	
AD_POSIT	1.000				
TEACHER	0.887	1.000			
	(0.021)				
	42.822				
CULTURE	0.801	1.018	1.000		
	(0.027)	(0.018)			
	29.538	55.903			
LEARNING	0.650	0.734	0.693	1.000	
	(0.044)	(0.031)	(0.032)		
	14.640	23.857	21.467		
EFFECT	0.730	0.922	0.805	0.604	1.000
	(0.028)	(0.016)	(0.026)	(0.033)	
	26.067	57.550	31.455	18.356	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

W_A_R_N_I_N_G: PHI is not positive definite

THETA-DELTA

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X1	0.265 (0.034) 7.762					
X2	-- 0.207 (0.035) 5.935					
X3	-- 0.012 (0.022) 0.533	0.178 (0.020) 8.872				
X4	-- 0.006 (0.021) 0.297	-- 0.296 (0.023) 12.874				
X5	-- -0.082 (0.023) -3.536	-- 0.526 (0.034) 15.373				
X6	-0.011 (0.020) -0.566	-- -0.050 (0.019) -2.658	-- 0.102 (0.020) 5.033	0.171 (0.026) 6.508		
X7	0.109 (0.026)	-- -0.144 (0.022)	-- --	-- --	-- --	

	4.130		-6.661			
X8	0.043	--	-0.154	--	-0.049	-0.065
	(0.026)		(0.024)		(0.025)	(0.022)
	1.656		-6.447		-1.968	-2.991
X9	0.045	-0.090	-0.134	--	--	--
	(0.030)	(0.035)	(0.022)			
	1.504	-2.544	-5.971			
X10	0.024	-0.062	-0.148	--	--	-0.035
	(0.030)	(0.037)	(0.023)			(0.015)
	0.788	-1.684	-6.409			-2.373
X11	--	-0.156	-0.088	-0.054	0.083	--
		(0.028)	(0.028)	(0.023)	(0.022)	
		-5.562	-3.186	-2.308	3.707	
X12	--	--	--	0.069	--	0.094
				(0.018)		(0.018)
				3.782		5.258
X13	0.039	-0.081	--	--	0.056	0.064
	(0.022)	(0.022)			(0.020)	(0.018)
	1.746	-3.691			2.803	3.470
X14	--	--	0.050	0.070	0.061	0.126
			(0.018)	(0.021)	(0.021)	(0.020)
			2.724	3.378	2.907	6.298

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

X15 -0.055 -0.104 -0.051 -0.059 -- --

(0.023) (0.025) (0.019) (0.020)

-2.387 -4.164 -2.667 -2.939

THETA-DELTA

X7 X8 X9 X10 X11 X12

X7 0.516

(0.036)

14.172

X8 0.204 0.606

(0.033) (0.046)

6.192 13.226

X9 0.169 0.270 0.209

(0.030) (0.035) (0.034)

5.683 7.704 6.240

X10 0.162 0.238 -- 0.212

(0.031) (0.035) (0.034)

5.185 6.722 6.304

X11 0.076 0.066 -0.198 -0.191 0.110

(0.029) (0.033) (0.048) (0.047) (0.084)

2.670 2.021 -4.099 -4.049 1.297

X12 -0.011 -- -- -0.016 0.030 0.247

(0.021) (0.016) (0.025) (0.030)

-0.496 -0.975 1.228 8.191

X13 -0.045 -0.066 0.084 0.048 0.118 -0.037
 (0.027) (0.026) (0.023) (0.024) (0.029) (0.022)

-1.696 -2.505 3.587 2.007 4.048 -1.672

X14 -0.026 -0.014 -- -- 0.062 --
 (0.024) (0.022) (0.024)

-1.066 -0.651 2.612

X15 -0.070 -0.129 -- -- 0.105 -0.110
 (0.024) (0.025) (0.027) (0.022)

-2.875 -5.119 3.910 -4.929

THETA-DELTA

 X13 X14 X15

 X13 0.294
 (0.026)
 11.487

X14 -- 0.324
 (0.025)
 13.035

X15 -- -- 0.222
 (0.026)
 8.575

W_A_R_N_I_N_G: THETA-DELTA is not positive definite

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X1	X2	X3	X4	X5	X6
0.734	0.793	0.821	0.703	0.474	0.828

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X7	X8	X9	X10	X11	X12
0.481	0.386	0.790	0.788	0.890	0.753

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X13	X14	X15
0.706	0.676	0.779

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
Number of free parameters(t)	102	120
-2ln(L)	971.927	959.275
AIC (Akaike, 1974)*	1175.927	1199.275
BIC (Schwarz, 1978)*	1606.224	1705.507

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	18
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	12.652 (P = 0.8118)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	12.651 (P = 0.8119)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP	(0.0 ; 5.808)
Minimum Fit Function Value	0.0252
Population Discrepancy Function Value (F0)	0.0
90 Percent Confidence Interval for F0	(0.0 ; 0.0116)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.0 ; 0.0254)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	0.999
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.442
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.442 ; 0.454)
ECVI for Saturated Model	0.478
ECVI for Independence Model	13.149
Chi-Square for Independence Model (105 df)	6570.725
Normed Fit Index (NFI)	0.998
Non-Normed Fit Index (NNFI)	1.005
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.171
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Incremental Fit Index (IFI)	1.001
Relative Fit Index (RFI)	0.989
Critical N (CN)	1379.270
Root Mean Square Residual (RMR)	0.0100
Standardized RMR	0.0100
Goodness of Fit Index (GFI)	0.997
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.978
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.149

2. ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ประสิทธิผลโรงเรียนทางด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

!SEM

Number of Iterations = 56

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

CULTURE LEARNING EFF_SC

Y1 0.887 -- --

Y2 0.883 -- --

(0.038)

23.335

Y3 0.842 -- --

(0.052)

16.115

Y4 -- 0.760 --

Y5 -- 0.617 --

(0.042)

14.638

Y6 -- 0.789 --

(0.046)

17.088

Y7 -- -- 0.770

Y8 -- -- 0.789

(0.044)

18.014

Y9 -- -- 0.784

(0.048)

16.347

Y10 -- -- 0.747

(0.048)

15.638

LAMBDA-X

POSI_AD LEAD_TC

X1 0.745 --

(0.056)

13.271

X2 0.968 --

(0.073)

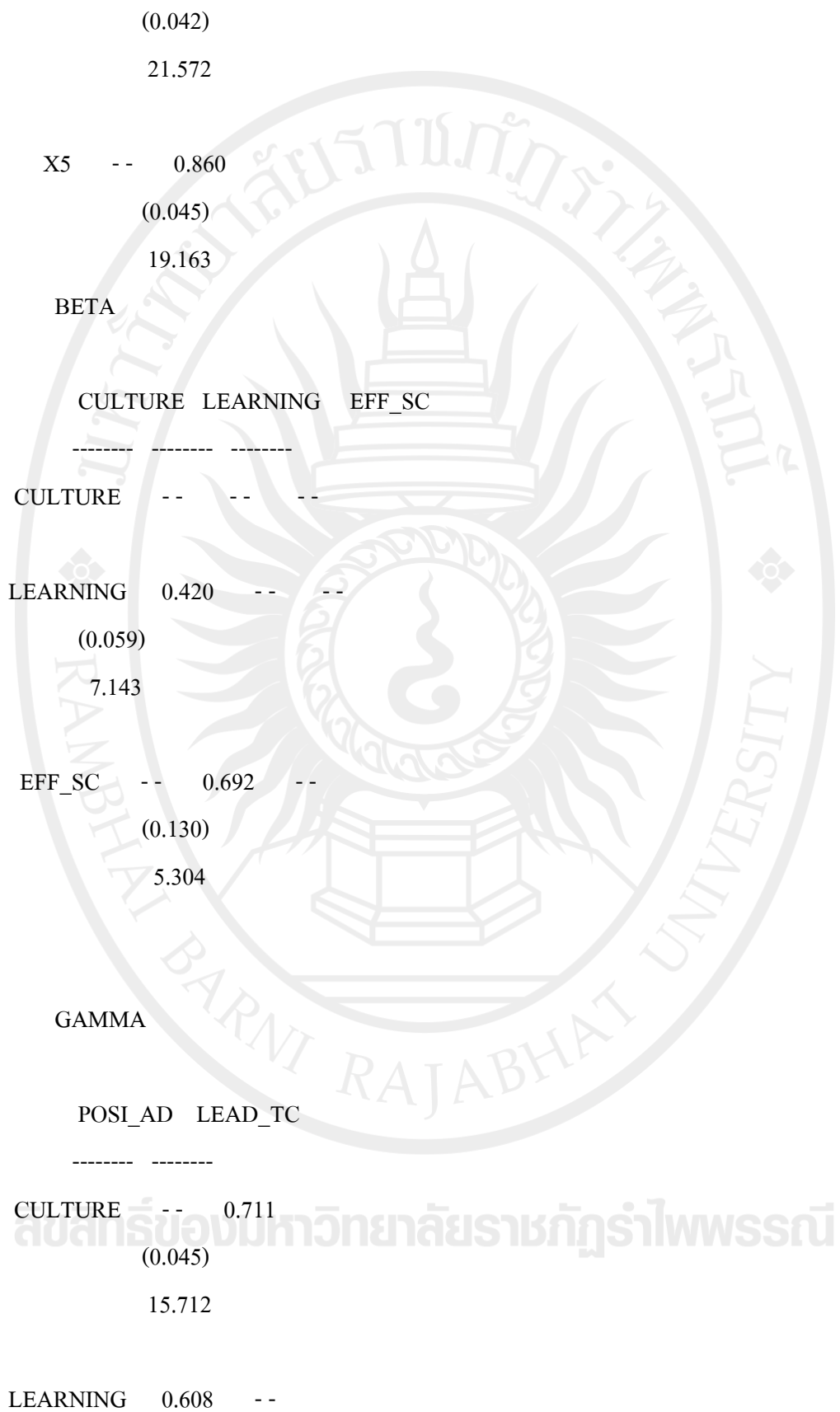
13.195

X3 -- 0.857

(0.040)

21.234

X4 -- 0.912



		(0.042)	
		21.572	
X5	--	0.860	
		(0.045)	
		19.163	
BETA			
	CULTURE	LEARNING	EFF_SC
	-----	-----	-----
CULTURE	--	--	--
LEARNING	0.420	--	--
	(0.059)		
	7.143		
EFF_SC	--	0.692	--
	(0.130)		
	5.304		
GAMMA			
	POSI_AD	LEAD_TC	
	-----	-----	
CULTURE	--	0.711	
	(0.045)		
	15.712		
LEARNING	0.608	--	

(0.062)

9.825

EFF_SC -- 0.297

(0.107)

2.771

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CULTURE	LEARNING	EFF_SC	POSI_AD	LEAD_TC
CULTURE	1.000				
LEARNING	0.784	1.000			
EFF_SC	0.754	0.933	1.000		
POSI_AD	0.599	0.860	0.845	1.000	
LEAD_TC	0.711	0.811	0.858	0.842	1.000

PHI

POSI_AD LEAD_TC

POSI_AD 1.000

LEAD_TC 0.842 1.000

(0.055)

15.415

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CULTURE	LEARNING	EFF_SC
-----	-----	-----
0.494	0.148	0.100
(0.047)	(0.053)	(0.042)
10.422	2.771	2.358

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

CULTURE	LEARNING	EFF_SC
-----	-----	-----
0.506	0.852	0.900

NOTE: R² for Structural Equations are Hayduk's (2006) Blocked-Error R²

Reduced Form

POSI_AD	LEAD_TC
-----	-----

CULTURE	--	0.711

(0.045)

15.696

LEARNING	0.608	0.299

(0.062) (0.044)

9.815 6.808

EFF_SC	0.421	0.504

(0.087) (0.088)

4.838 5.751

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CULTURE LEARNING EFF_SC

0.506 0.765 0.788

THETA-EPS

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6

Y1 0.213
(0.027)
7.913

Y2 -- 0.217
(0.027)
8.027

Y3 -0.175 -0.184 0.284
(0.036) (0.035) (0.055)
-4.903 -5.218 5.164

Y4 -- -- 0.152 0.415
(0.026) (0.044)
5.871 9.473

Y5 -0.069 -0.044 0.117 0.152 0.609

	(0.026)	(0.025)	(0.029)	(0.039)	(0.051)	
	-2.709	-1.741	4.018	3.911	12.021	
Y6	--	--	--	-0.011	0.123	0.365
			(0.037)	(0.039)	(0.046)	
			-0.296	3.178	8.004	
Y7	0.076	0.087	0.034	0.020	0.057	0.081
	(0.027)	(0.026)	(0.027)	(0.025)	(0.029)	(0.026)
	2.842	3.376	1.265	0.800	2.001	3.061
Y8	0.015	--	-0.011	--	0.056	--
	(0.018)		(0.024)		(0.026)	
	0.827		-0.445		2.191	
Y9	--	-0.027	0.055	--	0.041	-0.063
		(0.018)	(0.023)		(0.024)	(0.023)
		-1.508	2.439		1.657	-2.701
Y10	--	--	--	--	-0.042	
					(0.024)	
					-1.752	
THETA-EPS						
	Y7	Y8	Y9	Y10		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Y7	0.397
	(0.034)
	11.655

Y8 0.068 0.370

(0.024) (0.038)

2.815 9.708

Y9 -- 0.030 0.385

(0.029) (0.036)

1.060 10.666

Y10 -- -0.064 0.031 0.435

(0.026) (0.029) (0.038)

-2.443 1.080 11.358

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.786	0.782	0.714	0.582	0.385	0.630

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Y7	Y8	Y9	Y10
-----	-----	-----	-----
0.599	0.628	0.615	0.562

THETA-DELTA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X1	--	--	0.083	0.039	0.124	0.019

(0.026) (0.038) (0.035) (0.038)
 3.223 1.038 3.520 0.496

X2 -- -- -- -0.115 -0.174 -0.207
 (0.053) (0.048) (0.056)

-2.176 -3.645 -3.709

X3 -- -0.015 -- -- -- -0.064
 (0.017) (0.024)

-0.883 -2.706

X4 -- -- -- -- -0.010 --
 (0.020)

-0.493

X5 -- 0.018 -- -- -- --
 (0.018)

1.043

THETA-DELTA-EPS

Y7 Y8 Y9 Y10

X1 -- -- 0.015 0.140

(0.027) (0.030)

0.567 4.631

X2 -0.140 -0.176 -0.067 -0.103

(0.037) (0.040) (0.040) (0.040)

-3.752 -4.411 -1.686 -2.561

X3 -0.052 -0.085 -- 0.006
(0.027) (0.024) (0.025)

-1.898 -3.576 0.258

X4 0.038 -- -0.030 --
(0.020) (0.018)

1.889 -1.625

X5 -- -- -- --

THETA-DELTA

X1 X2 X3 X4 X5

X1 0.443
(0.068)
6.555

X2 -0.211 0.061
(0.089) (0.126)
-2.380 0.488

X3 -0.064 -- 0.268
(0.027) (0.037)
-2.355 7.327

X4 -- -0.199 -0.146 0.162

(0.031) (0.037) (0.046)

-6.520 -3.972 3.536

X5 -0.033 -0.189 -0.192 -0.074 0.253

(0.023) (0.033) (0.038) (0.042) (0.049)

-1.433 -5.644 -5.118 -1.764 5.212

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X1	X2	X3	X4	X5
0.556	0.939	0.733	0.837	0.745

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
Number of free parameters(t)	93	120
-2ln(L)	2284.093	2266.377
AIC (Akaike, 1974)*	2470.093	2506.377
BIC (Schwarz, 1978)*	2862.422	3012.609

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	27
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	17.715 (P = 0.9120)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	17.436 (P = 0.9198)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP	(0.0 ; 2.563)
Minimum Fit Function Value	0.0353
Population Discrepancy Function Value (F0)	0.0
90 Percent Confidence Interval for F0	(0.0 ; 0.00511)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.0 ; 0.0138)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	1.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.424
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.424 ; 0.429)
ECVI for Saturated Model	0.478
ECVI for Independence Model	10.545
Chi-Square for Independence Model (105 df)	5263.623
Normed Fit Index (NFI)	0.997
Non-Normed Fit Index (NNFI)	1.007
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.256
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Incremental Fit Index (IFI)	1.002
Relative Fit Index (RFI)	0.987
Critical N (CN)	1329.144
Root Mean Square Residual (RMR)	0.0149
Standardized RMR	0.0149
Goodness of Fit Index (GFI)	0.995
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.980
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.224

**สนใจรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรดติดต่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวเชนินทร์ แสงสุข
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1140/8 หมู่ 12 ถนนเนินตาแมว ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนขลุ้งรัชมะลิขัย อำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2550	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (วรรณกรรมสำหรับเด็ก) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต คม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2567	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ประ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี