

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 ภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร
 - 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 รณิษฐ์ (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 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะ การศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว 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 การรายงานผลการ

ปฏิบัติงาน

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. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม
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 สารัตนะ (2548 : 241) กล่าวถึงโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effective) ว่าเป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปราย หรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ 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 การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้นักเรียนมีความรู้เพื่อที่สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 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 โดยพิจารณาในส่วนของการปฏิบัติงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์การนั้น 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) ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมกันและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

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 ประสิทธิผลเป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพาโรงเรียนไปสู่คุณภาพ 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 ศิษยานุศิษย์ 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 เอกลักษณ์ร่วม 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 ความสำเร็จของสังคมที่บรรลุปเป้าหมายด้านบุคคล ด้วยการเป็นพลเมืองที่ดี มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

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

ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra. 2012: 32) ให้ความหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคม ว่าหมายถึงการ จัดเกลาทางสังคม และเป็นรูปแบบของการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อยกระดับคุณค่าทางจิตใจที่จะส่งผล ไปยังพฤติกรรมที่ดีที่กระทำต่อสังคมและส่วนรวม

สตีเฟน รอสส์ (Stephen Ross. Online. 2020) ให้ความหมายของผลลัพธ์ทางสังคม ว่า หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายทางสังคมให้ เป็นไปในทิศทางที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีต่อชุมชน และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ผลลัพธ์ทางสังคม หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของ องค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกแก่สังคมทั้งด้านผลกระทบต่อสังคม การสร้าง บรรยากาศที่ดีต่อสังคม รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลทั้งด้านการยกระดับคุณค่าทางจิตใจ และ พฤติกรรมที่ดีสู่การเป็นพลเมืองดีของสังคม

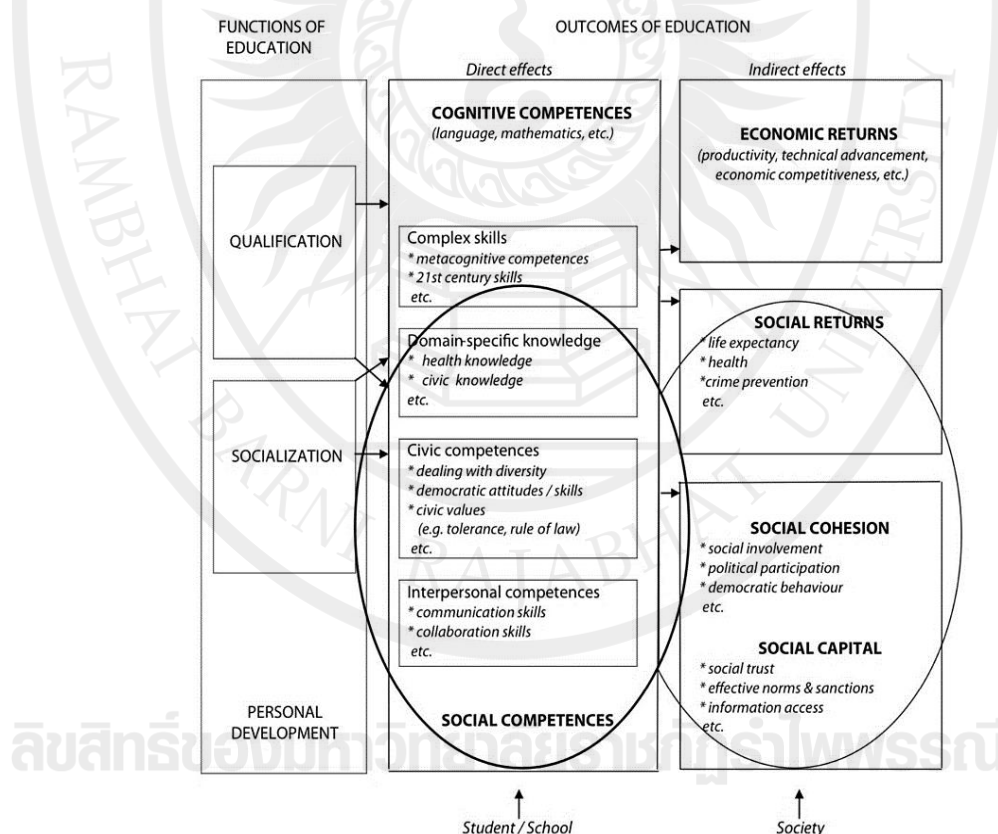
ประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

การศึกษาด้านผลลัพธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในประเทศไทย ในปัจจุบันยัง ไม่มีนักการศึกษา หรือนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ส่วนใหญ่จะพบว่ามีกรณีประเมินผลลัพธ์ทางสังคม หรือผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ขององค์กรที่ ไม่แสวงหากำไร รวมทั้งองค์กรเพื่อประโยชน์ของสังคม จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยได้พบ ข้อมูลของ แอนน์ เบิร์ต ไดจ์ค์สตรา (Anne Bert Dijkstra) ศาสตราจารย์ด้านการประเมินและการ จัดเกลาทางสังคม มหาวิทยาลัยอัมสเตอร์ดัม ที่ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพของโรงเรียนในแง่ของ ผลลัพธ์ทางสังคมในหลายประเทศ ได้แก่ เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สกอตแลนด์ และสวีเดน และใช้ ข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากการวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางสังคมของการศึกษาและการกำกับดูแล การศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองแนวทางในการส่งผลถึงผลลัพธ์ทางสังคมทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมในผลลัพธ์ทางสังคมของการศึกษา นอกจากนี้ ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra) ยังมีการ กล่าวถึงแนวคิดของนักการศึกษาอื่นในประเด็นผลลัพธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการ พัฒนาเด็กและเยาวชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอใช้แนวคิดของไดจ์ค์สตรา (Dijkstra) ในการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมเป็นหลัก

ไดจ์ค์สตรา (Dijkstra. 2014 : 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ทางสังคม ว่าหมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ของการศึกษาในด้านที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐศาสตร์ หรือวงจร ของชีวิต แต่ประกอบด้วยความสามารถทางสังคมและความเป็นพลเมืองที่โรงเรียนมีอยู่กำหนด คุณภาพทางสังคมเป็นด้านคุณภาพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการได้รับความสามารถ ดังกล่าว เหล่านี้รวมถึงแง่มุมของการเรียนการสอน ลักษณะการสอนบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนและลักษณะชุมชนสังคมของโรงเรียน 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) ในการศึกษาผลลัพธ์ทางการศึกษา สรุปดังนี้

1. องค์ประกอบของการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (Qualification) หมายถึง ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Competences) และความสามารถทางสังคม (Social Competences)

ความสามารถทางปัญญา ประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น ทักษะที่ซับซ้อน เช่น ทักษะทางปัญญาระดับสูง ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น และความรู้ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมือง

1.2 การเข้าสังคม หรือ การจัดกลาทางสังคม (Socialization) ให้ความหมายถึง ความรู้ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมือง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถอีก 2 ด้านคือ

1.2.1 ความสามารถด้านพลเมือง (Civic Competences) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทักษะหรือทัศนคติในความเป็นประชาธิปไตย และคุณค่าของความเป็นพลเมือง 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) ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของการศึกษาทั้ง 2 ประเภท คือ คุณลักษณะของผู้เรียน และ การเข้าสังคม ดังได้กล่าวไว้แล้วในข้อ 1.1. และ 1.2 เป็นเป้าหมายที่ 2 ของกรอบแนวคิดการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม ในด้านการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม

2.2 ผลกระทบทางอ้อมต่อผู้เรียน (Indirect effect) เป็นผลกระทบต่อจากผลกระทบทางตรง เป็นลักษณะของการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานในอนาคต โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

2.2.1 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น ผลผลิต ความก้าวหน้าทางเทคนิค การแข่งขันทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.2.2 ผลตอบแทนทางสังคม เช่น ความคาดหวังของชีวิต สุขภาพ การป้องกันความเสี่ยงจากอาชญากรรม เป็นต้น

2.2.3 ความผูกพันทางสังคม เช่น การมีส่วนร่วมทางสังคม การเข้าร่วมทาง
การเมือง พฤติกรรมประชาธิปไตย เป็นต้น

2.2.4 ทูทางสังคม เช่น ความไว้วางใจทางสังคม บรรทัดฐานและการลงโทษที่มี
ประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

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

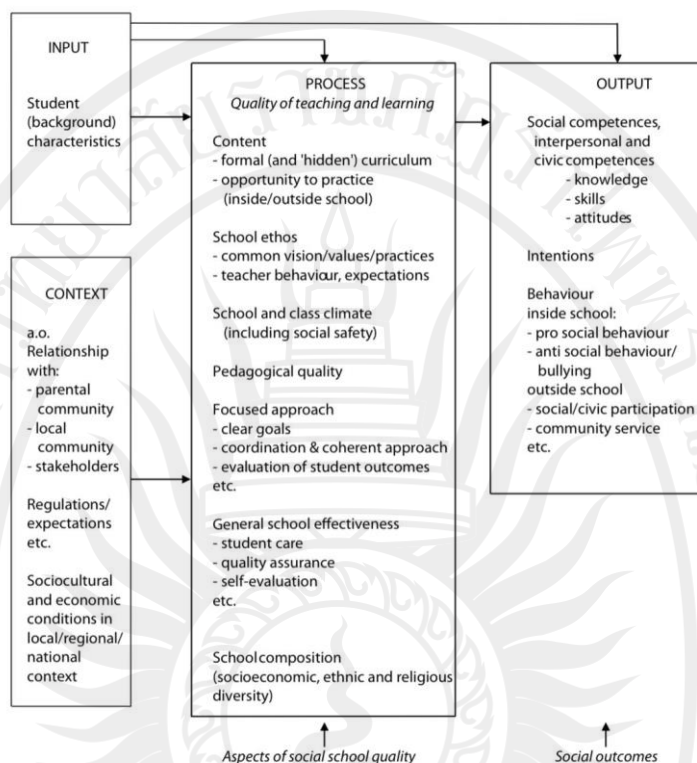
สตีวาร์ด (Stewart, 2012 :135-150) กล่าวถึงแนวคิดในการจัดการศึกษาในสกอตแลนด์
(Scotland) ว่าระบบการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องจัดให้เยาวชนได้รับสิ่งที่ดี
ที่สุดในการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับหลักสูตรระดับมัธยม 4
ประการ คือ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์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

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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

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 ล้วนส่งผลต่อการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งสิ้น

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 การที่จะตรวจสอบว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นต้องตรวจสอบทั้ง 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 สารัตนะ (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 การคิดเชิง ตรรกะ การใช้เหตุผล ความรู้เชิงกฎหมาย รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล และ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ การคิดที่แตกต่างและการคิดเชิงประเมิน เดอ โบโน (De Bono, 1992 : 1-14) อธิบายถึงความสามารถทางปัญญา ได้ข้อสรุปว่าความสามารถทางปัญญานั้น ไม่เพียงแต่เป็นการคิดเชิงตรรกะ การใช้เหตุผล หรือความรู้เชิงกฎหมาย รูปแบบความคิดการ วิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล เท่านั้น แต่ส่งผลสำคัญในการสร้างทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ ด้วย ยิ่งไปกว่านั้น คือ ทักษะจำเป็นของคุณลักษณะที่สำคัญของวัยรุ่นหรือคนในปัจจุบัน เช่น ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การดำเนินการหาเหตุผล และทำการ อนุมานเชิงสาเหตุ ในส่วนของ การ์ดเนอร์ (Gardner, Online : 2563) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผู้ ก่อตั้งทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ซึ่งในระยะแรกประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน ดนตรี 2) ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ 3) ด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ 4) ด้านภาษา 5) ด้านมิติสัมพันธ์ 6) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 7) ด้านการเข้าใจตนเอง 8) ด้านความเข้าใจ ในธรรมชาติ และต่อมา Gardner ได้เสนอความสามารถทางสมองเพิ่มอีก 1 ด้าน รวมเป็น 9 ด้าน คือ 9) ด้านการคิดใคร่ครวญ นอกจากนี้ไดจ์สตรา (Dijkstra, 2012: 39) ยังได้กล่าวถึง ความสามารถ ทางปัญญาว่า ประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น ทักษะที่ ซับซ้อน เช่น ทักษะทางปัญญาระดับสูง ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน หมายถึง การคิดเชิงตรรกะ การใช้ เหตุผล รูปแบบความคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ความสามารถทางภาษา ความสามารถ ทางคณิตศาสตร์ มิติสัมพันธ์ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การทดสอบสมมติฐาน การ ดำเนินการหาเหตุผล และทำการอนุมานเชิงสาเหตุ รวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความ เข้าใจในธรรมชาติ นำไปสู่ทักษะทางปัญญาในทางปฏิบัติ

1.2 ความเป็นพลเมืองของผู้เรียน

จากการสืบค้นและศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องทาง การศึกษาและด้านความเป็นพลเมืองพลเมืองหลายท่านได้พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

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 คนที่มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นทั้งต่อตัวเองและส่วนรวม 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 ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของการศึกษาที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อพลเมืองและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางสังคม เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีขึ้นอาจมีส่วนลดโอกาสเสี่ยงทางพฤติกรรมที่มีต่อคุณภาพของสังคม ทั้งนี้ ไจค์สตรา (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

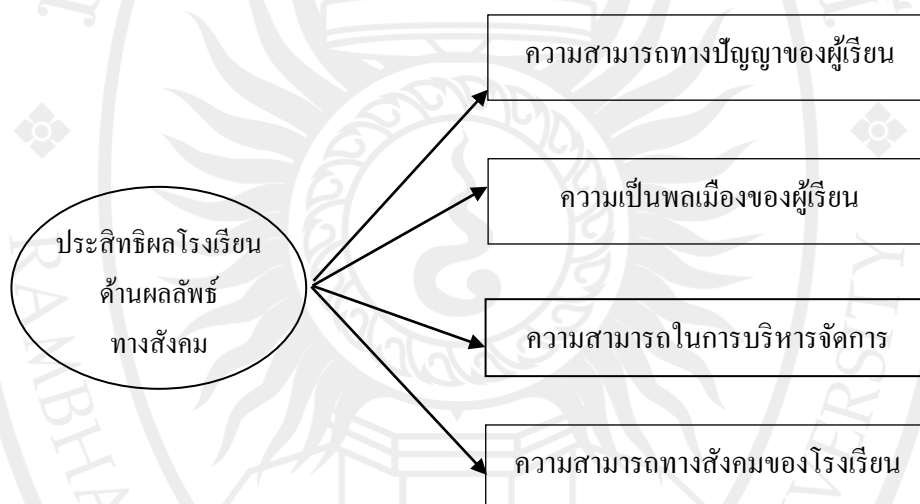
ปัญหา หรือการพัฒนาสังคม ตามบริบททางด้านวัฒนธรรมของสังคม ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ก่อให้เกิดความสำเร็จในที่สุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

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

แผนภูมิโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม

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

ในทรัพย์สิน ไม่หลงในลาภยศ อำนาจ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553: 24) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 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

ชิลเลอร์ 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 เป็นชุดความเชื่อและวิสัยมองผู้คนและสถานการณ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว 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 บัลลังก์ปัทมา (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 การค้นคว้าจะถูกออกแบบมาให้ศึกษาภาวะผู้นำพลังบวกในกลุ่มของบุคคลทั้งที่มีสถานะเป็นผู้นำ 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)

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังบวกที่เหมาะสม ดังตาราง 3

โดยใช้รหัสแทนชื่อนักการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้

- A หมายถึง บุสซ์ (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 อุปการคุณ (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

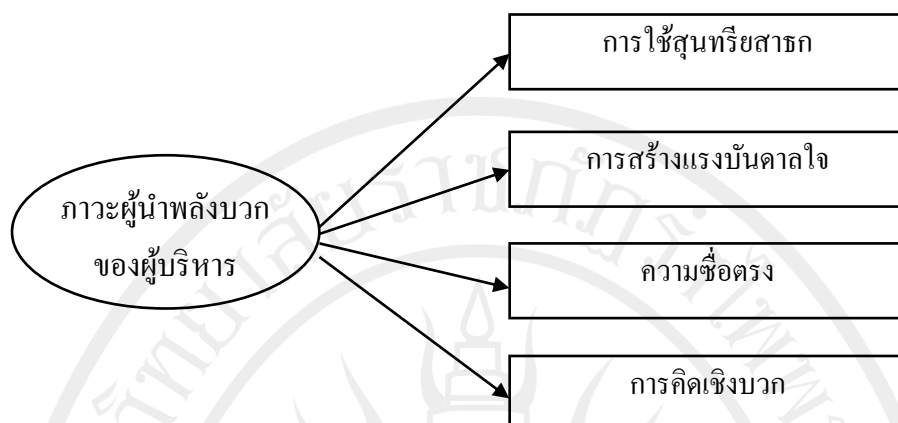
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวก

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) การแสวงหาสุนทรียวิจัย (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 เป็นการค้นหาลือที่อาจจะเป็นไปได้ไม่ใช่การสืบหาสาเหตุ สุนทรียสาธกเป็นการพูดคุยหาทางออกที่ควรจะเป็น

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

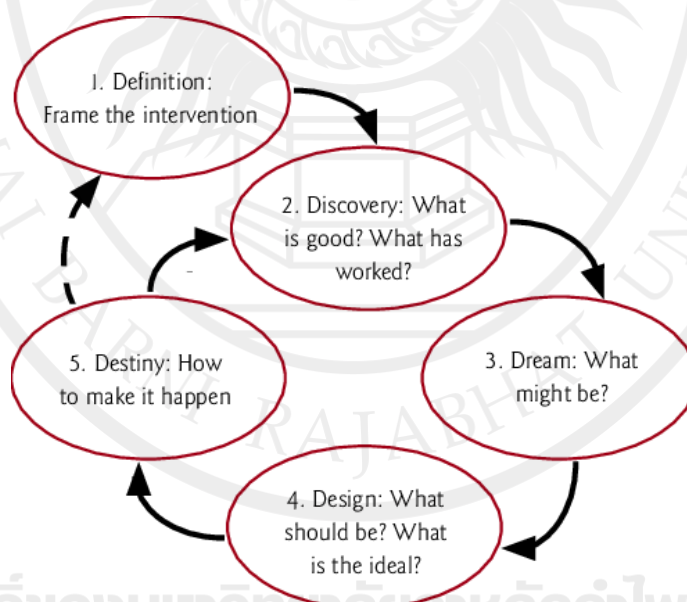
สุนทรียสาธกเป็นการแสวงหาร่วมกันในสิ่งที่ดีที่สุดของบุคคลหรือองค์กรหรือสังคมโลก รอบตัว มุ่งค้นหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นจิตวิญญาณจุดสูงสุดของประสิทธิผลและขีดความสามารถในด้านเศรษฐกิจระบบนิเวศ และชุมชนสังคมมนุษย์ (Cooperrider and Whitney. 2005: 8) ในขณะที่ วิทนีและทรอสเทน บลูม (Whitney and Trosten-Bloom. 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 ขั้นตอนนี้ เป็นช่วงเวลาที่ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรเข้ามาร่วมวงสนทนาเกี่ยวกับสภาพขององค์กร ศักยภาพ ความเข้มแข็ง รวมทั้งขีดความสามารถขององค์กรต่อสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันนี้ จะช่วยขยายความ 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 การสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับวิธีการคาดการณ์ของผู้นำในสิ่งเป้าหมายในอนาคตขององค์กร 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 โดยผู้นำอาจต้องแสดงบทบาทอย่างหลากหลายทั้งในตนเองให้วิสัยทัศน์ 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 หมายถึงพฤติกรรมที่ทำอะไรก็ตามในสิ่งที่ได้เคยพูดไว้ 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 ธานินทร์ กรัยวิเชียร จึงใช้คำแปลเป็นภาษาไทยว่า "การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม"

วีรวิท 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 อ้างถึงในธานินทร์ กรัยวิเชียร. 2548 : 9) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการที่บุคคลใดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้มี 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 “อวิโรธนะ” ซึ่งสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช ได้ทรงอธิบายว่า “อาชวะ” หมายถึง ความตรง คือ ความประพฤติเชื่อตรง ไม่คิดทรยศต่อมิตรสหาย ต่อหน้าที่การงาน ตลอดจนถึงประชาชน และ “อวิโรธนะ” หมายถึง ความไม่ผิด เมื่อรู้ว่าอะไรผิดก็ไม่ทำ เพราะทุกคนย่อมต้องมีความผิดบ้าง ไม่น่าก่น้อย ด้วยสิ่งที่ไม่รู้ซึ่งมีอยู่มากหรืออาจจะพลั้งเผลอทำให้ผิดอยู่บ้าง แต่ทำอะไรที่รู้ว่าผิดก็ไม่ควรทำ คือ ไม่ทำผิดทั้งที่รู้

สำนักฝึกอบรมธรรมะเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ออนไลน์ : 2555) กล่าวว่า อาชวธรรม คือ การสุจริตต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหาย ต่อองค์การหรือหลักการของตน และเป็นหลักธรรมสำคัญในการปกครอง เพราะคนอยู่รวมกันเป็นหมวดหมู่ถ้าผู้นำปฏิบัติตนไม่เชื่อตรงไม่ซื่อสัตย์ จะเป็นบ่อเกิดแห่งความประพฤติทุจริตคดโกงและก่อให้เกิดความหวาดระแวง ถ้าประพฤติตรงและปฏิบัติตรงต่อกัน มีความจริงใจต่อกันและกันแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับนับถือและสมัคศรสมานสามัคคีก็จะอยู่เย็น 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 ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ละทิ้งหน้าที่และเปิดความรับผิดชอบ

5. ตรงต่อธรรมะคือ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม และบูชาความถูกต้อง ความยุติธรรม ความชอบธรรมไว้เหนือสิ่งอื่นใด

6. ตรงต่อตนเองคือ การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ไม่ฝืนใจทำในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง

วาเลสเควซ (Valasquez. 1992 อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. 2555 : 186-187) ได้นำหลักคุณลักษณะทางด้านคุณธรรมมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำและผู้บริหาร 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 ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรจะมีคุณลักษณะความเชื่อตรงทั้ง 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) นิยามการคิดเชิงบวกว่าเป็นวิธีการชักจูงจิตใจสำนึกของเราให้เป็นไปในทิศทางบวก 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 เชื่อมั่นในตนเองและควบคุมอารมณ์ได้ 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 ความเต็มใจในการลงเสี่ยงและเอาชนะความกลัว 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 ผู้นำจะแสดงความรู้สึกรักเชิงบวกผ่านการชี้นำทางวาจาและอวัจนภาษา ใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อเชื่อมต่อกับผู้อื่นในทีมของพวกเขาได้ดียิ่งขึ้น

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

27. แสดงความนับถือ (Respectful) ผู้นำเชิงบวกชื่นชมศักดิ์ศรีของทุกคนทั้งในและนอกทีม เป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้นและตอบสนองผู้อื่นอย่างรวดเร็ว สุภาพและใจดีในการติดต่ออย่างมีอาชีพ

28. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) ผู้นำเชิงบวกจะจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจให้สมาชิก แบ่งปันวิสัยทัศน์กับทีม พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงผ่านการปฏิบัติงานของทีม

29. ความร่วมมือ (Collaborative) ผู้นำในเชิงบวกส่งเสริมสภาพแวดล้อมของทีมที่สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและแก้ปัญหา พวกเขามอบหมายอำนาจเพื่อช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานเป็นทีมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

31. มีความรู้ (Knowledgeable) ผู้นำในเชิงบวกพยายามที่จะเพิ่มความเข้าใจในงานของตนเพื่อเป็นผู้นำที่รอบคอบและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีม พร้อมทั้งหาวิธีเพิ่มพูนความรู้ผ่านการศึกษส่วนตัวเพื่อส่งต่อข้อมูลนี้ไปยังผู้อื่น

32. ซื่อสัตย์ (Honest) ผู้นำที่ดีจะซื่อสัตย์กับทีมเสมอ ต้องมีจริยธรรมในการกระทำและคำพูดในเชิงบวก

คาน (Khan, Online : 2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกไว้ ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ
2. ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม
3. ยอมรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น
4. เชื้อมั่นในตนเอง 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. การใช้สุนทรียสาธก (Appreciative inquiry)	กระบวนการของการตั้งคำถาม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากความเข้าใจที่ทุกคนมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การกำหนดประเด็นของการสนทนา การสนทนาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดใน การสร้างภาพฝันถึงอนาคตของโรงเรียนร่วมกัน การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การร่วมกัน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญก็คือการ	1. สนทนาร่วมกันเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในของโรงเรียน 2. สนทนาร่วมกันเพื่อสร้างอนาคตภาพของโรงเรียน 3. สนทนาร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 4. ผลของการสนทนาร่วมกันก่อให้เกิดนวัตกรรมของโรงเรียน 5. แก้ปัญหาด้วยการค้นหาจุดแข็งของบุคคลในโรงเรียนร่วมกัน 6. ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลงานเชิงบวก 7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองเห็นจุดแข็งของโรงเรียนในภาพรวม

ตาราง 5 (ต่อ)

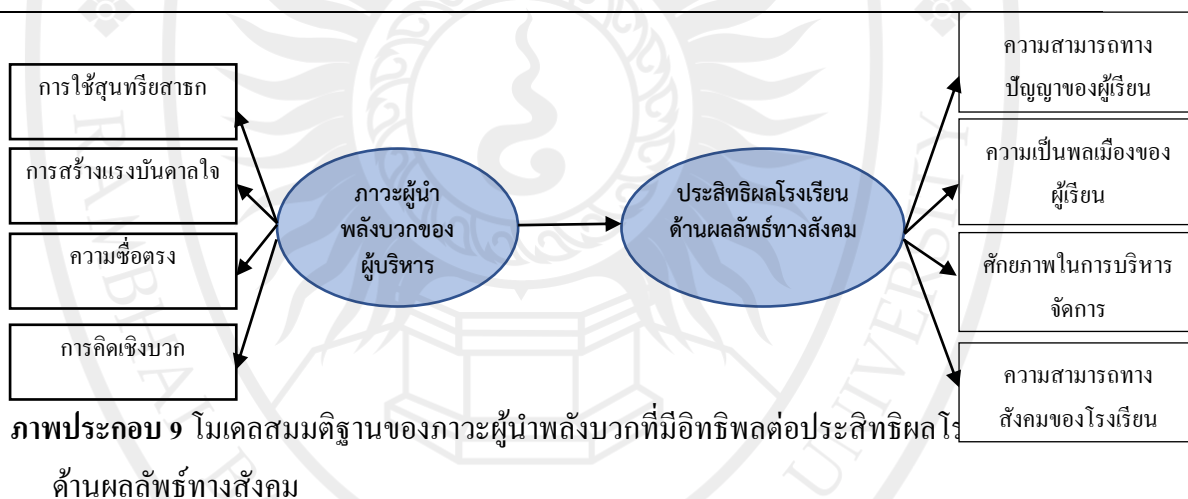
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
	ไม่มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไข แต่จะให้การสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้เกิดจินตนาการจุดแข็ง และเหตุการณ์เชิงบวกนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะกระตุ้น ชักนำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจภายใน 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 ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรจะมี 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 ศิริศานันท์ (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 จะทำให้ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ขึ้นในโรงเรียน และในชุมชน ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย ครูจึงจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับ กษมา วรธรรม ณ อยุธยา (2550 : 42) ที่กล่าวว่าในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอน และเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบ อยู่ 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 อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550 : 84) กล่าวถึงบทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ 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 ที่ต้องเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวดิ่งมาเป็นแนวราบและทักถอยเป็นเครือข่ายโยงใยที่มีความยืดหยุ่น มีความรู้ลึกของผู้เรียนได้ 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 มาตรฐานการสอน 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 มีความเป็นนวัตกรรม และมีความสุขในการเรียน

2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

2.2.4 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.5 ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

2.2.6 สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้

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. มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีสมรรถนะ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

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 จะต้องมียุคสมบัติที่สำคัญ 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 ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจะต้องปรับเจตคติหรือความรู้สึกของตนให้เป็นไปในทางบวกหรือยินดีต่อ งานและผู้ร่วมงาน 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

เขาวเรศ 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 การขยายผลของความรู้ที่ส่งผ่านสู่ผู้เรียน 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

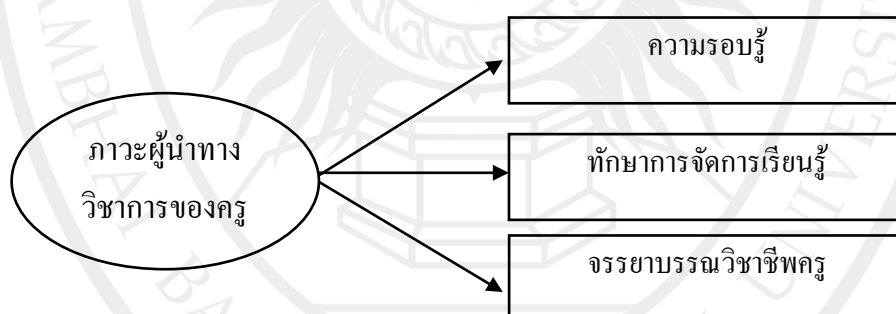
8. สร้างความเชื่อมโยงของความรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

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

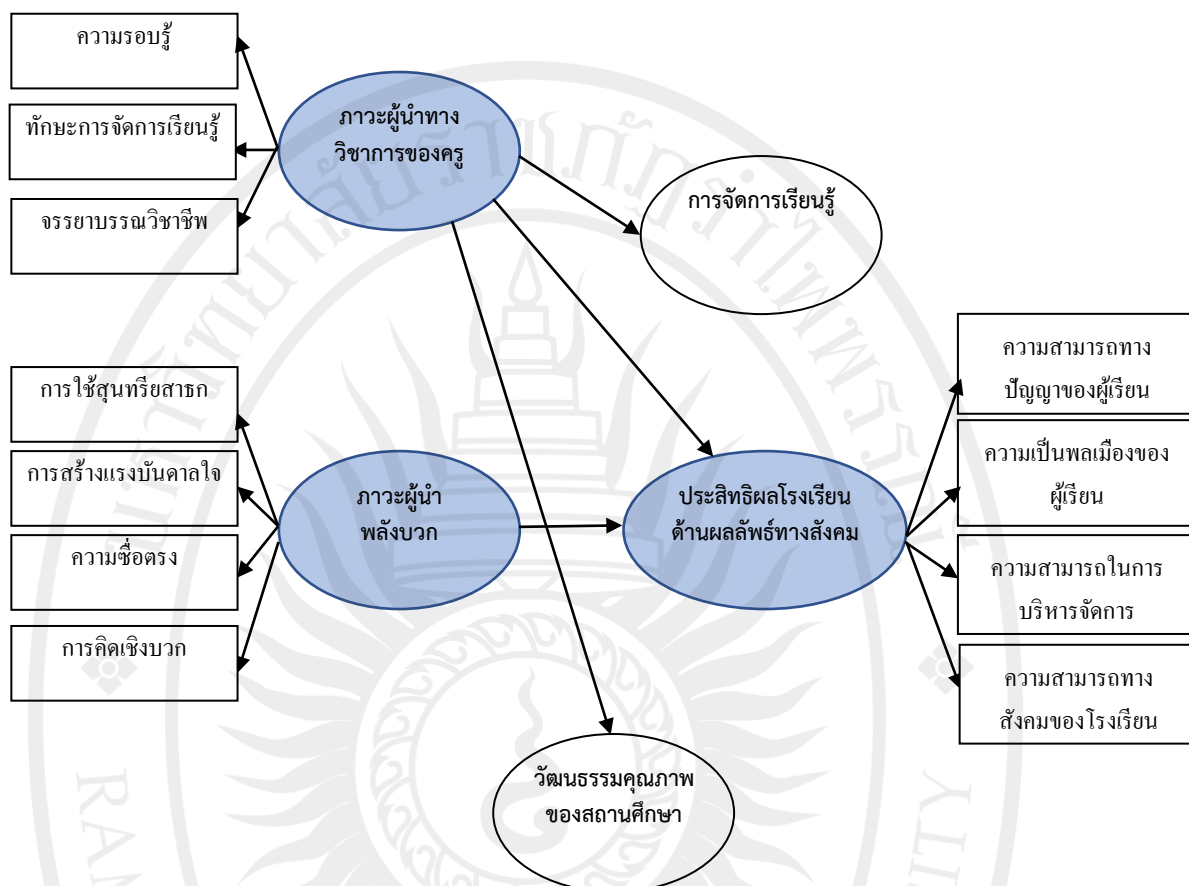
ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คำนิยาม	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	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 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ

3. แนวคิดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคม พบข้อมูลว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ในที่นี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลทั้งที่เป็นวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบแบบแผนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์การหนึ่ง วัฒนธรรมคุณภาพ ที่มุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งจนบังเกิดประสิทธิภาพ 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 เกลส์เตอร์ (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 และปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของผลผลิตและการบริการ 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 เหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ 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 สมาชิกรู้สึกว่ตนถูกควบคุมการทำงาน 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 ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้งานบรรลุผล

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 มีความรู้สึกร่วมกันมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกร่วมกันท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

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 การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

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

ดังนั้น ลักษณะโดยภาพรวมขององค์การแบบสร้างสรรค์จะเน้นที่การสร้างค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สีกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

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 สิ่งที่ยากลำบากเราจะลงมือทำทันทีสิ่งที่เป็นไปไม่ได้เราจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อย"
10. ภาวะผู้นำส่วนบุคคลที่คนอื่นต้องการเอาแบบอย่างและปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำไม่สามารถคิดขึ้นได้หากปราศจากผู้ที่ยินดีปฏิบัติตาม
11. ให้รางวัลกับผู้ที่มีความรู้ต้องการเรียนรู้นอกจากผู้ที่รอบรู้ไปทุกเรื่อง
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 สู่วัฒนธรรมคุณภาพ” คือ เงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้นำไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สรุปได้ดังนี้

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

1.1 คุณภาพผู้เรียน ต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ความคาดหวัง ของผู้ปกครอง และความต้องการของสังคม ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานทั้งมาตรฐานของหลักสูตร เนื้อหาที่มีความทันสมัย สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานการสอน ที่กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learn how to learn) และมาตรฐานการวัดและประเมินผล ที่ต้องมีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน มีมาตรฐานในการบริหารจัดการทดสอบ และการนำผลการทดสอบไปประเมินเพื่อใช้ในการพัฒนาได้อย่างทันการณ์

1.2 คุณภาพงาน ต้องมีระบบการประกันคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงาน เช่น อัตราส่วนของจำนวนครูอาจารย์ผู้สอนกับจำนวนผู้เรียนต้องอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน เป็นต้น นอกจากนี้ สถานศึกษาและชุมชนต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (IQA) เพื่อให้มีความครอบคลุมในการประกันคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน

1.3 คุณภาพชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียน การช่วยเหลือครอบครัว การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับผู้เรียน อันจะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิต และคุณภาพของสังคมได้ในระยะยาวต่อไป

1.4 คุณภาพชุมชน/สังคม สถานศึกษาถือเป็นสถาบันทางสังคมแห่งหนึ่งของชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากร ต้องมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับชุมชน/สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือสถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม เพราะคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของชุมชน/สังคม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับวิถีของชุมชนและความคาดหวังของสังคม

2. ญญแอดดอที่ 2 วิถีชีวิตคุณภาพ คือ การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณสม่ำเสมอเป็นกิจวัตร จากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสู่วิธีการดำเนินงาน ที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้แก่

2.1 การครองคน คือ คุณธรรม ได้แก่ การมีวินัยรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความตระหนักและมีจิตสำนึกคุณภาพ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีน้ำใจต่อผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มุ่งมั่นปฏิบัติงานและมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

2.2 การครองตน คือ จริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือ
แนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นพฤติกรรมของแต่ละ
บุคคล เช่น ความประหยัด และรู้คุณค่าของการใช้ทรัพยากรการบริหารเวลา และใช้เวลาให้เกิด
ประโยชน์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญอันจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันในการ
ดำเนินงานของสถานศึกษา

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

3. ญญแฉฉฉฉที่ 3 การบริหารสถานศึษาคุณภาพ คือ การบริหารจัดการด้วยควม
รบัผิฉฉฉต่อคุณภาพของผลผลิตหรือคุณภาพของผูรึเรียนที่มีผลกระทบตอสังคม โดยมี
องคัประกอบที่สาคัญตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ไดแก

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 /โครงการพัฒนานุเคราะห์ที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรม/หลักสูตรการให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากร

2.3 การสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุ/อุปกรณ์/สถานที่ในการพัฒนานุเคราะห์ 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

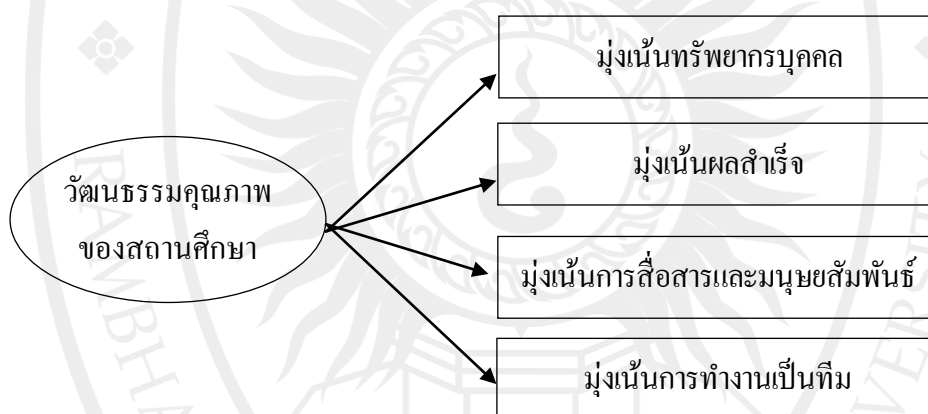
3. สัมพันธภาพของบุคลากร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารภายในและภายนอกโรงเรียน มีผู้กล่าวถึง จำนวน 8 ครั้ง

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 ชนิตา 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 ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจ ในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กร ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

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

ความยืดหยุ่น ความกดดัน และความล้มเหลวทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ แฮนดี้ (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 คือการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร เพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ การดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศ ในการทำงานที่เกื้อหนุน และมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย สรุปได้ดังนี้

1.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร 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 เลิกใช้คำว่า การพัฒนาองค์กร ในภาพใหญ่และใช้คำว่า การพัฒนาในความหมายแคบ 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) ระบบคือส่วนย่อยที่เกี่ยวเนื่องกันในส่วนใหญ่ ซึ่ง สะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่นๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองความล้มเหลว กำไร ขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์กร และ มีกรอบการมองในภาพรวม เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ คิดทันการณ์ 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 และการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

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 มิติมุ่งมิตร สัมพันธ์ (Affiliative) เป็น 1 ใน 4 มิติสำคัญ โดยมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์เป็นการปฏิบัติงานที่เน้น ลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็น 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 นอกจากนั้นยังลดขั้นตอนหรือขจัดอันตรายจากการปฏิบัติงาน

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 การสร้างเสน่ห์สามารถทำได้โดยการใช้ น้ำเสียง 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 เมื่อรู้สึกว่าการสนองความต้องการในการพัฒนาของตนเอง 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. พุดจาไพเราะ ทักทายด้วยไมตรี การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ควรพุดจาไพเราะ พุดจาดี และสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร กล่าวทักทายด้วยไมตรี หรือแม้แต่เพียงแค่มอบรอยยิ้มให้แก่กัน เมื่อเรามอบสิ่งดีๆต่อกันด้วยคำพุดที่ดีก็ย่อมเป็นการเริ่มต้นสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ซึ่งการสื่อสารกันด้วยคำพุดนั้นก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

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 ปลอดภัยเมื่อล้มเหลว มนุษย์มักชอบถูกชมเชย ในองค์กรนั้นหากเกิดการทำดี สร้างผลสำเร็จ ก็ควรชมเชยซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ การชมเชยนั้นไม่ใช่การยกยอปอขึ้นจนเกิดเหตุไม่ชมเชยโดยไม่มีเหตุผล ไม่ชมเชยโดยขาดจากความเป็นจริง

7. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเมื่อยามแย่ เมื่อยามเกิดปัญหา นอกจากการพูดคุยเพื่อให้กำลังใจแล้ว การที่ผู้ร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ยอมทำให้เกิดความประทับใจระหว่างกันและนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ 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 ชื่นชม และให้กำลังใจต่อกัน

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 และต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างมีทิศทาง เป็นระบบ และต่อเนื่องยั่งยืน เช่นเดียวกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (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 จัดทำการนำเสนอในเรื่องคุณภาพ เช่นเดียวกับ ทฤษฎีปัญญา (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 หากสมาชิกในทีมมีทักษะเฉพาะที่ทำได้ในงานเสร็จรวดเร็วได้ดี ตัวอย่างเช่น บางครั้งเราถนัดใช้เครื่องมือที่ทำงานเสร็จได้เร็วขึ้น 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 ทำลายความสามารถ 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)

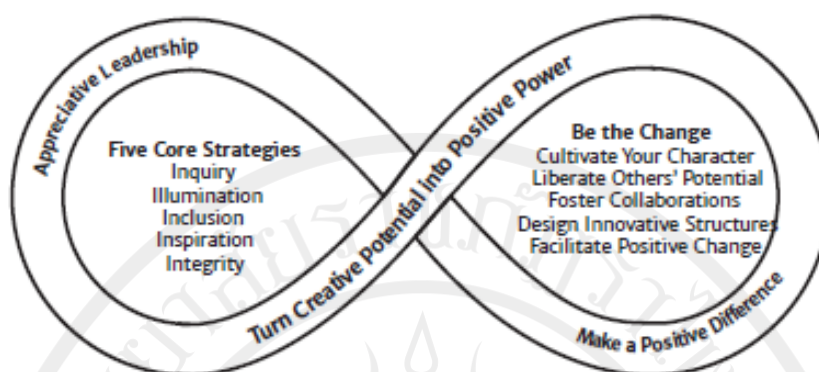
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
2. มุ่งเน้นความสำเร็จ (ต่อ)	ความรักและความศรัทธาในองค์กรมุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงาน วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีความความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	5. มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 6. มุ่งพัฒนาตน เพื่อพัฒนางาน 7. โรงเรียนมีมาตรฐานการทำงาน
3. มุ่งเน้นการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี การวินิจัยสั่งงานที่ดี 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

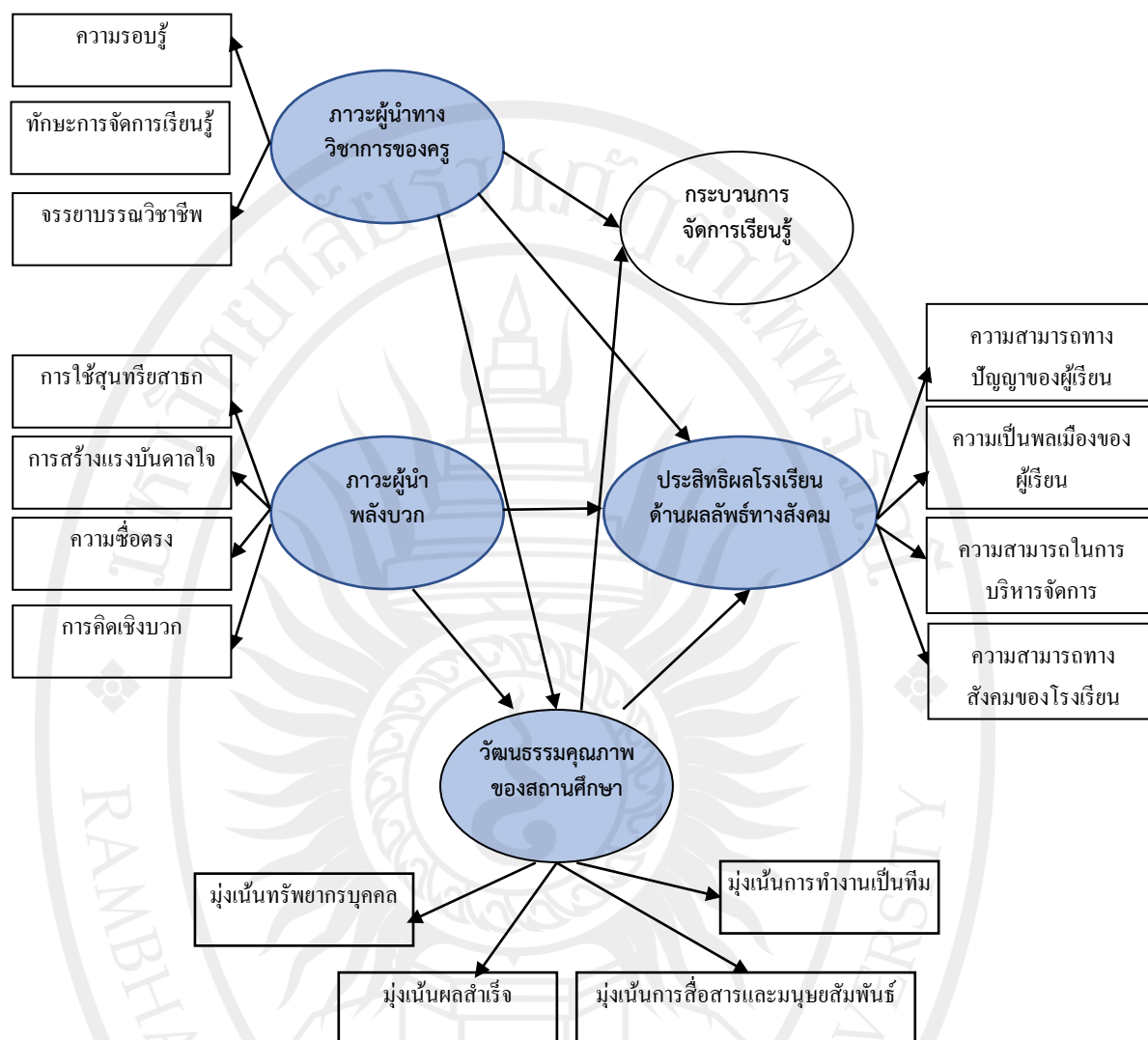
วิทนีย์ และทรอสเทน-บลูม (Whitney and Trosten-Bloom, 2016 : 65) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากภาวะผู้นำพลังบวก โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำพลังบวกส่งผลต่อคุณค่าขององค์การให้มีความสัมพันธ์กัน สู่องค์กรที่เติบโตและพัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในแทนที่จะใช้การยกเลิกงานทั้งหมด ภาวะผู้นำพลังบวกจะดำเนินการสนทนาและค้นหาข้อดีที่สุดเปิดโอกาสให้กับทุกคน 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 ในวงการศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา 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 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งตามที่ต้องการ 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 มีทักษะการค้นหาค้นคว้าความรู้ได้ตลอดเวลา เพราะ เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสามารถใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ไหนก็ได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการหาความรู้ด้วยเทคโนโลยี
3. Expanded คือ การขยายผลของความรู้ที่ผู้เรียน ประชาชนทั่วไป และชุมชนสามารถถ่ายทอดความรู้ลง CD , VDO โทรทัศน์หรือบน Web เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรโดยรวม
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 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความเข้าใจเนื้อหาสาระเนื้อหาวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชา และข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการสาระเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการขึ้น เพื่อนำตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาของรายวิชาที่มีสาระเนื้อหาซ้ำซ้อน หรือเป็นเรื่องเดียวกัน นำไปบูรณาการกับบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิปัญญาถิ่นฐาน ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จักและคุ้นเคยทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความจำได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นคำถามอยากรู้

1.3 มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนในเชิง การอภิปรายกลุ่ม ตั้งคำถามถามอยากรู้ สมมติฐานคำตอบ เพื่อช่วยกันสืบค้นทฤษฎีความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงเชื่อถือได้ มาอภิปรายสนับสนุน หรือโต้แย้ง ยืนยันคำตอบที่เป็นจริง รวมถึงการใช้ทฤษฎีความรู้สร้างกระบวนการทดลอง หรือปฏิบัติเพื่อพัฒนาชิ้นงาน ผลงาน หรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการคิดแบบมีวิจารณญาณ 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 ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ 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 (พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ 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 เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน 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

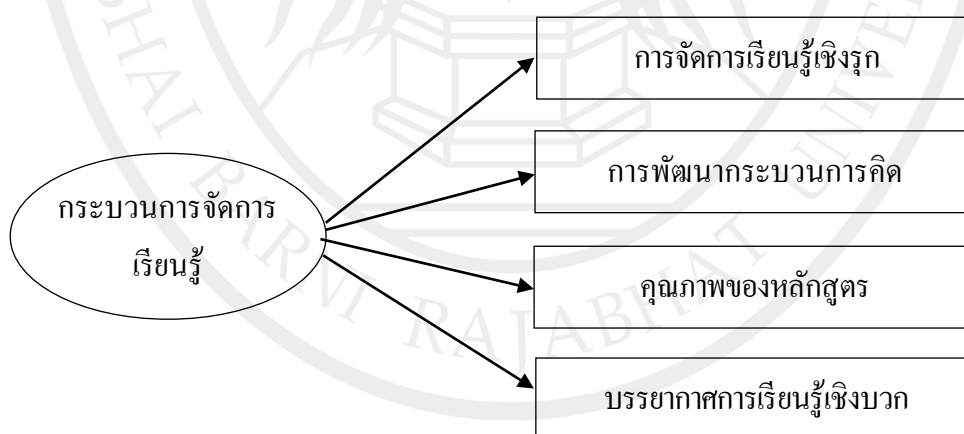
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 พบว่า ทุกประเด็นที่นักการศึกษากล่าวถึงมีความสำคัญทุกประเด็น ซึ่งในบางประเด็นอาจเป็นส่วนประกอบของอีกประเด็น ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะประเด็นที่ผู้กล่าวถึงมากที่สุด และสรุปประเด็นต่าง ๆ เป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

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 ใคร่ครวญ 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 ฟัน สมมติฐาน หลักฐาน เหตุผล การคำนวณ การประมาณ สงสัย คาดเดา ในชั้นเรียนควรเติมเต็มด้วยการฝึกหัดคำศัพท์ที่ เกี่ยวข้องกับการคิดให้ชัดเจน นักเรียนที่ถนัดภาษาของการคิดมีแนวโน้มที่จะคิดได้อย่างลึกซึ้ง โดย การพูดคุยซึ่งเป็นการแสดงผลและการวิเคราะห์รวมทั้งให้คำอธิบาย ให้เหตุผล จำแนกแต่ละส่วน แสดงการคิดด้วยกระบวนการสะท้อนภายในบุคคลที่มีการพัฒนาโดยการให้เหตุผล เพราะเป็นการ รวมกระบวนการชักนำ และการรวบรวมในการค้นหาและทดสอบสมมติฐาน การจัดจำการวางแผน อย่างรอบคอบ ทดสอบสมมติฐานและเขียนข้อสรุป การคิดเป็นการแก้ปัญหาที่เรียงตามเป้าหมาย เพราะเครื่องมือหลักการแนวคิดทั้งหมดเป็นการเรียนรู้บุคคลที่โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกัน

สรุป การคิด หมายถึง กระบวนการและผลผลิตที่เกิดจากจิตใจ และสมอง โดยการนำ ประสบการณ์เดิมเข้ามาร่วมในกระบวนการ 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 คำตอบที่เป็นผลของการคิดเรื่องทักษะการนั้นๆ 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 ค่านิยมที่ดีและส่งเสริมทักษะเฉพาะทางด้าน ความรู้คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ทั้งด้านวิชาการและ พื้นฐานวิชาชีพ มีศักยภาพในการสร้างผลผลิตจากการเรียนรู้และต่อยอดนวัตกรรม คิดสร้างสรรค์ ได้มีนิสัยปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ สร้างและผลิตผลงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และเชื่อมโยงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาค และ ประเทศ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งต่อยอดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง ผ่านการ เรียนรู้แบบ ใช้ปัญหาหรือโครงการเป็นฐาน ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นนวัตกรรมนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตจริง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม ต่อยอดพื้นฐาน ทางการเรียนรู้และการดำรงชีวิต คือ ทักษะความเป็นมนุษย์ที่ มีคุณค่าระดับสูง เน้นทักษะความเป็นผู้นำ รวมทั้งส่งเสริมทักษะเฉพาะทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และฝึกประสบการณ์อย่างเข้มข้นในด้านความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความรู้จากปฏิบัติการ เชิงวิจัยทั้งในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อพัฒนาให้เป็นนวัตกรรม ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์และโครงการ ความร่วมมือปฏิบัติการวิจัยในระดับชุมชนเชื่อมโยงกับพหุวัฒนธรรม 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 อย่างมีวิจารณญาณมีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของ สรรพสิ่ง 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 เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย 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 กิจกรรมขั้นต่อไป 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 วิสัยทัศน์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 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/ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่เกิดปัญหานั้น ๆ โดยมองปัญหาให้ลึกลงไปกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เห็นถึงแบบแผนหรือรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้เห็นรากเหง้าของสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับสถานการณ์นั้น 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 รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ตนเองในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

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 มีความอยากรู้อยากเห็น 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 วัฒนธรรม 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

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซีเกล (Siegel, Online : 2015) อธิบายว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถปรับปรุงการดูแลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 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 คือการดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 มีการเริ่มต้นบทเรียนโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่

3.2.2 ดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูปรับบทบาททำหน้าที่เหมือนกับ "โค้ช"

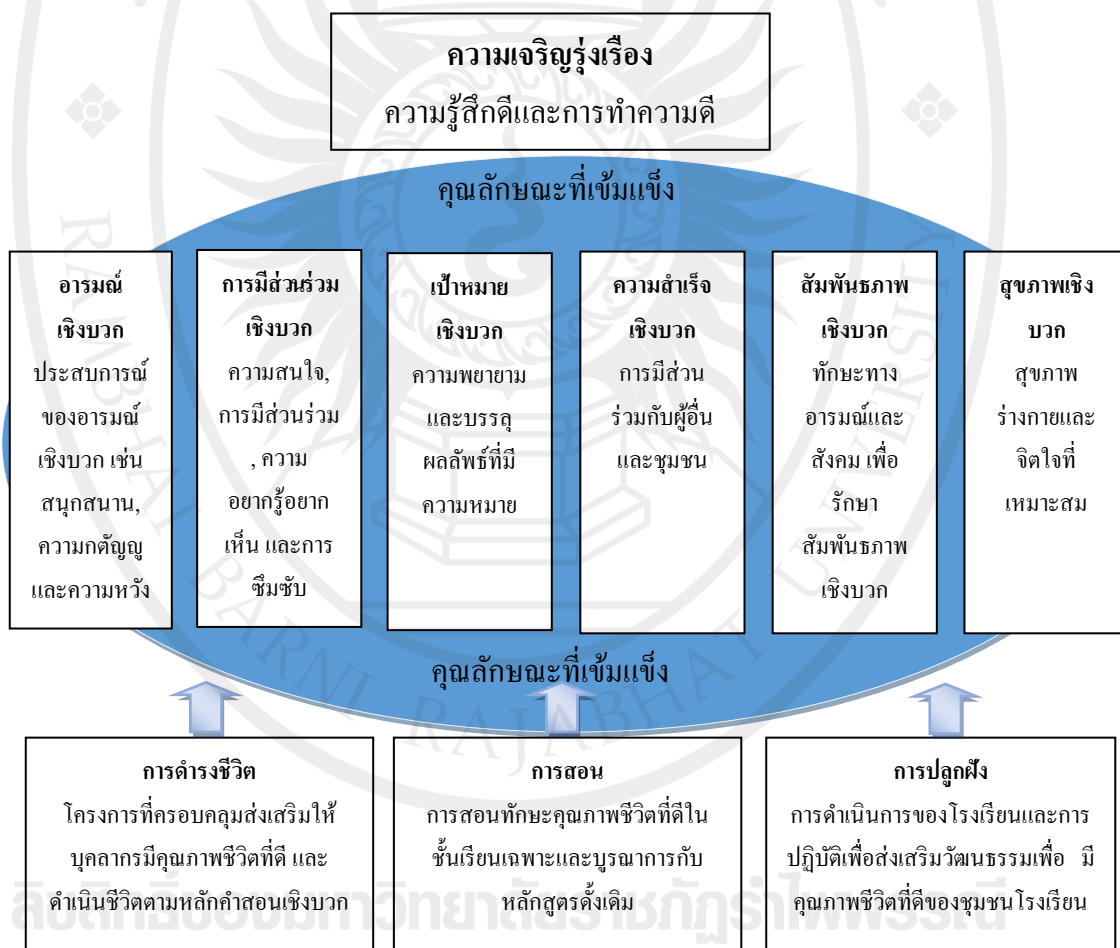
3.2.3 สรุปบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงและประมวลความรู้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

3.2.4 ประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งนี้การประเมินควรครอบคลุมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. คุณลักษณะของครู

ครูที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีในการสอน 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 บุคลากรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และการนำหลักการศึกษามาใช้
ในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่โรงเรียน

2. องค์ประกอบหลักด้านการสอน

การสอนของการศึกษาเชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและแนวคิดที่สำคัญ การมี
ส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการสำรวจและสะท้อนผล และประยุกต์ใช้ทักษะและชุดความคิด
ส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต การสอนคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเรียนรู้ทั้งที่ก่ออย่างชัดเจนและการ
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 ทั้งนี้ หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม 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)

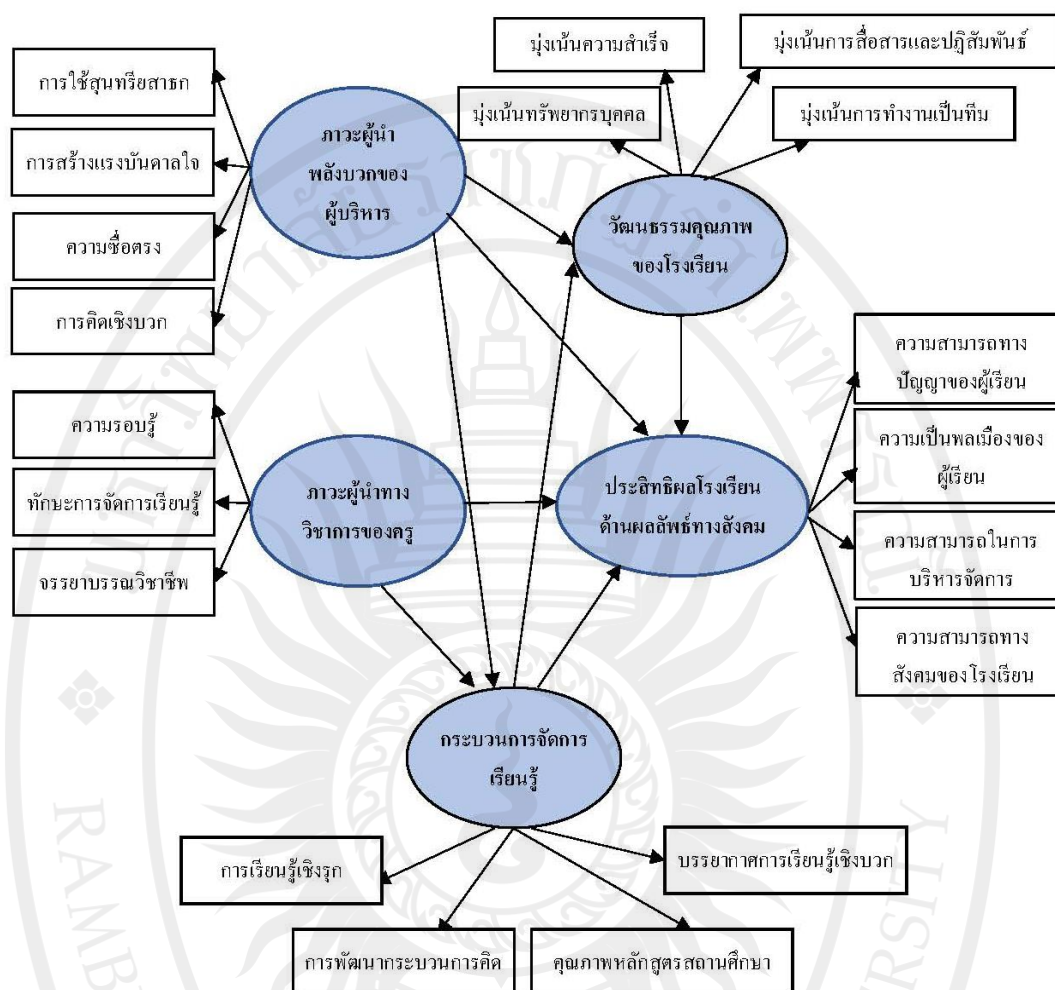
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
คุณภาพของ หลักสูตร สถานศึกษา (ต่อ)	ธรรมชาติและวิทยาการ อย่างยั่งยืน	
บรรยากาศการ เรียนรู้เชิงบวก	สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและการปฏิบัติงาน ของครูทั้งในด้านการจัด โครงสร้างทางกายภาพที่ สนับสนุนการจัดการ เรียนรู้อย่างเพียงพอและ 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 จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและสถานที่ 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

ชีรวัฒน์ 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 หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น 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 รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย 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 สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบนั้น ไปใช้งานและกระบวนการของการพัฒนารูปแบบ 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

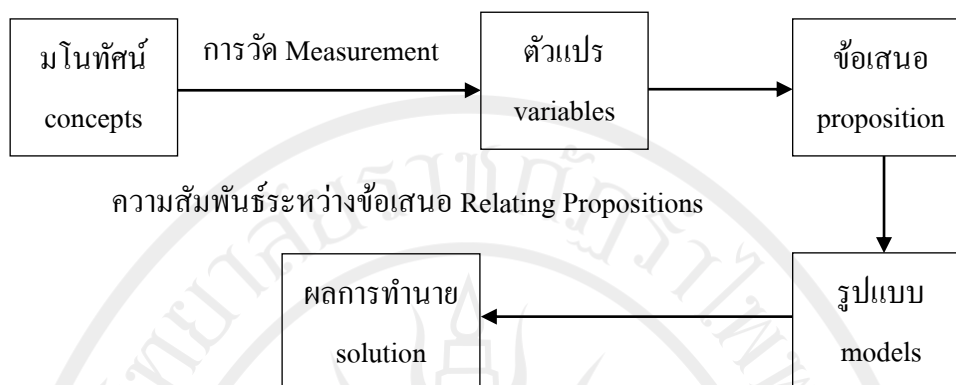
ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เป็นที่มาของรูปแบบ อันประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎี และสมมุติฐานที่รองรับรูปแบบ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ

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

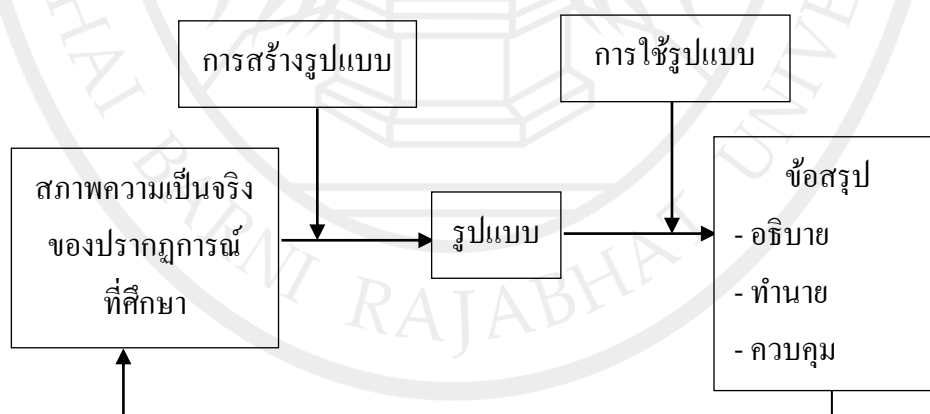


ภาพประกอบ 19 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

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 เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัย ที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการ ทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้ คำว่าการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

ชีรวัดน์ 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 ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย 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 เลือกรูปวิธีการในการเก็บข้อมูล 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 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในวิชาชีพหนึ่ง ก็ควรมีวัตถุประสงค์การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ / หรือเจตคติต่อวิชาชีพนั้น ๆ เป็นหลัก

3. รูปแบบควรมีวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

4. ผลการดำเนินการตามรูปแบบต้องสามารถวัดผลได้ว่ามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด

5. หากเป็นไปได้ก็ควรมีการวัดผลกระทบต่อนื่องด้วย เช่น ในกรณีการพัฒนาบุคลากร หากวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของรูปแบบจะส่งถึงผู้เรียนด้วย ก็ควรมีการวัดผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วยเป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนารูปแบบ 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

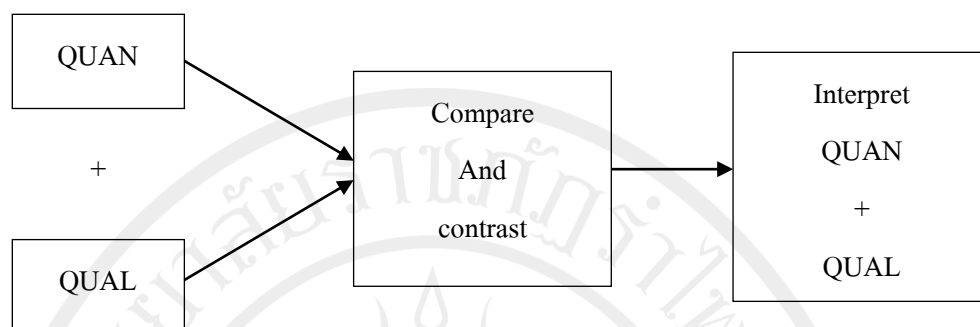
การวิจัยมีวิวัฒนาการมายาวนาน ประมาณ 500 ปี ก่อนคริสต์ศักราช โดยมีแนวคิดที่ต่างกันโดยมีปรัชญาเป็นรากฐาน มีการแบ่งความคิดเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มเชิงปริมาณ และกลุ่มเชิงคุณภาพ มีการให้เหตุผลที่แตกต่างกัน และมีแนวคิดที่แตกต่างกัน ทั้งสองแนวคิดนำเสนอวิธีการของตนว่าดีกว่าอีกวิธีการหนึ่ง ไม่มีใครสามารถสรุปได้ว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมมากกว่ากัน จวบจนมาถึงยุคในปัจจุบันคือ ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 มีการเพิ่มตัวของงานวิจัยที่ไม่ผูกติดกับระเบียบวิธีใดวิธีหนึ่ง ใช้วิธีการทั้งสองวิธีเพื่อตอบปัญหาการวิจัยโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมากขึ้นในปัจจุบัน เป็นที่มาของ วิธีการวิจัยในรูปแบบใหม่ที่นิยมในปัจจุบัน (กันต์ฤทัย คลังพล.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

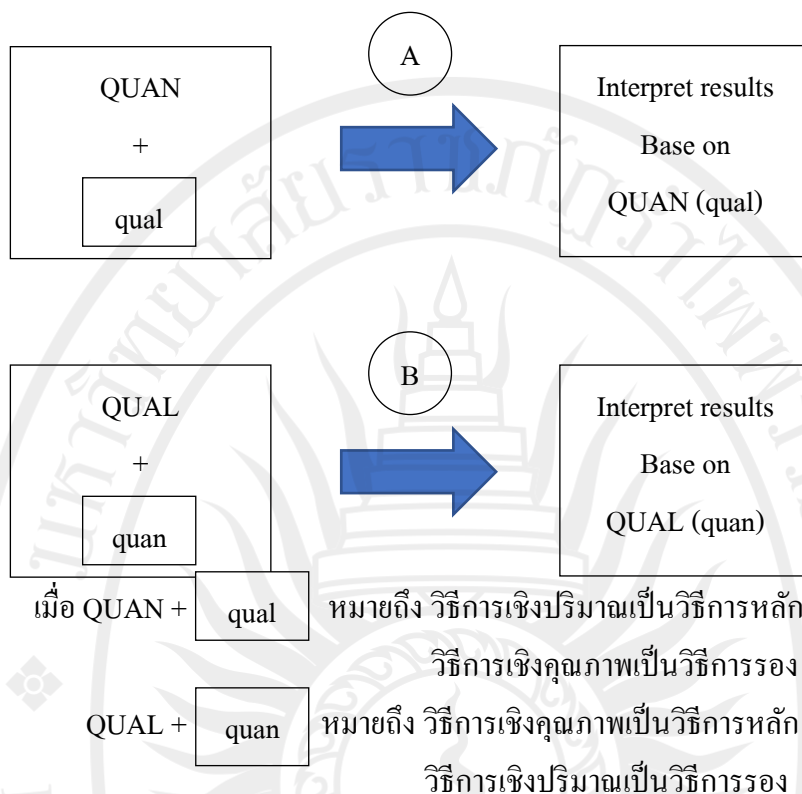


เมื่อ QUAN และ QUAL หมายถึง ให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน
เครื่องหมาย + หมายถึง ดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน

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

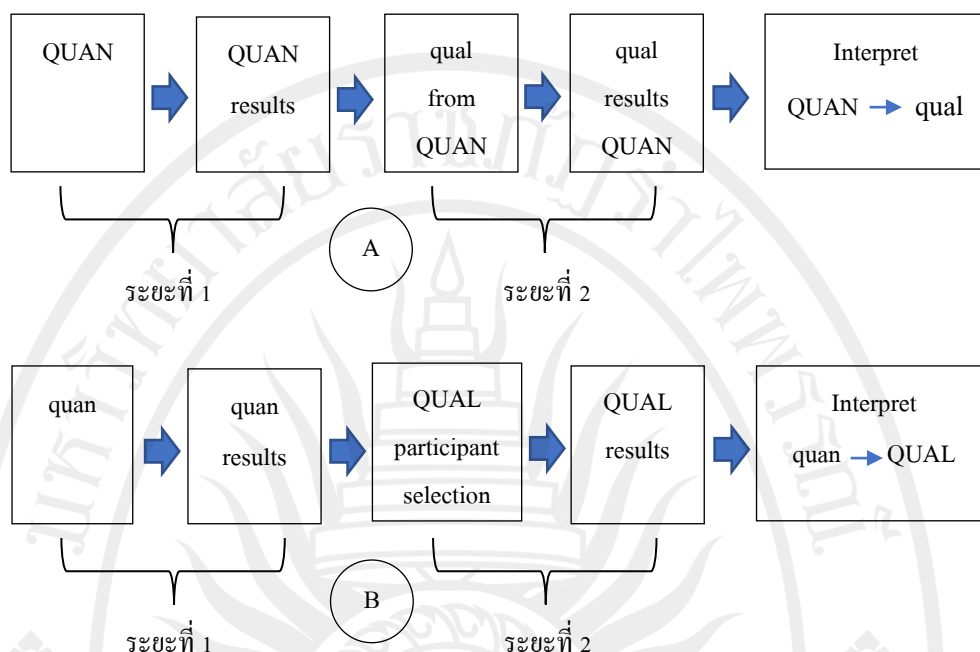


ภาพประกอบ 22 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน
ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 12)

แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบรองรับภายในยังแบ่งเป็น 4 แบบแผนย่อย ได้แก่

- 1) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองระยะเดียว วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก 2) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองสองระยะ วิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลัก 3) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบการทดลองสองระยะวิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก และ 4) แบบแผนรองรับภายในรูปแบบสหสัมพันธ์ ทั้ง 4 แบบแผนย่อย ก็มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนมีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างกัน

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



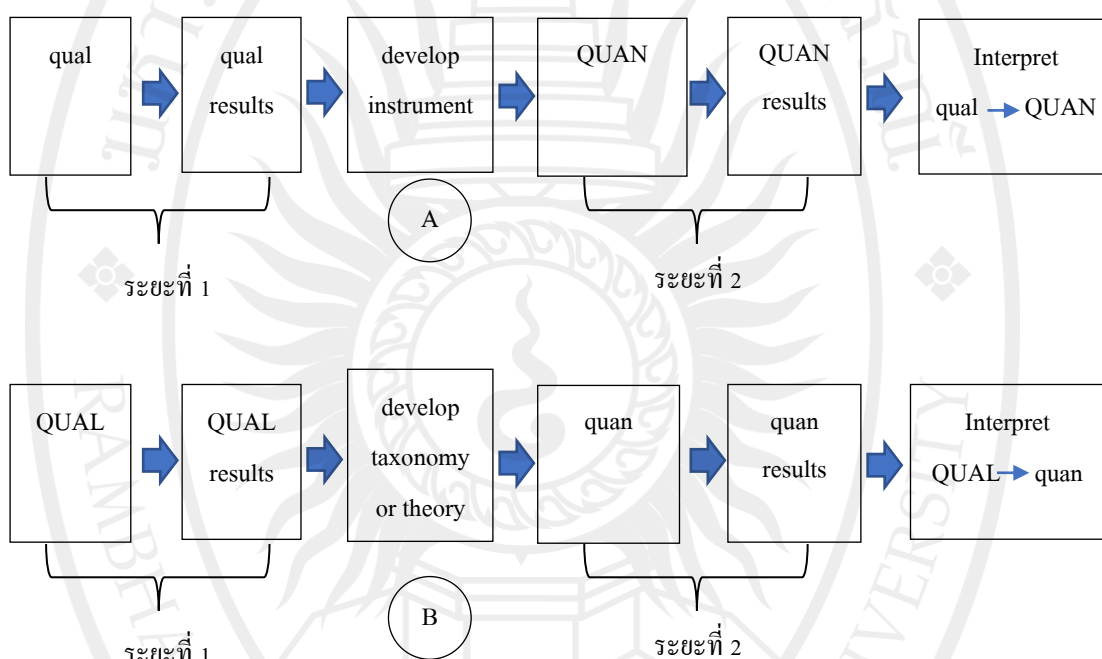
ภาพประกอบ 23 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานแบบเชิงอธิบาย

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2554 : 15)

จากภาพประกอบ 23 ภาพ A แสดงให้เห็น ว่าให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณอย่างไรแล้ว ก็ใช้ผลที่ได้รับสำหรับการกำหนด ปัญหาวิจัยและ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการศึกษาคำตอบ ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพต่อไป ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญ กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเช่น ไรแล้ว ผลการวิจัยจะถูก นำผลสรุปตีความเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ แบบแผนการวิจัยเชิง ผสมผสานแบบเชิงอธิบาย ในภาพ A นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบายรูปแบบติดตาม

สำหรับภาพ B นั้นจะตรงกันข้ามกับภาพ A นั่นคือ ให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัย เชิงปริมาณเป็น วิธีการรอง โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้คัดเลือก ผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยเชิง คุณภาพอย่าง ลุ่มลึกเข้มข้น ทั้งนี้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการ หลัก เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้ว ผลการวิจัยนี้ จะนำไปสรุปตีความร่วมกับ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และนำเสนอแนะผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบเสริม แบบแผนเชิงอธิบายในภาพ B นี้ เรียกว่า แบบแผนเชิงอธิบาย รูปแบบคัดเลือก ผู้เข้าร่วมการวิจัย

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 เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้วก็นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการให้สัมภาษณ์และสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ 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 สามารถจัดการเรียนรู้คละชั้นได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และมีวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียนมีความคิดริเริ่ม 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 คำนวณหาค่าประกอบที่มีค่าสูงสุด 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 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เป็นจุดโดดเด่น (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 การสนทนอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง และ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 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 และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 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 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านบรรยายากษณ์ในการเรียน 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 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยายากษณ์เรียนเชิงบวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยายากษณ์เรียนเชิงบวกประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความอบอุ่น ความใกล้ชิด ความรู้สึกไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น การตอบสนองความต้องการร่วมกัน ความท้าทาย ความสำเร็จ ความมีอิสระ ความสนุกสนาน และความมีวินัยแห่งตน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า คุณลักษณะบรรยายากษณ์เรียนเชิงบวก 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) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส 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 แรงจูงใจและความสำเร็จในนักเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านโรงเรียนที่สนับสนุนความสุขของนักเรียน โดยใช้การวัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่าความสุขมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนและความสัมพันธ์ของนักเรียนกับครูและเพื่อนมีอิทธิพลกับความสุข นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสุขและแรงจูงใจของนักเรียน การรวบรวมข้อมูลผลค่าเฉลี่ยผลการเรียนเพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างความสุข แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าปัจจัยที่มีความเชื่อมโยงกันประกอบด้วย 1) ความสุขมีสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ (แรงขับเคลื่อน การเรียน) สำหรับนักเรียนทั้งหมด และรางวัล คำชมหรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษ สำหรับนักเรียนเกรด 3 2) ความสุขมีสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยการเรียนของนักเรียนเกรด 4-12 3) ความสุขและคะแนนสอบมาตรฐานไม่มีสหสัมพันธ์กัน และ 4) ความสุขคือตัวทำนายความพึงพอใจของนักเรียนกับวัฒนธรรมโรงเรียนและความสัมพันธ์กับครูและเพื่อน

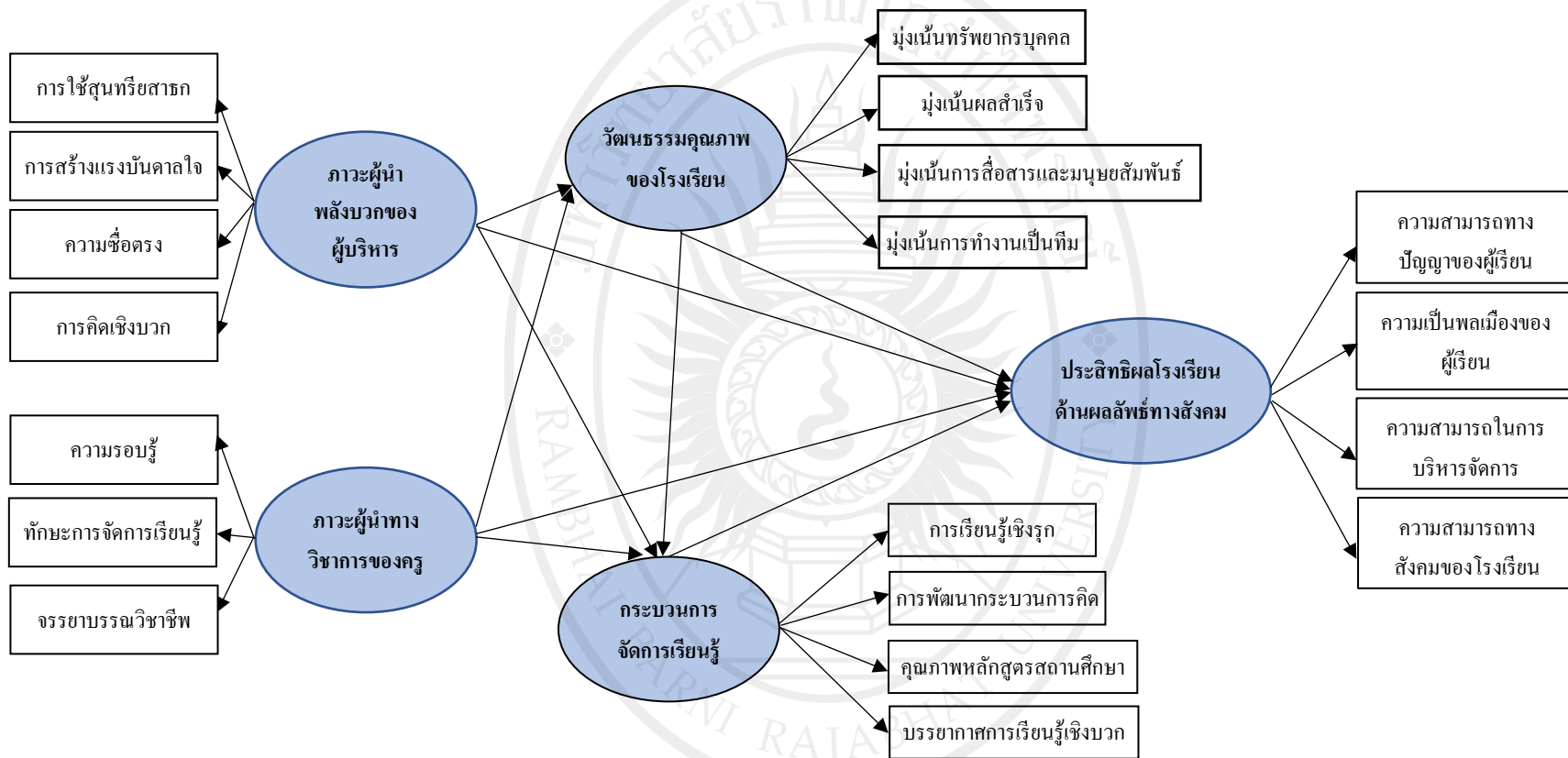
โดแกน (Dogan, 2017 :253-264) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมของโรงเรียนและประสิทธิผล โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นชุดของค่านิยมความเชื่อและบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีที่นักการศึกษาและผู้บริหารคิด รู้สึก และประพฤติตนในโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิผลของนักเรียน และเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในโรงเรียน 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 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบสถานภาพหลักและสถานภาพรอง แบบแผนเชิงผสมผสานแบบสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) รูปแบบการพัฒนาเครื่องมือโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพรองก่อน แล้วตามด้วยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงภายในตัวแปรแฝงภายใน ตัวแปรสังเกตได้ตามองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร พร้อมทั้งเส้นแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ได้จากการศึกษาข้อมูล แนวคิดทฤษฎี ในเชิงเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์ได้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐาน ดังภาพประกอบ 25



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 25 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลลัพธ์ทางสังคมโรงเรียนมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐาน