

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
 - 2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ตัวแปรระดับครู
 - 3.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู
 - 3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - 3.1.4 คุณลักษณะความเป็นครู
 - 3.1.5 การรับรู้ภาระงานครู
 - 3.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 3.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน
 - 3.2.1 บรรยากาศโรงเรียน
 - 3.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน
4. การวิเคราะห์การสมนัย
5. การวิเคราะห์พหุระดับ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ถือเป็นการกระทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ครูซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแล้วยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ การที่ครูสามารถสอนได้อย่างมีหลักการ มีความรู้ มีทักษะจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีคุณค่า ในปัจจุบันกระบวนการเรียนไม่ได้จำกัดเพียงเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ฉะนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือเป็นวิธีการใดหรือกระบวนการใดก็ตามที่ครูนำมาใช้ให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่างๆ ดังนี้

สุนน อมรวีวัฒน์ (2533) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่นั้นไปใช้ได้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ถือเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนถึงการประเมินผล

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน โดยดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนถึงการประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้นั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน การตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะนำไปสู่ปลายทางที่ดีนั้นได้ คือ

ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้นที่ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน ได้ดังนี้คือ

1. มีความรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดความชำนาญและมีทักษะด้านเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียน
4. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดคือการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก ฉะนั้นครูต้องเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นไป

1.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มี 3 ลักษณะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านความรู้ ความคิด หรือด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 ด้านทักษะกระบวนการ หรือด้านทักษะพิสัย
 - 2.3 ด้านเจตคติ หรือด้านจิตพิสัย
3. การจัดการเรียนรู้ที่จะบรรลุจุดประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน ซึ่งหมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะบรรลุจุดประสงค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ (ศาสตร์) ด้านทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ (ศิลป์) เป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ดี ผู้สอนต้องมีทั้งความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

1.4 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาจากข้อมูล เพื่อนำมาช่วยในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553)

1. ผู้เรียน

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ซึ่งถ้าหากมีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้งสามประการนี้แล้วดำเนินไปได้ด้วยดี จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมาก ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เรียน โดยธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถทางด้านสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมถึงความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึง และจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปตามรูปแบบที่ต้องการ มีความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้นโดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกนอกเหนือไปจาก ตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรือรับประทานอาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิว หรือผู้เรียนได้รับสิ่งที่กระทบกระเทือนจิตใจติดตามมาอันเนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น สำหรับทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีทัศนคติจากครอบครัวหรือจากฝ่ายบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่บ่งได้ว่าบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเป็นตัวบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนควรจะคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนจะต้องหากวิธีที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้ได้มากที่สุด และผู้สอนควรจะฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มี 3 ประการคือ ผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) สำหรับการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งสามารถเห็นความสัมพันธ์กันได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แยกออกจากกันไม่ได้ เมื่อมีการจัดการเรียนรู้ก็ต้องมีการเรียนรู้ควบคู่กันไป
2. การจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้สอนกับผู้เรียนต้องร่วมมือกัน จึงจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้สามารถประสพผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่วางไว้ได้
3. การจัดการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี ทำให้การเรียนน่าสนใจ สนุกสนานและทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจในการเรียน
4. การจัดการเรียนรู้ที่ดียอมทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยง่ายและได้ผลที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของผู้สอน
5. การจัดการเรียนรู้ที่ดียอมส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นอย่างดี คือ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ

1.6 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการสร้างให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางปัญญา คือกระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม ที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน โดยครูมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน รวมทั้งวิธีในการวัดผลอย่างหลากหลาย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นการลงมือปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับการศึกษาหาข้อมูลจากบุคคล เทคโนโลยี เอกสารต่างๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แท้จริงของท้องถิ่นและวิถีชีวิตผู้เรียนและเป็นการปลูกฝังให้เกิดแนวคิดความรักธรรมชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดถึงอาชีพของท้องถิ่น

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนซึ่งเป็นสำคัญคือ การจัดกิจกรรมประสบการณ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียนไว้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุป เพื่อสร้างนิยามความหมายและผลิตความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยศึกษาค้นคว้า การทดลอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
3. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกันอภิปราย ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และร่วมนำเสนอความคิดด้วยตนเอง
4. ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกระหว่างกลุ่มและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่เหมาะสมกับความสามารถ และศักยภาพของผู้เรียน เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
6. การวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมโดยการประเมินผลตามสภาพจริงและการประเมินตนเอง
7. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน แหล่งเรียนที่เป็นสถานที่และบุคคล การใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียน ได้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและได้ประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิต นอกจากนี้ได้มีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยดีงามที่สังคมพึงปรารถนา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การจัดการเรียนรู้เป็นส่วนที่ทำให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่ศึกษาทักษะการจัดเรียนรู้ของครูในรูปแบบต่างๆ ที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ดีได้ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านต่างๆ คือ ทักษะด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

การวางแผนและการออกแบบการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการเรียนรู้ โดยครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การคิดวิเคราะห์ในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตร

- 1.1 อธิบายความสัมพันธ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 กำหนดสาระการเรียนรู้จากมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานช่วงชั้น และ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 1.3 อธิบายความสัมพันธ์ของมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานช่วงชั้นของกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 1.4 กำหนดสาระและผลการเรียนที่คาดหวังรายปี/รายภาค
- 1.5 กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังช่วงชั้นรายปี/รายภาค
- 1.6 จัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้
- 1.7 จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งครูต้องมีทักษะที่จำเป็นในการวิเคราะห์หลักสูตร ได้แก่ ทักษะการจัดกระทำข้อมูล ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเขียน ทักษะการสื่อสาร และทักษะความเชื่อมโยง

2. การวิเคราะห์ผู้เรียน

- 2.1 ผลิตหรือเลือกใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน
 - 2.2 รวบรวมและศึกษาผู้เรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ
 - 2.3 ระบุปัญหา สาเหตุ และความต้องการ
 - 2.4 จัดทำและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 2.5 อธิบายสภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่มโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งครูจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ผู้เรียน ดังนี้
1. จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้
 2. ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
 3. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือและการใช้เครื่องมือใน

การวิเคราะห์ผู้เรียน

4. การวินิจฉัยและการคัดกรองเด็ก

5. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน

6. การนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนไปใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้

และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยครูจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการวิเคราะห์ผู้เรียน ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการจัดกระทำข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวินิจฉัย ทักษะการเขียน ทักษะการสื่อสาร และทักษะการประมวลผลข้อมูล

3. การวิเคราะห์ชุมชน

3.1 ผลิตหรือเลือกใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.2 รวบรวมและศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ จากแหล่งข้อมูล

3.3 ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและแนวโน้มของการพัฒนา

3.4 จัดทำและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ

3.5 อธิบายข้อมูลชุมชน ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์ชุมชน ดังนี้

1. สภาพปัญหา ความต้องการและแนวโน้มของการพัฒนา

2. กระบวนการในการศึกษาชุมชน

3. การสร้างและการใช้เครื่องมือในการศึกษาชุมชน

4. การนำผลการศึกษาไปใช้ในด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ โดย

ครูจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ชุมชน ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการสัมภาษณ์ ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการประมวลผล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดการเรียนรู้

หลังจากการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ต้องมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิคหรือวิธีการสอน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) ดังนี้

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

1.1 นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียน/หลักสูตร/ชุมชนมากำหนดจุดพัฒนา กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน ชุมชน และสังคม

1.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ย่อย

1.3 กำหนดหรือเลือกรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

1.4 กำหนดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับศักยภาพของ

ผู้เรียน

1.5 จัดทำ จัดทำสื่อ กำหนดแหล่งเรียนรู้

1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมเครื่องมือสื่อในการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลาย

1.7 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (ระยะสั้น) ต้องให้สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียนโดยครูต้องมีทักษะที่จำเป็นในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการแสวงหาข้อมูล ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการมีส่วนร่วม ทักษะการวัดผลและประเมินผล ทักษะการตีความ แปลความ และสรุปความ ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการเขียน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการนำข้อมูลไปใช้ ทักษะการผลิตและการใช้สื่อ และทักษะการสร้างเครื่องมือประเมินผล

2. การบูรณาการ

2.1 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.2 ออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (เขียนอธิบาย นำเสนอ เชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ กิจกรรม การวัดผลและประเมินผลแบบบูรณาการได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ)

2.3 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง

2.4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตลอดหน่วยการเรียนรู้

2.5 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (ระยะสั้น) โดยครูต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบูรณาการ คือ ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ เชื่อมโยง ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการจัดการ และทักษะการสื่อสาร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สิ่งที่สำคัญประการแรกที่ทำให้ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูดำเนินไปได้ด้วยดี คือ การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องมีทักษะในการที่จะวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์ชุมชนและสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครูจะต้องมีความเข้าใจกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการบูรณาการ สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ตลอดจนเลือกรูปแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัดตามความสนใจและความสามารถอย่างแท้จริง

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นการจัดสถานการณ์การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ตลอดจนแสวงหาความรู้ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยครูต้องมีทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะด้านการวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักสูตร ทักษะในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้เรียน ทักษะการถ่ายทอดความรู้และการสื่อความหมาย ทักษะการจัดชั้นเรียน ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการวางแผน ทักษะการใช้คำถาม ทักษะการประสานงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก ทักษะการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการบันทึกรวบรวมข้อมูล ทักษะการสรุป ข้อมูล และทักษะการสร้างความคิดรวบยอด

การจัดการเรียนรู้ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญและเลือกวิธีการที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

2.3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจาก สื่อการสอนเป็นสื่อกลางการสื่อสารการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของสื่อการเรียนรู้ของครูไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนรู้ คือ สิ่งต่างๆ ทั้งทางด้านกายภาพและจิตภาพที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ของจริงและสัญลักษณ์ต่างๆ ตลอดจนสถานการณ์ที่เกิดจาก กิจกรรมของผู้สอนและผู้เรียน

กิดานันท์ มลิทอง (2548) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการเรียนรู้ คือ สิ่งที่ใช้เป็น เครื่องมือหรือช่องทางสำหรับทำให้การสอนของผู้สอนส่งไปถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการ เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดี

ซึ่งสามารถสรุปความหมายของสื่อการจัดการเรียนรู้ได้ว่าเป็นเครื่องมือที่เป็นช่องทาง ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการสอนได้อย่างราบรื่น

ประเภทของสื่อการจัดการเรียนรู้

กิดานันท์ มลิทอง (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะสื่อการเรียนรู้สามารถจำแนกออกเป็น ตามลักษณะได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่แสดงหรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่างๆ โดยใช้ตัวหนังสือที่เป็นตัวเขียนหรือตัวพิมพ์เป็นสื่อในการแสดงความหมาย สื่อสิ่งพิมพ์มีหลายชนิด ได้แก่ เอกสาร หนังสือเรียน หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร บันทึกรายงาน ฯลฯ

2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้นใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น แลบบันทึกรายงานพร้อมเสียง (วีดิทัศน์) แลบบันทึกรายงาน ภาพนิ่ง สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้สื่อเทคโนโลยียังรวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

3. สื่ออื่นๆ นอกเหนือจากสื่อ 2 ประเภท มีสื่ออื่นๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีความสำคัญไปกว่าสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี สื่อที่กล่าวนี้ได้แก่

3.1 บุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ซึ่งสามารถถ่ายทอด สาระความรู้ แนวคิดและประสบการณ์ไปสู่บุคคลอื่น เช่น บุคลากรในท้องถิ่น แพทย์ ตำรวจ นักธุรกิจ เป็นต้น

3.2 ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมตัวผู้เรียน เช่น พืช ผักผลไม้ ปรากฏการณ์ ห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

3.3 กิจกรรม/กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้สอนและผู้เรียนกำหนดขึ้นมาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ใช้ในการฝึกทักษะ ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ของผู้เรียน เช่น บทบาทสมมติ การสาธิต การทำโครงการ การจัดนิทรรศการ เกม เพลง เป็นต้น

3.4 วัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นใช้เพื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ รวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น อุปกรณ์ทดลองวิทยาศาสตร์ เครื่องมือช่าง เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวจัดว่าเป็นสื่อการจัดการเรียนรู้อีกประเภทหนึ่ง แต่สื่อประเภทนี้มักจะใช้ร่วมกับสื่อ 2 ประเภทแรกจึงจะได้ผลดี นอกจากนี้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสนองความต้องการของผู้เรียน โดยครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบ การผลิต จัดหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

1. ผลิตจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมและธรรมชาติของผู้เรียน

- จัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการผลิต
 3. เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม
 4. ใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
 5. ดูแลรักษาและซ่อมแซมสื่อให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
 6. ประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้

7. เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องมีทักษะในการผลิตการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ คือ ทักษะการเลือกใช้สื่อ ทักษะในการผลิตสื่อ ทักษะการจัดหาสื่อ ทักษะการพัฒนาสื่อ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการ ทักษะการสำรวจ ฉะนั้นสื่อการเรียนรู้จึงเป็นประโยชน์สำหรับครู ซึ่งครูจะต้องเห็นความสำคัญและรู้จักเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูสอนได้ดีขึ้นและสอนได้บรรลุเป้าหมาย (กิติมา ปรีดีดิลก, 2532) ได้เสนอเกณฑ์การเลือกสื่อการสอน ดังนี้

1. เลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอน
2. เลือกสื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
3. เลือกสื่อให้เหมาะกับเทคนิควิธีการสอน
4. เลือกสื่อให้เหมาะกับวัยและความสนใจของผู้เรียน
5. เลือกสื่อให้เหมาะสมกับเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
6. เลือกสื่อตามที่จัดการได้
7. เลือกสื่อโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ฉะนั้นครูต้องเลือกสื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนสามารถผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของสื่อการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545) กล่าวถึงประโยชน์การใช้สื่อการเรียนรู้ว่า สื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ต่างๆ สร้างสถานการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม

จริยธรรมและค่านิยมแก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบให้คุณประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ดีขึ้น เพราะมีความจริงจังและมีความหมายชัดเจนต่อผู้เรียน

2. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดไว้จำนวนหนึ่ง

3. ช่วยให้ผู้เรียนสนใจ และมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

4. ช่วยให้ผู้เรียนจำ ประทับความรู้สึกรวดเร็วและดีขึ้น

5. ช่วยส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน

6. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในสิ่งที่เรียนได้ลำบาก เพราะ

6.1 ทำสิ่งที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น

6.2 ทำนามธรรมให้เป็นรูปธรรมขึ้น

6.3 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงช้าให้ดูเร็วขึ้น

6.4 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงเร็วให้ดูช้าลง

6.5 ทำสิ่งที่ใหญ่มากให้ย่อขนาดขึ้น

6.6 ทำสิ่งที่เล็กมากให้ขยายขนาดขึ้น

6.7 นำอดีตมาให้นักศึกษาได้

6.8 นำสิ่งที่อยู่ไกลหรือลึกลับมาศึกษาได้ ในกรณีนี้เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนมีคุณภาพดีขึ้น และยังสอดคล้องกับวิธีการสอนที่ครูผู้สอนพิจารณาเลือกเอามาใช้สอนอีกด้วย

7. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนสำเร็จง่ายขึ้น และผ่านการวัดผลอันหมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน

จากการศึกษาการใช้สื่อการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ นั้น ครูจะต้องมีความสามารถในด้านการผลิต จัดหาพัฒนาและเลือกสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม ความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน

2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดประเมินผลต้องวัดตามสภาพจริงของตัวผู้เรียนโดยการสังเกต แบบทดสอบ การตั้งคำถาม การสัมภาษณ์ การวัดประเมินผลมีการวัดก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ครูต้องสามารถวัดผลและประเมินผลความรู้ความสามารถของผู้เรียน ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อนำผลการวัดผลและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน

สอนตลอดจนการวางแผนการสอนของครูต่อไป มีแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังนี้

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพื่อให้ได้จำนวนตัวเลขซึ่งมีความหมายแทนปริมาณ หรือขนาด หรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง การประเมินตามสภาพจริงโดยการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานที่เหมือนการปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาการทำงานของตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียนใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายมีการตัดสินโดยใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ตัดสินการทำงานในชีวิตจริง ในชั้นงานเดียวกันหรือประเภทเดียวกัน ซึ่งมีเทคนิคการวัดผลและประเมินผล ได้แก่

1. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่สร้างขึ้นตามคำสั่ง
2. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่แสดงถึงความสามารถที่มีลักษณะเดียวกัน

หรือร่วมกันในกลุ่มสาระต่างๆกลุ่ม

3. ประเมินโดยโครงการระยะยาว
4. ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
5. ประเมินจากการแสดงจากการสาธิต
6. ประเมินจากการทดลองและการสืบสวน
7. ประเมินจากการนำเสนอด้วยวาจาและการแสดงละคร

เครื่องมือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายประเภท ดังนี้

1. วิธีการวัดการทดสอบ ได้แก่ แบบสอบข้อเขียน แบบสอบปฏิบัติ แบบวัด
2. วิธีการวัดการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
3. วิธีการวัดการสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถาม
4. วิธีการวัดการสังเกต ได้แก่ การตรวจสอบรายการ แบบมาตราประเมินค่า

แบบบันทึก แบบประเมินพฤติกรรม

5. วิธีการวัดการตรวจผลงาน ได้แก่ แบบประเมินผลงาน
6. วิธีการวัดใช้แฟ้มสะสมงาน ได้แก่ แบบบันทึก แบบประเมินผลงาน

แบบประเมินตนเอง ซึ่งจากเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงข้างต้น จะมีแบบประเมินต่างๆ เช่น แบบประเมินผลงาน แบบประเมินตนเอง แบบประเมินพฤติกรรม เป็นต้น ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น ซึ่งครูต้องสร้างเกณฑ์การประเมินให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเน้นด้านการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงของครู มีหลักสำคัญดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของรายวิชา
2. ศึกษาคำอธิบายรายวิชา วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา กำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระ
3. จัดทำกำหนดการสอน และกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ที่สำคัญ
4. กำหนดสัดส่วนคะแนนระหว่างภาคต่อปลายภาคและแหล่งที่มาของคะแนน
5. จัดทำบัญชีสรุปรายการกิจกรรมที่สำคัญที่ผู้เรียนปฏิบัติตลอดภาคเรียน
6. จัดทำรายละเอียดแผนการสอน เอกสารประกอบการเรียนและสื่อประกอบต่างๆ
7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนโดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ
8. การประเมินด้านการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง คือการประเมินจากชิ้นงาน ผลงาน การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการได้คะแนนประเมินจากการสร้างหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียนจากสถานการณ์จริง หลักฐานจริงที่ผู้เรียนปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและเป็นบทบาทหน้าที่ของครู ประการหนึ่งที่จะต้องติดตามผลการจัดการเรียนของผู้เรียน ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงอันเป็นประโยชน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนนำไปปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้

3.1 ตัวแปรระดับครู

3.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู

การศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยทำการแยกคำ เพื่อให้ความหมาย คือ เจตคติ วิชาชีพ และครู ดังนี้

1. ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสิ่งใด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude โดยมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus ซึ่งหมายถึง ความเหมาะสมพอดี แต่เดิมภาษาไทยใช้ว่า “ทัศนคติ” แต่ปัจจุบันคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาได้ให้ใช้คำว่า “เจตคติ” แทน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการศึกษาเจตคติอย่างกว้างขวาง คำว่า เจตคติ จึงหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปได้ ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็เป็นได้ และสำหรับความหมายของเจตคติ (Attitude) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของเจตคติ ไว้ดังนี้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ให้คำนิยามเจตคติ หมายถึง ความรู้สึก เชื่อ ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นเจตคดียังเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเป็นการรวมตัวของความเชื่อที่ตั้งเป็นระบบคงทนซึ่งสื่อให้เห็นว่าเจตคตินั้นเป็นสิ่งรวมตัวกันจากความเชื่อเป็นกลุ่ม จนกระทั่งมีความมั่นคงและเป็นระบบ

งามตา วนินทานนท์ (2535) ให้ความหมายของเจตคติว่า คือจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในทำนองประโยชน์หรือโทษทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

จากคำนิยามของเจตคติสามารถสรุปได้ว่า เจตคติเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ มี 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงบวก และเจตคติเชิงลบ ทำให้เกิดพฤติกรรมทางบวกและทางลบ

หากพิจารณาคำว่าวิชาชีพ ราชบัณฑิตยสถาน (2530) ให้ความหมายของวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ ความชำนาญ วิชาชีพเป็นเพียงคำที่สร้างมโนทัศน์เฉพาะอย่างขึ้น เพื่อให้คนเข้าใจตรงกัน ตามความสากลเหล่านี้ หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่งๆ ในระดับสถาบันของสังคม ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีหน้าที่ให้การบริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริง เพื่อประกันประสิทธิผลของบริการและความปลอดภัยของสังคม

2. เป็นการบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายามจัดสรรขึ้นเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล หนายความ ตุลาการ การศึกษา ฯลฯ และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และสภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคม

3. เป็นการบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะมีสิทธิเฉพาะในการบริการนั้นๆ ผู้ให้บริการต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรย์ญาณ และคุณธรรมเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่า จะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่มีลักษณะเป็นการบริการเพื่อสังคมที่ต้องมีความรู้ ความชำนาญในอาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะ มีจรรยาบรรณในอาชีพ ซึ่งอาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นวิชาชีพเช่นกัน

และพิจารณาคำว่า ครู ราชบัณฑิตยสถาน (2530) ได้ให้ความหมายของครู คือ ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ส่วนสำนักนายกรัฐมนตรี (2540) กล่าวว่า ครู คือผู้ที่รับเรียนมาเพื่อจะให้ความรู้แก่เด็ก ด้วยวิธีอันชาญฉลาดและน่าสนใจ ให้ความเป็นมิตรและให้หลักในการดูแลตัวเอง ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีศาสตร์ คือความรู้พื้นฐานในเรื่องต่างๆ มากพอที่จะถ่ายทอดให้เด็กได้ตามวัย และต้องมีศิลปะ คือวิธีการที่จะถ่ายทอด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสภาวะและวุฒิภาวะของผู้เรียนในรูปแบบของกิจกรรมที่หลากหลาย นอกจากนั้นจะต้องมีใจรักในความเป็นครูรักในสิ่งที่สอนและรักผู้เรียน มีจิตสำนึกในบทบาทและหน้าที่ของตน สำหรับคำว่า ครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน ดังนั้นครูคือผู้ที่มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตร ครูมีหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้รอบด้าน

จากที่ได้นำเสนอความหมายของคำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงประเมินครู สภาพความคิด ความเข้าใจ ศรัทธา ความเชื่อทั้งในทางบวกและทางลบที่มีต่อวิชาชีพครู โดยมีอิทธิพลมาจากประสบการณ์ด้านการสอนที่ผ่านมา

2. องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว (Single Component) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนอีกสิ่งหนึ่งเชื่อว่า เจตคติประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (Multi Component) คือ องค์ประกอบด้านความรู้ ความรู้สึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2520) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติให้ครอบคลุมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับกัน ได้แก่ แนวคิดที่เชื่อว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านมุ่งการกระทำ

สงวน สุทธิเลิศ อรุณจำรัส ดั่งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective Component) การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบ หรือไม่ชอบ อะไรก็ตาม จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ความรู้สึก เพราะ ความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ชอบ เช่น ความรู้สึกชอบเป็นนักกีฬา หรือไม่ชอบเป็นนักกีฬา เป็นต้น

2. ด้านความรู้ (Cognitive Component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร จะต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์ ว่าเคยรู้จักหรือเคยรับรู้มาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจจะกำหนดความรู้สึก หรือ ทำที่ว่าชอบหรือไม่ชอบได้ เช่น บุคคลที่จะบอกว่าชอบเป็นนักกีฬาหรือไม่ชอบเป็นนักกีฬานั้น จะต้องทราบเสียก่อนว่า นักกีฬามีบทบาทอย่างไร มีรายได้อย่างไร และจะก้าวหน้าเพียงใด มิฉะนั้น ไม่อาจบอกถึงเจตคติของตนได้

3. ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการกระทำหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ยังมีมีความสำคัญ น้อยกว่าความรู้สึก เพราะในบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยขัดกับความรู้สึก เช่น ยกมือไหว้ และกล่าวคำสวัสดิ แต่ในความรู้สึกจริง ๆ นั้น อาจมิได้เลื่อมใสศรัทธาเลยก็ได้

3. ลักษณะของเจตคติ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533) ได้อธิบายลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง
3. เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้จักคิด และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม
4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากทางบวกเป็นทางลบ ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของเจตคติหรืออาจเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นหรือความมากน้อย
5. เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามชุมชน หรือสังคมของบุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่งๆ อาจมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้นค่านิยม

เหล่านี้จึงมีอิทธิพลต่อเจตคติสมาชิกสังคมนั้น หากต้องการเปลี่ยนแปลงเจตคติต้องเปลี่ยนแปลงค่านิยม

6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเจตคติของเด็กโดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดหลักการที่เป็นนามธรรม เช่น อุดมคติ เจตคติต่อเสรีภาพ ในการพูดการเขียน เจตคตินี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการสนใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้ เพราะเจตคติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั้นเอง ซึ่งสามารถสรุปเจตคติได้ว่า เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจของบุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมโดยแสดงออกไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุนต่อสิ่งนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าทราบเจตคติของบุคคลใดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นได้ โดยปกติคนเรามักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่

สามารถสรุปการวัดเจตคติได้ว่า เจตคติเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลมากน้อยในด้านบวกหรือด้านลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่แสดงออกทางบวก คือ พอใจ เห็นด้วย ในทางตรงข้ามแสดงออกไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่อยากเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมและการตัดสินใจแต่ละบุคคล สามารถวัดได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะวัด ได้แก่ การสัมภาษณ์ ซึ่งเกิดโดยอาศัยประสบการณ์ที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่งต่อสถานการณ์บางอย่าง หรือสิ่งใดๆในการตอบสนองต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบของความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกหรืออารมณ์ และพฤติกรรมรวมทั้งทำที่ที่แสดงออกที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจ สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

4. เจตคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู

ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีคุณลักษณะและมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ผู้ประกอบอาชีพครูควรมีเจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สำคัญๆ นั้นๆ ด้วย จึงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ เจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะและคุณสมบัติของอาชีพครูมีหลายประการซึ่งอาจจำแนกได้ ดังต่อไปนี้คือ

1. เจตคติที่ดีต่อลักษณะอาชีพของครู ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความเสียสละ มีเมตตากรุณา และต้องมีความอดทนอดกลั้นเป็นอย่างยิ่ง ครูควรมีความภูมิใจในอาชีพของตน ไม่ควรคิดว่าต่ำต้อยหรือด้อยเกียรติในสังคม

2. เจตคติที่ดีต่อลักษณะการเป็นครู ผู้ประกอบอาชีพครูควรเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ชยันขันแข็ง มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง

3. เจตคติที่ดีต่อนักเรียน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อเด็ก รักและเอ็นดูเด็ก ให้อภัยและช่วยเหลือเด็กอยู่เสมอ

4. เจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกรักการสอน มีการเตรียมการสอนที่ดี มีเทคนิคและมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีความรู้ และมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างกว้างขวางชัดเจน พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

5. เจตคติที่ดีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ซึ่งอาชีพครูทุกอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าทั้งสิ้น ถ้าผู้ประกอบอาชีพครูมีความตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถและยังผลให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีความสำคัญบุคคลที่เป็นครู และผู้ศึกษาวิชาชีพครูเพื่อจะไปเป็นครูในอนาคต เพราะเมื่อบุคคลเกิดเจตคติที่ดีต่องานของตนหรือพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ย่อมทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างดีที่สุด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีความสำคัญมากดูคล้ายกันกับโครงเหล็กภายในที่ช่วยยึดอาคารให้มั่นคงแข็งแรง

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นภายในที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำการใด ๆ ไปสู่ความสำเร็จ และเป็นแรงขับที่ทำให้การเรียนรู้ได้ผลมากขึ้น จากการศึกษาและวิจัยของนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจดังนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ถ้าแรงจูงใจมีมากพฤติกรรมก็จะมากด้วย

วรรณิ ลิ้มอักษร (2543) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยเต็มใจ เมื่อมีการกระทำหรือได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้ว ก็จะได้รับสิ่งตอบแทนตามที่บุคคลต้องการ

อารี พันธมณี (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะใดๆ ก็ตามที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนการจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆที่นำมาอาจเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งให้เกิดความคาดหวัง

เรื่องวิชัย แก้วพรหม (2548) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูน ความสามารถ ความพยายามให้เกิดการกระทำหรือการทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา

สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือพลังงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแหล่งพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้านความต้องการ (Needs) แรงกระตุ้น (Motives) และแรงขับ (Drives)

1. ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาพขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่มีความไม่สมดุลทางสรีระหรือทางใจ ความต้องการ ความอยากได้ หรือความปรารถนา เกิดจากสภาวะทางร่างกายหรือจิตใจขาดความสมดุล สภาวะนี้จะไปกระตุ้นให้คนเรามีพฤติกรรมที่จะมุ่งไปสู่สิ่งที่ชอบหรือปรารถนานั้นเอง ความต้องการแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1.1 ความต้องการด้านร่างกายหรือสรีระ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว กระจาย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ต้องการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการก้าวร้าว ต้องการมีอำนาจ ต้องการพึ่งตนเอง เป็นต้น

2. แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำ กิริยา อากาและควบคุมกิริยาอาการนั้นให้ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ

1. จะต้องมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง เช่น จากหลับเป็นตื่นจากเฉยๆ เป็นกระตือรือร้น เป็นต้น

2. จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น เมื่อคนรู้สึกหิวจะไปที่ร้านอาหาร ไม่ใช่ไปที่โรงพยาบาล เป็นต้น

3. แรงขับ (Drives) หมายถึง สภาพทางสรีระที่เกิดขึ้นในขณะที่อินทรีย์อยู่ในภาวะขาดแคลน เช่น ขาดน้ำ ขาดอาหาร ฯลฯ แรงขับเป็นตัวสำคัญของกระบวนการแรงจูงใจ เพราะแรงขับจะเป็นตัวมุ่งกระทำและเสริมกำลังเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือแรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives)

1. แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับบุคลิกภาวะของคนที่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งออกเป็น แรงขับทางด้านสรีระ (Physiological drives) และแรงขับทั่วไป (General drives) ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ

1.1 แรงขับทางด้านสรีระ เป็นแรงขับที่มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกายหรือสภาวะในร่างกาย และเกิดจากสาเหตุหนึ่งในสามประการคือ สิ่งเร้า (Stimulus) ความต้องการของเนื้อเยื่อในร่างกายและสารฮอร์โมนในเลือดแรงขับด้านสรีระที่เกิดจากกระบวนการโฮมีโอสเตซิส (Homeostasis) คือการที่ร่างกายมีแนวโน้มที่จะรักษาคุณภาพของสภาวะในร่างกายเอาไว้ เช่น การรักษาอุณหภูมิให้พอเหมาะ กระบวนการโฮมีโอสเตซิสนี้ไม่สามารถสร้างสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางกายภาพขึ้นมาได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำร่างกายจะผลิตน้ำเองไม่ได้ ต้องรับน้ำจากภายนอก จึงต้องกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อหาน้ำมา เมื่อได้มาแล้วร่างกายก็สมดุล แรงขับทางด้านสรีระนี้ได้แก่ ความอ่อน ความหนาว ความกระหาย ความหิว ความเจ็บปวด และแรงขับในความเป็นแม่ เป็นต้น

1.2 แรงขับทั่วไป มีพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์และสัตว์ ซึ่งยังไม่แน่ชัดว่าเกิดจากแรงขับทางสรีระโดยตรง แต่ก็มีพื้นฐานมาจากสรีระเหมือนกัน และเรียกแรงขับทั่ว ๆ ไป เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ ความรัก ความอยากรู้อยากเห็น และความกลัว เป็นต้น

2. แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ บางทีเรียกการกระตุ้นทางสังคม เช่น ความผูกพันกับผู้อื่น การยอมรับทางสังคม และสถานะทางสังคม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

อารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวว่า ลักษณะแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. แรงขับและความวิตกกังวล

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมแรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งแรงขับเกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ

- 1) แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายในร่างกาย เช่น ความหิว
- 2) แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้ หรือ

การกระทำพฤติกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงมาก กลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจน้อยควรได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงแม้จะไม่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้

2. สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกันไป ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการเอาชนะผู้อื่น หรือต้องการทำให้ตนมีสภาพการณ์ที่ดีขึ้น ลักษณะการแข่งขันจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1) การแข่งขันกับตนเอง เป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองไม่มีผู้ใดมาบังคับบัญชาให้เกิดพฤติกรรม

2) การแข่งขันกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการในการที่จะเอาชนะ ต้องการให้ตนเองอยู่เหนือบุคคลอื่น และมักทำทุกวิถีทางให้ตนเป็นผู้ชนะอยู่เสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคมเป็นลักษณะของการมีพฤติกรรมแบบประนีประนอม

2.3 การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ในชีวิตอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ลักษณะการตั้งเป้าหมายมี 2 ลักษณะ คือ

1) เป้าหมายรวม เป็นเป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อยๆ อื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

2) เป้าหมายระยะไกล เป็นเป้าหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางสมองพอสมควร

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งเป้าหมายสูงไว้ หรือการเกิดความทะเยอทะยานจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น แต่ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเอง จะทำให้เกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้เกิดความท้อถอยต่องานนั้น หรือถ้าตั้งไว้ต่ำกว่าความสามารถของตนเองก็ทำให้ไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ต่อไป

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วลักษณะความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับลักษณะต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวร หรือเกิดซ้ำๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ

1) การเสริมแรงทางบวก หมายถึง การทำให้อิทธิพลที่ได้รับ
สิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เป็นต้น

2) การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การที่อิทธิพลถูกนำสิ่ง
เร้าที่ไม่พอใจออกไปแล้วทำให้อิทธิพลเกิดความพอใจ

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด การที่
บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจโดยทั่วไป ประกอบด้วย ความสนใจซึ่ง
หมายถึง ความอยากรู้อยากเห็น ใคร่รู้ขบเรียน ความเกี่ยวข้อง ซึ่งหมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างสิ่ง
ที่เรียนหรือบทเรียนกับผู้เรียน ความคาดหวัง ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนรู้
และความพึงพอใจ ซึ่งหมายถึง ความสนุกสนานความเพลิดเพลินที่ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้

3. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจโดยทั่วไป ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่งมีนักวิจัย
กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motivation) เป็นแรงจูงใจ
ที่ช่วยให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้ มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการ
ในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้น
จากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับ
ต้องได้ หรือ มาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การ
สร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self-Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้
ค่อนข้างที่จะซับซ้อนพอสมควรและเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น
แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือ ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

อารี พันธมณี (2546) กล่าวว่าประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น
2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคล
ต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยเอง ไม่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากสิ่งเร้าภายนอก
เช่น การเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความ

สนใจพิเศษตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของ เกียรติยศ เงิน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล การชมเชย เป็นต้น ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย จึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานในร่างกาย ซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเพื่อให้ร่างกายอยู่ในสภาพปกติ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกต่างๆ ความต้องการที่จะเรียนรู้ ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น และแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ถูกกระตุ้นจากนอกร่างกาย แรงจูงใจในลักษณะนี้ เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสังคม และได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นความต้องการที่อยากรู้อยากเห็น เช่น ความต้องการความรัก ความสำเร็จ ชื่อเสียง การยกย่อง ชมเชย การแข่งขัน การร่วมมือ วิธีการสอนของครู การใช้สื่อการสอน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจของบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ หรือความต้องการซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม จากทฤษฎีแรงจูงใจสามารถนำมาปรับใช้กับผู้สอนจะช่วยทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2545) ได้สรุปความหมายของขวัญที่กำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความสามัคคีภายในกลุ่ม คือคนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
2. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน คือทัศนคติเกี่ยวกับหัวหน้าการให้รางวัลผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน

3. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้งคือทำงานราบรื่น
4. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานต่างๆ
5. ความรู้สึกเป็นสุข คือเมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจมีความสุข
6. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับบุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงาน แสดงว่ามีขวัญกำลังใจในการทำงาน
7. การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคลโดยแต่ละคนมีขวัญสูงหรือต่ำได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

ธีรฉัตร กิณบุญ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมอันพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่มีอยู่ในประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น ความกล้าหาญความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดีหรือมีขวัญกำลังใจมากหรือมีขวัญกำลังใจสูงแต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในตรงกันข้าม คือท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจหวาดกลัว หมดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดีหรือมีขวัญกำลังใจน้อยหรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญหรือขวัญหนีขวัญหาย กล่าวคือขวัญกำลังใจที่มีอยู่ด้วยออกจากร่างไปนั่นเอง

สามารถสรุปความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2545) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้น สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเพราะว่าขวัญกำลังใจที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลหรือกลุ่มคนหรือสถานการณ์ต่างๆ หรือค่านิยมใดๆ ซึ่งเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กร ย่อมสามารถป้องกันความล่าเอียงอันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมเสียขวัญในการปฏิบัติขององค์กร

3. เงินเดือนและค่าจ้าง ถือเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

4. ความพึงพอใจในงาน ที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานดังกล่าวเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ซึ่งสามารถตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การที่คนทำผลงานด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่ได้รักงาน ซึ่งทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง อย่างเช่น หากใครมีปัญหาด้านการทำงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่กระทบกระทั่งต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

สุเมธ แสงนิมนวล (2545) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดีเงินดีมีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลในการทำงานและการวางมาตรฐาน จะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3. เงินเดือนและค่าจ้างคนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นสิ่งที่ชอบตนเองรัก หรือถนัด พึงพอใจและสามารถทำได้ดี หากเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีไปด้วย แต่หากตนเองไม่รัก ไม่ชอบ ไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้าม

5. เป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของ คนทำงานอยากได้รับการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้ เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่น ขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกัน ให้ดีที่สุด

จากวิธีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานนั้น บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ มีการพัฒนาความรู้ อยู่ตลอด และมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน รวมทั้งมีกำลังใจที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

4. ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

เกียรตินันท์ หนูทอง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน นั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กรโดยเฉพาะหรือ ด้านใดด้านหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และทำให้สามารถทราบถึงปัญหาต่างๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงานต้องมีการติดต่อกันระหว่าง บุคคลและควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์ที่อาจทำให้ได้ แสดงสิ่งที่บุคคลนั้นรู้สึกอัดอั้นใจหรือไม่สบายใจออกมาหรืออาจทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและ ผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กรจะยิ่งทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวัง มากขึ้นมีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมือที่ดีที่เตือนให้ผู้บริหารคำนึงถึงขวัญ ของคนงานหรือบุคคลในองค์กรมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาขวัญและกำลังใจก็คือ วิธีการที่มนุษย์ สัมพันธ์และเจตคติของผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญและกำลังใจจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลใน องค์กรนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลการศึกษาจากคนงานหรือจาก ลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบงานต่อหน้าเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่ คนงานดีหรือไม่เพียงไร มอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายซึ่งมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้ข้อเท็จจริง ดังนั้นการศึกษาวิจัยก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายได้เป็นอย่างดี

สามารถสรุปประโยชน์ของการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นที่จะทำงานและพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าหากครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรให้เกิดการทำงานที่ดี มีความรู้สึกดีในการทำงาน และมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน

3.1.4 คุณลักษณะความเป็นครู

งานครูเป็นงานที่ยาก เพราะครูทำงานสร้างคนซึ่งมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน งานของครูจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งครูจะต้องทำให้ศิษย์รู้จักคิดและตัดสินใจได้อย่างฉลาด ครูจะต้องแนะแนวทางให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสิทธิภาพของชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์กับครูในรูปแบบของการสอนนั้น ซึ่งมีนักการศึกษาทางในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงลักษณะของครู ดังนี้

ยุทธนา อักขิโสภา (2531) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของครูโดยทั่วไปเพิ่มเติมว่าควรจะเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ เป็นผู้เสียสละและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

นอกจากนี้ สุรชาติ สังข์รุ่ง (2537) ได้วิเคราะห์คุณลักษณะครูที่ดีเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านส่วนตัว คือ มีบุคลิกภาพดี กริยาวาจาสุภาพ แต่งกายสะอาด มีอารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรกับผู้เรียน ผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ปกครองได้ดี มีความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้เรียน อดทนอดกลั้นต่องานที่มีความยากลำบาก เป็นคนกล้า มีความเป็นตัวของตัวเอง มีลักษณะเป็นผู้นำ มีเหตุผล ให้ความร่วมมือ มีสุขภาพดี รู้จักกาลเทศะ น่ารัก น่าเคารพ

2. คุณลักษณะด้านวิชาการ คือ มีสติปัญญาดี มีความรู้ในวิชาที่สอนดี มีความรู้ในวิชาสามัญ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ และหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เป็นนิจ ชอบอ่านหนังสือ ทำงานอย่างเป็นระบบ

3. คุณลักษณะทางด้านวิชาชีพ คือ มีความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่อวิชาชีพ มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบตั้งใจ มีความสุขกับการสอน มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอธิบายและตอบคำถามได้อย่างชัดเจน มีวัฒนธรรมและเป็นผู้นำทางด้านวัฒนธรรมชุมชน ชยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด และอดทน รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีระเบียบวินัย เคารพกติกา สามารถทำงานอย่างเป็นอิสระ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) ได้นำเสนอ คุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ และ หลักสืบประการของความเป็นครูดี

1. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติทั้งทางกายวาจาและใจที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมายระเบียบประเพณีของสังคมและความประพฤติที่สอดคล้องกับอุดมคติหรือความหวังของตนเองโดยให้ยึดส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว

2. ความซื่อสัตย์ สุจริตและความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ หรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวมให้ยึดถือหลักเหตุผลระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์

3. ความขยัน ประหยัดและยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาและปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม

4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอาเปรียบสังคมและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม

5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูน ชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด

7. ความเป็นผู้มีพละทานมัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความมั่นคงและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาและจิตใจให้สมบูรณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และมีอุดมคติเป็นที่พึ่งไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

9. ความภาคภูมิใจและการรู้จักทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออก ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทยที่มีความรักและหวงแหน วัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ

10. ความเสียสละและเมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญและความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปันเกื้อกูลผู้อื่นในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์

อมร โสภณวิเศษฐวงศ์ (2538) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี พบว่า คุณลักษณะของครูดีตามคำสอนในพระพุทธศาสนาของสมเด็จพระบรมครู คือ มีความพร้อมที่จะสอน สอนด้วยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง สอนโดยมีจุดมุ่งหมาย สอนโดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟังสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอนโดยใช้สื่อภาษาที่เข้าใจง่ายที่สุด สอนจากสิ่งที่รู้

ดังนั้นครูมีการประพฤติทั้งทางกายวาจาและใจที่แสดงถึงความเคารพใน กฎหมายระเบียบประเพณีของสังคม และต้องส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทยเพื่อให้ศิษย์เป็นผู้ธำรง รักษาเอกลักษณ์ไทยเอาไว้ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ความมีเอกลักษณ์เฉพาะตนจำเป็นต้องธำรง ไว้ให้มั่นคงแม้ว่าเทคโนโลยีจะพัฒนาไปได้ไกล จนทำให้แต่ละชาติ สามารถติดต่อ รับรู้ และถ่ายทอด วัฒนธรรม

3.1.5 การรับรู้ภาระงานครู

ครู คือ ผู้รู้เรียนมาเพื่อจะให้ความรู้แก่เด็ก ด้วยวิธีการอันชาญฉลาดและ ให้ความน่าสนใจ เป็นมิตร และให้หลักในการดูแลตัวเองตามวัย ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีศาสตร์ คือความรู้ พื้นฐานในเรื่องต่างๆ มากพอที่จะถ่ายทอดให้เด็กได้ตามวัย และต้องมีศิลป์ คือวิธีการที่จะถ่ายทอด ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะและวุฒิพื้นฐานของผู้เรียนในรูปแบบของกิจกรรมที่หลากหลาย นอกจากนี้ต้องมีใจ รักในความเป็นครู รักในสิ่งที่สอน และรักผู้เรียน มีจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตน (สำนัก นายกรัฐมนตรี, 2540)

1. บทบาทหน้าที่ภาระของครู

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการ ประกอบวิชาชีพและการดำรงความเป็นครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่า มีงานสอน งานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมี หน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปศิษย์ในด้านการให้ข้อมูล การ ให้ความรู้ เป็นการศึกษาอันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย

หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบ แบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังเป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม (บทบาทหน้าที่ภาระของครู, ม.ป.ป.)

หน้าที่ของครูในแง่คุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถสรุปไว้ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์
- ความรอดมีอยู่สองทาง คือทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ
2. ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกอริยบท
 3. ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้

สอนอย่างไรทำอย่างไร

หน้าที่การสั่งสอนและฝึกฝนอบรมการสอนที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างลึกซึ้ง แม่นยำเนื้อหา
2. ต้องมีอารมณ์ขัน สอนได้สนุกไม่น่าเบื่อ
3. ต้องมีความแม่นยำ และมีความมั่นใจในการสอน
4. สอนด้วยความรักและเมตตาต่อนักเรียน ไม่เข้มขู่บังคับ
5. ต้องมีความอดทนและอดกลั้นต่อความไม่รู้
6. ต้องเข้าใจในการพัฒนาการและความสนใจของ

นักเรียน

7. ต้องรู้จักยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ

นักเรียน

การสอนเป็นศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์ลำดับ และระบบ ทั้งยังเป็นศิลป์ที่ต้องมีลีลา และเทคนิค ซึ่งทั้งศาสตร์แห่งการสอนและศิลป์แห่งการสอนเป็นวิทยาการที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนให้แกร่งกล้าได้

หน้าที่อบรมครู ครูจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีหลักการสำคัญ คือ ครูต้องสั่งสอนสิ่งที่ควรกระทำ สิ่งที่ควรปฏิบัติให้ก่อน ครูต้องปฏิบัติให้ดูให้เข้าใจวิธีการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ถูกที่ควรแล้วให้ศิษย์ได้ปฏิบัติได้ฝึกฝนจนได้รับรู้ผลจากการปฏิบัติดีตามนั้นให้มีประสบการณ์ตรงว่าการประพฤติดีนั้น ทำให้มีความสุขได้อย่างไร

หน้าที่วิจัยและศึกษาค้นคว้า ครูต้องศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน โรงเรียนและตัวนักเรียน ตลอดจนความเข้าใจของครูเองในสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติ ครูต้องแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการลงมือกระทำ

หน้าที่ของครูในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมให้กับเยาวชน โดยครอบคลุมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดีในสังคม เช่น การมีสัมมาคารวะ ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ การส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี เช่น การใช้ภาษา กิริยามารยาททางสังคม ฯลฯ และการพัฒนาวัฒนธรรมรวมถึงการรณรงค์สร้างสรรค์วัฒนธรรมที่ดีแก่สังคม

หน้าที่ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ครูต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลในสังคมมากมายตั้งแต่ นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา บุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรในชุมชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับตัวเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษา ดังนั้นครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอย ผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่างบุคคลต่างๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลต่างๆ

คณะกรรมการวางรากฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2518) ได้กำหนดบทบาทของครูไว้ โดยสรุปว่า ครูควรมีลักษณะและบทบาทที่พึงประสงค์ ได้แก่

1. บทบาทเฉพาะตัว กล่าวคือครูมีภาระหน้าที่ที่ต้องปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย รักการอ่าน เป็นผู้มีความรักตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดอ่านที่ดีงาม มั่นใจและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นผู้ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาของสังคมและชุมชน ประกอบอาชีพพอควรแก่อัตภาพ

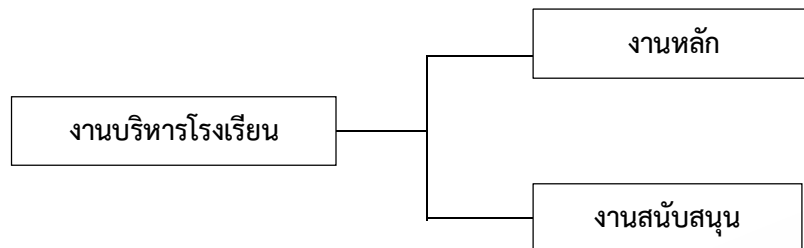
2. บทบาทต่อนักเรียน คือ ครูต้องเป็นผู้ช่วยและแนะนำให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิธีค้นคว้าและเลือกทางเดินของตนอย่างอิสระ ฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักการรับฟังวิพากษ์วิจารณ์และวัฒนธรรมของชาติ

3. บทบาทต่อสังคม คือ ครูต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆของท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักนำให้ผู้อื่นตามโอกาสที่เหมาะสม

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546) แบ่งงานบริหารของโรงเรียน คือ

1. งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยตรง คือ งานวิชาการ

2. งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งอาจแสดงเป็นแผนภาพได้ คือ



ภาพประกอบที่ 1 ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546)

สรุปจากการศึกษาดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ภาระงานครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม ซึ่งภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบ โดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม และความสำนึกในความถูกต้อง เพราะภาระงานของครูไม่ได้มีเพียงการสอน แต่ครูคือผู้ถ่ายทอดวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตของศิษย์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ ครูเปรียบดั่งแม่พิมพ์ของชาติ ” ภาระงานอีกอย่างหนึ่งที่ถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับบทบาทหน้าที่ของครู คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็น ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และครูกับครู ซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

3.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้มีหน่วยงานมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลมีความสุขไปด้วย ในสถานศึกษา ถ้าหากมีการจัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ ครูก็จะมีความสุขในหน้าที่การงานและอยู่ในสังคมที่มีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของครู ดังนี้

พิพัฒน์ จันทรา (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวมเพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกัน มนุษย์มีความสำคัญ การเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกแง หรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในสาขาต่างๆ และภูมิหลังของมนุษย์

ทัศนาศาสตร์ (2549) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตของคุณครูได้ว่า สภาพการทำงานของคุณครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียน และสิ่งแวดล้อม

1. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

ในการบริหารขององค์กรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมีปัจจัยหลายอย่าง สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ดำเนินงานสำเร็จก็คือ ตัวบุคคลที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย ซึ่งจากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูได้ดังนี้

ทัศนาศาสตร์ (2549) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมาย เป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นอยู่ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุม การประเมินตนเอง ความเชื่อ และจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเชื่อมโยงของบุคคลกับ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อน การให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษา ความรู้และพัฒนาทักษะ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ คือ การที่ผู้บริหารเข้าใจความเป็นอยู่ ความต้องการพื้นฐานของคุณทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตของคุณในการปฏิบัติในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) คือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัว

เงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะต้องการให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment)

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีความสะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่าย

จัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ดังนั้นการจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมายแง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวช่วยขององค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูงที่มีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้

สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)

พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานได้เป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช้จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การใน

ที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะของ

องค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานต้องให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมาคือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทางในการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีการณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวัน ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ซึ่งสามารถสรุปคุณภาพชีวิตที่ดีได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานและเป็นความก้าวหน้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและการมีสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน

3.2.1 บรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร และจะส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรในโรงเรียน ปัจจุบันบรรยากาศองค์กรก็คือบรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ย่อมมีอิทธิพลกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่ดีทำให้การทำงานของครูบรรลุจุดหมายได้ตามต้องการ ถ้าหากบรรยากาศโรงเรียนไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ (สมจิตร อุดม, 2547) บรรยากาศโรงเรียนเกิดจากตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2533) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นภาพรวมของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจยากต่อการแบ่งประเภทได้ แต่เพื่อสะดวกต่อการพิจารณาสร้างเสริมจึงแบ่งประเภทบรรยากาศโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่มีอยู่ในบริเวณโรงเรียน
2. บรรยากาศด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน
3. บรรยากาศด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ สภาพการดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

บรรยากาศการบริหารการจัดการ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการจัดบรรยากาศในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้วก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้น น้อยชีวิตในโรงเรียนก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข

บรรยากาศการบริหารจัดการที่ควรแก่การสร้างเสริมให้สมาชิกทุกคน อยู่ร่วมกัน และทำงานด้วยความเป็นสุข คือ บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศแห่งการให้เกียรติซึ่งแก่กันและกัน เชื่อถือไว้วางใจกัน เห็นอกเห็นใจ เกรงใจ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สมาชิกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกอบอุ่นใจ รัก ผูกพัน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของสูง การทำงานเน้นที่ความพึงพอใจในงานมากกว่าผลงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนิทสนมกลมเกลียวมากกว่าการใช้คำสั่งหรือการควบคุมกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ยังคงมีอยู่แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ สิ่งชี้วัดบรรยากาศการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่

1. ทีมงานบริหารโรงเรียนเป็นผู้นำและแบบอย่างในการสร้างบรรยากาศแบบเปิด
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนหรือบุคลากรภายนอกที่มาเยือน เป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรีทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากัน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียน บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพันความพอใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1. แนวคิดการจัดบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

องค์การต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในองค์การจะมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรในองค์การทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำโดยองค์การแต่ละประเภทก็มีเป้าหมาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งบรรยากาศในองค์การมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วย ดังนั้นองค์การต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการให้บุคลากรแต่ละคนสามารถบรรลุความต้องการและสามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาบรรยากาศองค์การ พบว่า มีผู้ให้แนวคิดที่แตกต่างกันดังนี้

ชเนศ ขำเกิด (2533) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การในโรงเรียนไว้ว่าเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคลากร เป็นสภาพการณ์ที่ไม่สามารถมองเห็น หรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนของความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรปะทะกับสิ่งแวดล้อม แล้วเกิดความรู้สึกที่ดีจะเรียกว่า “บรรยากาศดี” ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีเรียกว่า “บรรยากาศไม่ดี”

ศิริพงษ์ เศาภายน (2548) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การไว้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ได้ค้นคว้ารวบรวมงานเขียนของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน และได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การเอาไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structures) เป็นความรู้สึก ความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการบริหาร การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งระบบการทำงานขององค์การ

2. ระบบการทำงาน (Working Systems) เป็นเป้าหมายนโยบายขององค์การซึ่งเจ้าของกำหนดขึ้นไว้เป็นหลักฐานและแนวปฏิบัติแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.1 สภาวะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ลักษณะขององค์ประกอบทางกายภาพทั่วไป จะเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรหลายด้าน อย่างเช่น ห้องทำงานมีแสงสว่างที่พอเหมาะ มีอุณหภูมิที่ไม่ร้อนและไม่เย็นเกินไป มีระบบอากาศที่ถ่ายเทอย่างสะดวก ซึ่งจะช่วยให้งานด้วยอารมณ์แจ่มใสสดชื่นตลอดเวลา

2.2 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน อยู่ไม่ไกลจากชุมชนซึ่งติดต่อธุรกิจกันได้ง่ายและสะดวก การคมนาคมไปมารวดเร็วเพราะสามารถประหยัดเวลา

2.3 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะทำงาน กล่าวได้ว่าถ้ามีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากอันตรายจากระบบประสาท เช่น หู ตา จมูก ปาก และอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ควรจะได้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกันเพื่อความปลอดภัยเอาไว้

2.4 สภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติต่าง ๆ ควรจะได้มีมาตรการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไม่ให้เสื่อมโทรม โดยเฉพาะระบบนิเวศวิทยา ได้แก่ น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ในกรณีที่มีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อสุขภาพและพละานามัยที่ดี

2.5 การแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม เกิดจากสภาพดิน ฟ้า อากาศ ซึ่งบางครั้งก็มีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น ได้แก่ ภัยพิบัติ และอุทกภัย สร้างความเสียหาย และเกิดความเดือดร้อนขึ้นได้ ทำให้บรรยากาศการทำงานเสียไป

3. พฤติกรรมและค่านิยมของบุคคล (Norm and Values) เป็นจิตพิสัยเฉพาะที่แสดงออกในลักษณะของการกระทำทั้งในทางสร้างสรรค์และการทำลาย ซึ่งบางครั้งทั้งพฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลเกี่ยวข้องกับองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

3.1 ความมีเหตุผล (Rationalities) เป็นคุณลักษณะการใช้ความคิดพิจารณาว่าอะไรไม่ควรทำ รวมทั้งการยอมรับในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การมีเหตุผลจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและการวางแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.2 การประสานงานและการติดต่อ เป็นลักษณะของการสร้างความร่วมมือเนื่องจากปัจจุบันนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้น การประสานงานและการติดต่ออย่างเป็นระบบและทั่วถึงจะทำให้ผลงานสัมฤทธิ์ผลตามความประสงค์

3.3 การปฏิบัติงานตามคำสั่ง เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องที่สำคัญในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ใช้ระบบการบริหารที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดี ก็จะทำให้เกิดผลดี

3.4 ความซื่อสัตย์ของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ดีทำให้เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ จะอยู่ร่วมกับใครหรือทำงานที่ใดก็ไม่มีใครรังเกียจ ซึ่งความซื่อสัตย์นั้นจะต้องปลูกฝังให้บังเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การอีกด้วยเป็นสิ่งสำคัญ

3.5 กระบวนการทำงาน คือการกำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรจึงต้องรู้ขั้นตอนของการทำงานอย่างถูกต้อง จะทำให้สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ

สมจิต อุดม (2547) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการจัดการอบรมสัมมนา และพัฒนาให้บุคลากรเกิดทักษะและความรู้ความสามารถ

6. ความมั่นคงเกี่ยวกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคลากรในองค์กร

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรพยายามที่จะปกปิดความผิดพลาดที่จะติดต่อคบหาสมาคมกันอย่างเปิดเผย และให้ความร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status & Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่เหมาะสมในการทำงานของเขา

9. การยอมรับและการส่งกลับข้อมูล (Recognition & Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง องค์กรรับรู้เป้าหมายของตนเองว่าคืออะไร แสวงหาสิ่งใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

จากการที่ผู้วิจัยได้นำเสนอด้านบรรยากาศโรงเรียน จะเห็นได้ว่ายังมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ ความรู้สึกของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบตัว มีความเป็นกันเองพึ่งพาอาศัยกัน ความไวเนื้อเชื่อใจกัน การสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

3.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากร ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่งโดยมีนักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

อวยชัย ขบา (2538) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลเพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้น และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำบุคคล และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์การไปสู่ความสำเร็จ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำทางวิชาการได้นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการ หมายถึง ระดับการศึกษาความรู้สาขาต่างๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผู้บริหารพึงมี เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (สายสุนีย์ ดวงแข, 2547)

1. ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป คือ ความรู้หลักเบื้องต้นของสาขาวิชาที่สอนอยู่ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการควบคุมและแนะนำแก่ครูผู้สอนได้อย่างถูกต้อง

2. ความรู้ทางด้านวิชาชีพ คือ ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา รู้หลักการจัดการและการให้การศึกษา เช่น วิชาปรัชญาการศึกษา การวัดผลการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารสถานศึกษา การแนะนำการจัดการหลักสูตร หลักวิธีวิจัยทางการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการและการนิเทศการศึกษา

3. ประสบการณ์และระดับความรู้ ซึ่งระดับความรู้ หมายถึง ปริญาที่ผู้บริหารได้รับ ซึ่งปริญญาเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางปัญญาและความรู้ที่จะนำมาประกอบการทำงานส่วนประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงได้ดีขึ้น

4. การอบรมในระหว่างการศึกษา ผู้บริหารต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เนื่องจากวิชาการและเทคโนโลยีในการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผู้บริหารโดยหน้าที่หลักเป็นผู้นำทางวิชาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งรวมไปถึง การจูงใจ การสรรหา และการบำรุงรักษาครู การทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างพันธกิจร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ด้านการเรียนการสอนและตั้งเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของการร่วมมือและการตั้งความคาดหวังสูง

สามารถสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษารัฐหลักเบื้องต้นของวิชาการต่างๆ ที่สอนอยู่ในสถานศึกษา มีประสบการณ์และระดับความรู้ หมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษามีการสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นถ้าหากโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลต่อการบริหารในองค์กรดีขึ้นและทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างรวดเร็ว

3.2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน คือรูปแบบในการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานและติดตามวัดและประเมินผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ซึ่งโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรที่มีหน้าที่สำคัญ คือพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง มีเป้าหมายที่เน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนา เพื่อให้จัดการศึกษามีคุณภาพ มีนักวิชาการให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนดังนี้

1. ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

จากความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ดังนี้

จตุพร คำแก้ว (2547) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมด้านวัตถุ

คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัส ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้

จันทรา แพ็คเตอร์เพียงจันท์ (2547) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน คือค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัสฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา ภายในโรงเรียนจะเป็นแนวทางต่อการทำงานของครูในโรงเรียน

จากความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนกล่าวสรุปคือ แบบแผนที่ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งจะประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และควบคุมในองค์การ โดยทุกคนในองค์การต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทุกคนต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานของตน รวมถึงพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือกันมา ฉะนั้นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์การที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2544)

1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์การและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายในความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การ และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบันวัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายในกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กรและความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัยเป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระ อาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับ การเปิดโอกาสในระดับสูง ให้กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคคผล ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

3. รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความอยู่รอดต่อไปขององค์กรมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล การปฏิบัติงานในองค์กรนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์การมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็ว ในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

ซึ่งจากแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไป อยู่ที่องค์กรที่จะนำรูปแบบเข้าในองค์กร การกระตุ้นของผู้นำองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรและบรรลุเป้าประสงค์ตามองค์กร จึงสามารถสรุปของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งความสำเร็จเน้นการทำงานเป็นทีม ตลอดจนผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

4. การวิเคราะห์การสมนัย

การวิเคราะห์การสมนัย เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพหุในการค้นหาหรืออธิบายข้อมูลเชิงความถี่ของตัวแปรเชิงกลุ่มในรูปของตารางการแจกแจงสองทางหรือมากกว่า ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งในระดับภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างภายในตัวแปร (ประสพชัย พสุนนท์ อาฟีฟี ลาเต๊ะ และ เกตุวดี สมบูรณ์ทวี, 2559) การวิเคราะห์การสมนัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การวิเคราะห์การสมนัยอย่างง่าย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัวแปร 2) การวิเคราะห์การสมนัยพหุคูณ เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป การวิเคราะห์การสมนัยเป็นสถิติเชิงพรรณนา โดยข้อมูลไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ เป็นเทคนิคที่เน้นการแสดงผลในรูปของกราฟ เช่น การวิเคราะห์

ความสมนัยของกิจกรรมยามว่างกับผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ชั้นปี และสาขาวิชาของนักศึกษาคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (ประสพชัย พสุนนท์ และเกตุวดี สมบูรณ์ทวี , 2558)

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การสมนัย

1. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มสองตัวแปรขึ้นไป
2. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆของตัวแปรกลุ่มสองตัวแปร
3. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับตัวแปรภายในกลุ่ม

หลักการและแนวคิดของการวิเคราะห์การสมนัย

เนื่องจากการวิเคราะห์การสมนัยเป็นการค้นหาหรืออธิบายข้อมูลเชิงความถี่ของตัวแปรเชิงกลุ่มในรูปตารางการแจกแจงสองทางหรือมากกว่า โดยทั่วไปนิยมใช้ระยะทางไควสแควร์ (ประสพชัย พสุนนท์ อาพีพี ลาเต๊ะ และ เกตุวดี สมบูรณ์ทวี, 2559) ซึ่งเป็นการนำเสนอในรูปของแผนภาพเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแถวและตัวแปรคอลัมน์ รวมทั้งการหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของตัวแปรทางแถวและทางคอลัมน์ด้วยแผนภาพการสมนัยหรือเรียกว่าแผนภาพเชิงการรับรู้

สำหรับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การสมนัยนั้นต้องใช้ข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่องหรือหากเป็นข้อมูลต่อเนื่องต้องทำให้เป็นข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่องกันก่อนและควรใช้ตัวแปรกลุ่มที่มีจำนวนหลายกลุ่ม หากมีเพียง 2 ถึง 3 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ด้วย CA จะให้ผลลัพธ์ของสารสนเทศที่ไม่แน่นอนหรือให้สารสนเทศที่ไม่ดีกว่าตารางการแจกแจงเดิม

ขั้นตอนการวิเคราะห์การสมนัย

1. คำนวณหาค่า Row-Column Profiles และค่า Mass จากตาราง Correspondence
2. คำนวณหาระยะทาง (Distance) ระหว่างกลุ่มของตัวแปร
3. กำหนด Dimension
4. สร้างกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆ ภายในตัวแปรตามจำนวน Dimension ที่กำหนด เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆ ภายในตัวแปร จากค่าพิกัดหรือตำแหน่งของระดับต่างๆ ภายในตัวแปร โดยระยะห่างระหว่างระดับต่างๆ ในตัวแปรจะเป็นตัวที่บอกความสัมพันธ์ คือ ระดับใดที่มีพิกัดอยู่ใกล้กันจะมีความสัมพันธ์กันมากกว่าระดับต่างๆ ที่อยู่ห่างออกไป

5. รวมกราฟจากข้อที่ 4 ให้อยู่ในกราฟเดียวกันเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆ ของตัวแปรกลุ่มสองตัวแปร

การวิเคราะห์การสมนัยพหุคูณ หรือการวิเคราะห์ความเหมือน เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุเชิงพรรณนาที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีข้อมูลอยู่ในระดับนามบัญญัติมากกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไป

ค่าสถิติที่สำคัญของการวิเคราะห์การสมนัย

1. Correspondence Table ข้อมูลในการวิเคราะห์การสมนัย แสดงในรูปตารางการณักรสองทาง เรียกว่า ตารางการสมนัย (Correspondence Table) ซึ่งเป็นเมทริกซ์ (Matrix) ของข้อมูลเต็มที่น่าเสนอการแจกแจงความถี่ n_{ij} บางครั้งเรียกรูปแบบ Primitve หรือเมทริกซ์ Primitve

2. Profile (Set of proportion) ซึ่งในโปรแกรม SPSS นำเสนอผลรวมของแถว ($n_{.j}$) และผลรวมของคอลัมน์ในชื่อ Active Margin โดยที่ n_{ij} คือข้อมูลจำนวนนับหรือความถี่ที่สังเกตได้ของตัวแปรการวิจัยในแถวที่ i และคอลัมน์ที่ j ($i=1,2,\dots,r;j=1,2,\dots,c$) เมื่อ

$$n_{.j} = \sum_{i=1}^r n_{ij}$$

$$n_{i.} = \sum_{j=1}^c n_{ij}$$

$$\text{และ } \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c n_{ij}$$

การวิเคราะห์การสมนัยแสดงด้วยจำนวนมิติ (Dimension) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากตัวแปรเชิงกลุ่ม โดยจำนวนมิติสูงสุดสามารถพิจารณาได้จาก $\min(r-1, c-1)$ เมื่อ \min คือค่าต่ำสุด สำหรับจำนวนมิติขึ้นกับร้อยละของความเฉื่อยมากกว่า $\frac{1}{\min(r,c)-1}$ % ของความเฉื่อยรวมหรืออาจพิจารณาจาก Scree Plot ของความเฉื่อยที่มีอัตราการลดลงอย่างเด่นชัด

3. ความเฉื่อย (Inertia) หรือค่าไอเกน (Eigenvalues) ซึ่งมีความหมายในลักษณะเดียวกันกับ “โมเมนต์ความเฉื่อย” กล่าวคือเป็นการหาปริพันธ์ (Integral) ระยะทางกำลังจากมวล (Mass) ถึง Centroid ความเฉื่อยเป็นผลรวมของเพียร์สันไคสแควร์จากตารางการณักรสองทางที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์แต่ละมิติที่มีระดับความสำคัญจากมากไปน้อย โดยสามารถคำนวณความเฉื่อยได้

3.1 ความเฉื่อยรวม (Total Inertia) คือ ผลรวมของ Eigenvalues ซึ่งเป็นค่าแสดงการกระจายของจุดต่างๆ รอบ centroid มีสูตรดังนี้

$$\text{Total Inertia} = \sum m_i d_i^2$$

โดย m_i คือ ค่า mass ของจุดที่ i

d_i คือ ระยะทางจากจุดที่ i ถึง centroid

3.2 ค่าเอกฐาน (Singular Values) เป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอลลสูงสุดระหว่างระดับของตัวแปรในการวิเคราะห์มิติแต่ละมิติ ซึ่งได้มาจากค่ารากที่สองของ Inertia ของแต่ละ dimension

3.3 พิกัดของแต่ละกลุ่มตัวแปรในจำนวนมิติ (Score in dimension) คือ พิกัดของแต่ละกลุ่มตัวแปรในจำนวนมิติที่ 1 และ 2 ซึ่งอยู่ใน correspondence mapping

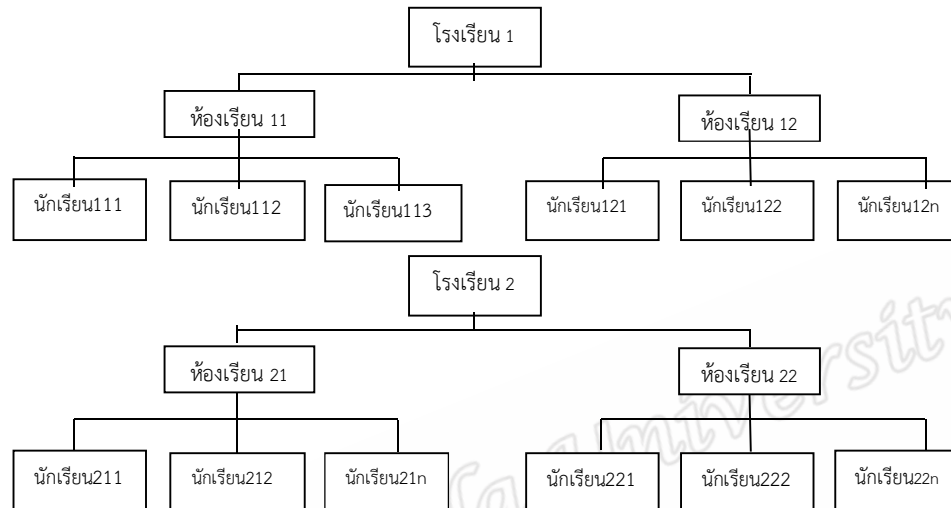
5. การวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่าง ซึ่งต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน อย่างเช่น นักเรียนถูกจัดรวมเข้ารับการศึกษาด้วยกันเป็นชั้นเรียน ชั้นเรียนหลายๆชั้นเรียนรวมกันเป็นระดับชั้น ระดับชั้นเรียนหลายๆระดับชั้นรวมกันเป็นระดับการศึกษา ระดับการศึกษาหลายๆ ระดับรวมกันเป็นโรงเรียน และรวมกลุ่มกันเป็นเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น การวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ ถ้าผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียวกัน ละเลยต่อโครงสร้างระดับข้อมูล จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ เกิดความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายและความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ นอกจากนี้ตัวแปรการศึกษาทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพียงระดับเดียวโดยละเลยหน่วยของการวิเคราะห์ต่างระดับนั้น ทำให้ละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน จึงขัดกับธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งปัญหาทางเทคนิคของการวิเคราะห์แบบเดียว สามารถแก้ไขได้โดยการใช้แนวทางของการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) ซึ่งเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวละตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่นๆ (มณฑลวิทยาชคมดอกไม้, 2541)

สมถวิล วิจิตรวรรณ (2553) การวิเคราะห์พหุระดับ (Multiple Model) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ เป็นโมเดลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างข้อมูลของบุคคลอย่างน้อย

2 ระดับที่เรียกว่าข้อมูลระดับเชิงลดหลั่น (hierarchical data) โดยตัวแปรตามจะถูกกำหนดเป็นระดับของหน่วยในการวัดค่าของตัวแปร ตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรที่มีหลายระดับ และมีตัวแปรส่วนหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกับตัวแปรตาม และตัวแปรบางส่วนที่อยู่ในระดับสูงกว่าตัวแปรตาม ดังภาพดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ข้อมูลระดับเชิงลดหลั่นพหุระดับ

ที่มา: สมถวิล วิจิตรวรรณ (2553)

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรอื่นๆ มีนักการศึกษาได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2538) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการ (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวแปรตลอดจนการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ถึงระดับหน่วยการวัดที่เล็กที่สุดและศึกษาว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับกันนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน
2. เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร ให้ผลการวิเคราะห์ที่มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a model)

สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อจำแนกความผันแปร ของตัวแปรตามระดับโครงสร้างข้อมูล หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับที่มีอิทธิพลของตัวแปรทำนายต่างระดับตลอดจนการศึกษาระยะ ยาวถึงความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามในเชิงปริมาณ

ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโครงสร้างเป็นพหุระดับโดยใช้ โมเดลสมการถดถอยแบบประเพณีนิยมที่ใช้กันทั่วไป จะเผชิญปัญหาเชิงเทคนิคที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัญหาความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ (Aggregation Bias) ปัญหาความผิดพลาดในการ คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Misestimated Standard Error) และปัญหาความผันแปร ของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heterogeneity of Regression)

ความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ เกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ระดับ ต่างกัน มักมีความหมายต่างกัน และย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนก ความผันแปรในระดับบุคคลหรือระดับที่ 1 กับความผันแปรระดับองค์กรหรือระดับที่ 2

ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูล พหุระดับ ถ้าการวิเคราะห์ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์ การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่มมักจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์กันภายในแต่ละ กลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะ และมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ซึ่งการวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาโดยใช้ โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม เปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละกลุ่มได้ ความผัน แปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่า สำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

ความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอย เกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรทำนายกับตัวแปรตาม มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งความผันแปรของสัมประสิทธิ์

การถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปร

ขั้นตอนการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับมีขั้นตอน ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535)

1. การวิเคราะห์ระดับนักเรียน (Micro Level หรือ Within-School Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Y_{ij} กับ X_{ij} โดยแยกวิเคราะห์ถดถอยในแต่ละชั้นเรียน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์โมเดลศูนย์ (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกสุด เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละชั้นเรียน โดยไม่นำตัวแปรอิสระใดๆ เข้าร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วย หรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลในขั้นต่อไปหรือไม่ มีรูปแบบสมการดังต่อไปนี้

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

$$y_{ij} = b_{0j} + e_{ij} \dots\dots\dots (1)$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

$$b_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j} \dots\dots\dots (2)$$

(fixed)

(random)

ค่าเฉลี่ย

ค่าความคลาดเคลื่อน, $e \sim N(0, \sigma^2)$

โดยที่

y_{ij} แทน ตัวแปรตาม

b_{0j} แทน ค่าจุดตัดแกนของชั้นที่ j

γ_{00} แทน ค่าเฉลี่ยรวม

e_{ij} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับภายในหน่วย

U_{0j} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับระหว่างหน่วย

จากสมการ (1) และ (2) กำหนดให้ b_{0j} เป็นค่าที่เปลี่ยนแปลงได้และมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าระหว่างห้องเรียน ในกระบวนการวิเคราะห์เอชแอลเอ็มจะแบ่งผลของพารามิเตอร์ออกเป็นอิทธิพลคงที่ (fixed effect) และอิทธิพลสุ่ม (random effect) และใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) ($H_0: \gamma_{00} = 0$) ถ้าไม่เป็นศูนย์ แสดงว่า จุดตัดแกน (Intercept) และตัวแปรอิสระส่งผลต่อ y_{ij} แต่ถ้ามีค่าเท่ากับศูนย์แสดงว่า ไม่ส่งผลต่อ y_{ij} นอกจากนี้เอช

แอลเอ็มจะใช้ไคสแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(U_{0j}) = 0$] ถ้าไม่เป็นศูนย์ แสดงว่าพารามิเตอร์มีความแปรปรวนระหว่างหน่วย จึงสมเหตุสมผลที่จะหาตัวแปรอิสระระหว่างหน่วยมาอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นว่ามาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวแปรใด แต่ถ้าไม่เป็นศูนย์แสดงว่าพารามิเตอร์ไม่มีความแปรปรวนระหว่างหน่วย ซึ่งสามารถตั้งข้อจำกัดให้เป็นค่าคงที่ในการวิเคราะห์ได้

1.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model) เป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียนเข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อ b_{0j} หรือ b_{1j} หรือไม่ ตลอดจนเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นเมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว ทำให้เกิดความแปรปรวนระหว่างหน่วยที่ศึกษาเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับชั้นเรียนในขั้นต่อไปหรือไม่มีรูปแบบคือ

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

$$y_{ij} = b_{0j} + b_{1j}(x_{ij}) + \dots + e_{ij} \dots \dots \dots (3)$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

$$b_{0j} = \gamma_{00} + \dots + U_{0j} \dots \dots \dots (2)$$

$$b_{1j} = \gamma_{10} + \dots + U_{1j}$$

โดยที่	x_{ij}	แทน	ตัวแปรพยากรณ์
	y_{ij}	แทน	ตัวแปรตาม
	b_{0j}	แทน	ค่าจุดตัดแกนของชั้นที่ j
	$\gamma_{00} \gamma_{10}$	แทน	ค่าเฉลี่ยรวม
	e_{ij}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับภายในหน่วย
	U_{0j}, U_{1j}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับระหว่างหน่วย

จากสมการ (3) และ (4) โปรแกรมเอชแอลเอ็ม จะใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed [$H_0: \gamma_{00} = 0, H_0: \gamma_{10} = 0$] และใช้ไคสแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(b_{1j}) = 0$]

2. วิเคราะห์ระดับชั้นเรียน (macro level หรือ between-school analysis) เป็นการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (hypothetical model) โดยนำตัวแปรระดับ

นักเรียนที่ผ่านการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมจากการวิเคราะห์ระดับนักเรียน มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอิสระระดับชั้น เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับชั้นเรียนที่มีต่อตัวแปรระดับนักเรียน มีรูปแบบคือ

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

$$y_{ij} = b_{0j} + b_{1j}(x)_{ij} + b_{2j}(x)_{2j} + \dots + e_{ij} \quad \dots\dots\dots (5)$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

$$\begin{aligned} b_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{01}(Z_{1j}) + \gamma_{02}(Z_{2j}) + \dots + U_{0j} \\ b_{1j} &= \gamma_{10} + \gamma_{11}(Z_{1j}) + \gamma_{12}(Z_{2j}) + \dots + U_{1j} \quad \dots\dots\dots (6) \\ &\vdots \\ b_{kj} &= \gamma_{k0} + \gamma_{k1}(Z_{1j}) + \gamma_{k2}(Z_{2j}) + \dots + U_{kj} \end{aligned}$$

จากสมการ (5) และ (6) โปรแกรมเอชแอลเอ็ม จะใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed [$H_0: \gamma_{00} = 0, H_0: \gamma_{10} = 0$] และใช้ โคสแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(b_{ij}) = 0$] ในทำนองเดียวกับการทดสอบโมเดลอย่างง่าย (simple model)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้ เมธัส วันแอะเลาะ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวอย่างคือครู จำนวน 178 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมและส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม

จිරนนท์ พันธุ์ฉลาด (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ตัวอย่างคือ ครูสามัญระดับมัธยมศึกษา จำนวน 322 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาที่สอน ขวัญและกำลังใจของครู และสุขภาพจิตของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของครู ความรู้ความสามารถในการสอน ความสามารถในการใช้สื่อการสอน การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศุภชัย แจ่มใจ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนภาษาจีนของผู้เรียนสาขาวิชารัฐกิจจีนและสาขาจีน คณะวิทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ทั้ง 3 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนภาษาจีนของผู้เรียน ได้แก่ แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนที่เรียนภาษาจีนพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนแตกต่างกัน ปัญหาการจัดการศึกษาด้านเนื้อหารายวิชาภาษาจีนในหลักสูตร ปัจจัยเสริมการพัฒนาความสามารถทางภาษาจีนล้วนส่งผลต่อความสามารถทางด้านภาษาจีนของผู้เรียน

ประไพพร อุทธิยา และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน ตัวอย่างคือผู้บริหาร ครูและนักเรียน จำนวน 2,422 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพระระดับ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับปัจจัยระดับห้องเรียนพบว่า อายุของครู วุฒิการศึกษาของครู รายได้ของผู้ปกครองนักเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เวลาในการเรียนรู้ของนักเรียน และแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร และสำหรับปัจจัยระดับโรงเรียนพบว่า อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร โดยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลเชิงลบต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวอย่างคือครู จำนวน 290 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ชวลีพร จินฉนพงษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 756 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำหรับปัจจัยความต้องการฝึกอบรมและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยความต้องการการฝึกอบรม ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ และด้านความต้องการพัฒนาความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐฐา สววิบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชา INT212 (การออกแบบภายใน 2) สาขาวิชาการออกแบบภายใน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการออกแบบภายใน ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 73 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (t-test) ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์ด้านการสอนและเทคนิคการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อประกอบการสอนมีการปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดเช่นกัน

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตัวอย่างคือข้าราชการครูที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล ,ธีระ รุญเจริญ ,ไพศาล หวังพานิช และศรุตดา ชัยสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวอย่างคือครูจำนวน 450 คน จากโรงเรียน 50 แห่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สำหรับปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00

สุพรรณ อินทะชัย (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,620 คน การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์หุระดับ ผลการวิจัย พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เจตคติต่อวิชาชีพรู ขวัญกำลังใจในการทำงาน และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถอธิบายประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนได้ร้อยละ 46.40 และวุฒิการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพรู และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงาน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนได้ร้อยละ 47.10 และปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยระดับครู พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนที่มีต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรเดช อนันต์สวัสดิ์ และวรรณิ แกมเกตุ (2555) ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 694 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์อิทธิพลและการวิเคราะห์กลุ่มพหุด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53

กาญจนา ศิลา (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักเขตบางเขนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างคือครูทั้งหมด 1,206 คน จากโรงเรียน 322 โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นคือ ด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก

ทรงยศ แก้วมงคล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างคือ นักเรียน 1,260 คน ครู 672 คน และผู้บริหาร 84 คน รวม 2,016 คน จากโรงเรียน 84 โรงเรียน การวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านเจตคติต่อการเรียนไม่มีอิทธิพลสำหรับปัจจัยระดับครู พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครู และพฤติกรรมการสอนไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน แต่วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมจัดการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณณา หงสกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้และการหา

ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ตัวอย่างคือครูปฏิบัติการสอน จำนวน 588 คน จากโรงเรียนเอกชน 115 โรง การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครูโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 68

จิราพร รัตนคำและวินัย รัตนคำ (2557) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตัวอย่างเป็นนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา จำนวน 377 คน การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสถาบันการพลศึกษามีแบบ การเรียนรู้ทุกแบบอยู่ในระดับมากโดยมีรูปแบบการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน นักศึกษาเพศชายและ นักศึกษาเพศหญิงมีแบบการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ลักษณ์ ขอบงาม นูรีดา แวยูหนุ และอาฟีฟี ลาเต๊ะ (2557) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ การสอน ของ นักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 180 คน การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีเพียง องค์ประกอบเดียวคือ ด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ ร้อยละ 6.0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รจนา จันทร์ช่วง และวุฒิชัย เนียมเทศ (2557) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 347 คน การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปรบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนอกจากปัญหาด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม ขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งสิ้น (สุรเดช อนันตสวัสดิ์ และวรรณิ แกมเกตุ, 2555) พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การสอนส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับงานวิจัยของชูลีพร จินฉณพงษ์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน พบว่า การฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก และสำหรับงานวิจัยของสุพรรณ อินทะชัย (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เจตคติต่อวิชาชีพรู ขวัญกำลังใจในการทำงาน และภาวะผู้นำทางวิชาการยังสามารถอธิบายประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนได้ สำหรับขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานสามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนได้เช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่านอกจากทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูยังพบว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพรู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

จากการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้พบว่า นอกจากตัวแปรในระดับครูแล้วยังมีตัวแปรในระดับโรงเรียนที่อาจมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของทักษะการจัดการเรียนรู้ จากตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยนำเสนอดังกล่าวข้างต้น เพื่อต้องการทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวិธีการวิเคราะห์แบบพหุระดับเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

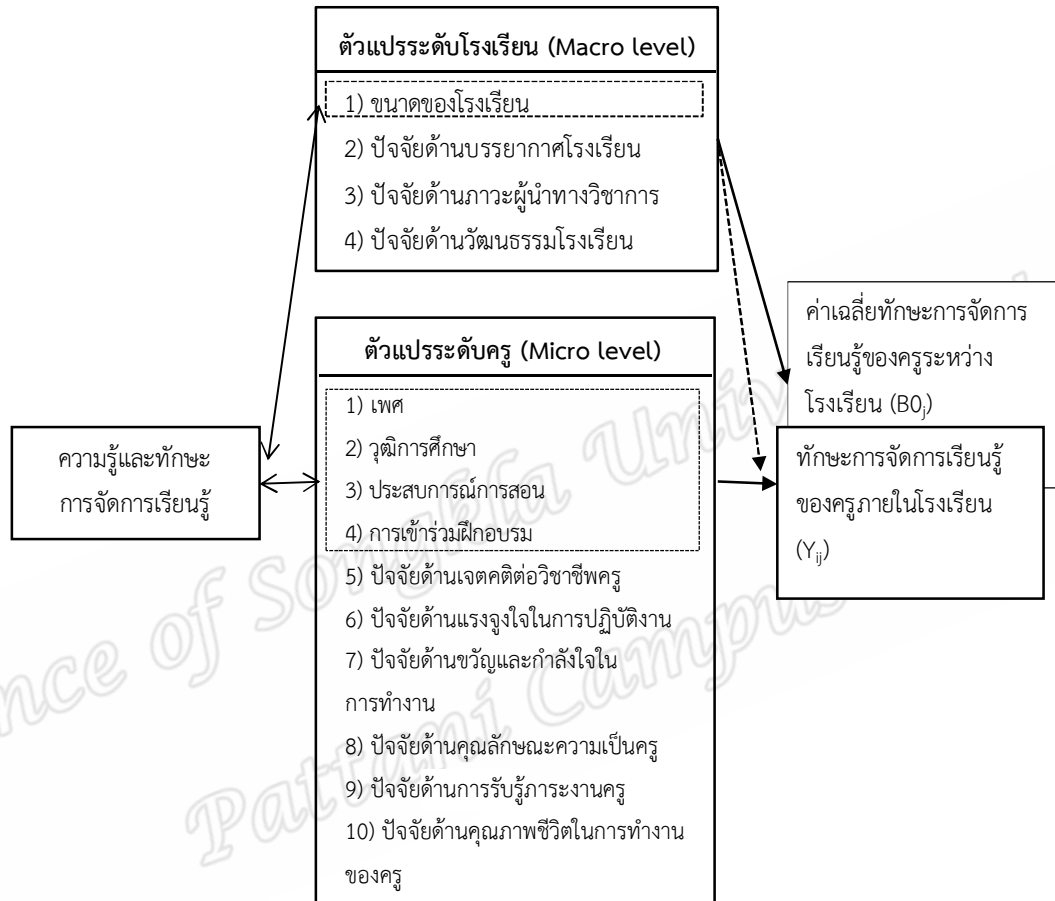
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของนักวิชาการและนักวิจัยหลายๆท่าน ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ
ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียน

ตัวแปร	ผู้วิจัย																		
	เน้ธ (2550)	จิรันท์ (2552)	ศุภชัย (2552)	ประไพพร (2553)	พรศิลป์ (2553)	ชุตีพร (2554)	ณัฐธา (2554)	สุพชดา (2554)	เจตนิพิฐ (2555)	สุพรรณ (2555)	สุรัตช (2555)	กาญจนา (2556)	ชลกร (2556)	ทรงยศ (2556)	วรรณธนา (2556)	สนั่น (2556)	จิราพร (2557)	นงคัลักษณ์ (2557)	รจนา (2557)
ตัวแปรระดับครู																			
เพศ		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓				✓	✓	✓	
วุฒิการศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓			
ประสบการณ์การสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓			
การเข้าฝึกอบรม	✓										✓			✓					
ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู	✓	✓				✓				✓									✓
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน		✓			✓			✓		✓			✓			✓			✓
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ	✓	✓		✓						✓					✓				✓
ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู		✓												✓					✓
ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู			✓						✓							✓			
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน								✓	✓										
ตัวแปรระดับโรงเรียน																			
ขนาดโรงเรียน		✓								✓		✓				✓			✓
ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน				✓			✓	✓	✓			✓							✓
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ				✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน									✓			✓							
ตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้		✓	✓				✓								✓				

- หมายเหตุ
- ✓ คือ ตัวแปรที่พบจากศึกษางานวิจัย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 - ✓ คือ ตัวแปรที่พบจากศึกษางานวิจัย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากรายละเอียดของตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน จึงทำให้ที่สามารถเขียนกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย