

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย และผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
2. การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
5. วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบความคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ (Model)

รูปแบบ หรือ โมเดล (Model) เป็นคำที่เราได้ยินกันบ่อย ๆ อย่างกว้างขวางทั้งในวงการ ราชการและภาคเอกชน รูปแบบมีหลายลักษณะ รูปแบบตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model (โมเดล) ซึ่งโดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนาย่อมไม่มีสิ่งใดที่มีรูปแบบตายตัว แต่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือผันแปรเทคนิควิธีการตามแต่เหตุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (1995, p 668) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุปได้ 3 ประเด็น คือ 1) Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง 2) Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ชุมชนต้นแบบ และ 3) รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในขณะที่นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” จึงหมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่าย

ขึ้น รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักและประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Corsini and Auerbach (1996, pp 573 - 574) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

นอกจากนี้ Keeves ยังกล่าวว่ารูปแบบ (Model) ที่ใช้อยู่ทั่วไปตามแนวคิดของแคปแลน (Kaplan) นั้นมีอยู่ 5 แบบ หรือ 5 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ(Analogue Model) เน้นความคิดที่แสดงออกในลักษณะ ของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป ซึ่งใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา(Semantic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา โดยเฉพาะการพูดและการเขียน ซึ่งใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง สูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง แผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เน้นความคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหาใด ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบด้านศึกษาศาสตร์เป็นส่วนใหญ่

ทิสนา แจมมณี (2551, น. 1) ได้ให้ความหมาย รูปแบบตามที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในประเทศส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ สามารถสรุปได้ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบของจริง หมายถึงรูปแบบที่เป็นแบบอย่าง หรือแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ 2) สิ่ง que แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 3) ลักษณะที่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถหาสิ่งที่ต้องการนั้น แตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ 4) ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย และแบบจำลองอย่างง่ายหรือส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดง

หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 16) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลುವัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

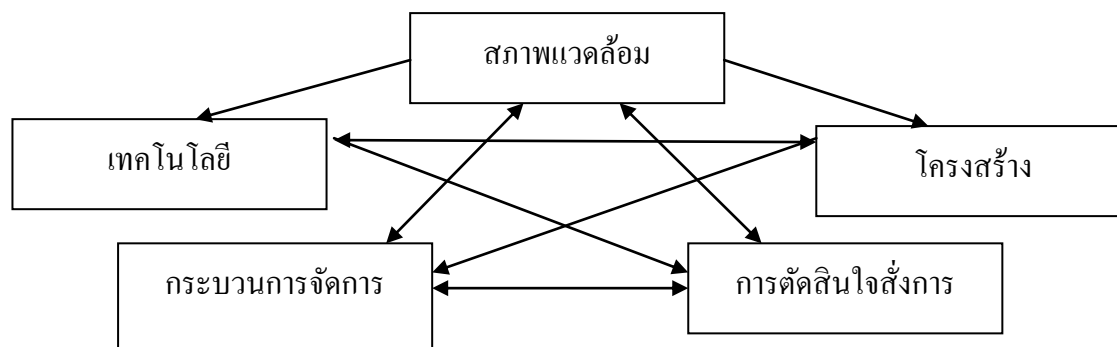
แดนวิชัย สายรักษา (2556, น. 17) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง หรือ แบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง วิธีการในการดำเนินการบางอย่าง หรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้แผนภูมิหรือแผนผัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย และกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้

สรุป รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แนวทาง หรือ โครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลುವัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เชื่อถือและยอมรับได้

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้าง แนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม เหตุการณ์หรือสถานการณ์เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์ และโมเบิร์ต ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้นการพัฒนาารูปแบบจึงมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg). ปรับปรุงจาก เครื่อง่ายปราชญ์ชาวบ้านศรีนครพัฒนา (น. 19), โดย ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี, 2552, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Joyce and Weil (1986, pp 359-364) กล่าวว่า วิธีการสร้างรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบหลักการ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็น พื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติได้ แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอนโดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้น ๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน
2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น
3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียนรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัลหรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น
4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอน นั้น ๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่น ๆ เพื่อให้การใช้รูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดแฝงไปกับผล สามารถใช้ป็นสิ่งพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้ด้วย

สรุปว่าการสร้างรูปแบบมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ส่วนคือส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา (Development) คำว่า การพัฒนา (Development) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหรือคำนิยาม ไว้ ดังนี้

ในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ได้นำคำว่า “การพัฒนา” ใช้เรียกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สันธยา พลศรี (2550, น. 2 - 8) จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปที่เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นพลังงานเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ต่าง ๆ ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ เช่น อาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม สถานที่ประกอบอาชีพจากเรือกสวนไร่นาเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการผลิตแบบเพื่อการยังชีพเป็นเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้มาตรฐานหลายประการ เช่น ขาดสวัสดิการและความปลอดภัย โรงงานคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์ จึงนำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้เพื่อเรียกรวบรวมการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวยุโรปในขณะนั้นให้สูงขึ้นและได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายความหมาย เช่น ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองกวมและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ มีแนวทางการพัฒนาในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในความหมายแคบ คือ “การพัฒนาองค์กร” หรือ Organization Development : OD โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบโดยมุ่งความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นส่วนรวมและแก้ปัญหาขององค์กรทุกส่วนพร้อม

กัน มิใช่แก้ปัญหาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง สำหรับความหมายอย่างกว้าง ๆ หมายถึง ความพยายาม
 อย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันในการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 ทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดปัญหาภายใน
 องค์กรให้หมดไปโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ
 ภายนอกองค์กรได้ทันทั่วทั้ง
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มี
 ต่อบุคคลและองค์กรให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงาน
 เพื่อองค์กรเป็นส่วนรวม
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของ
 สายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน
6. เพื่อสร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคน
7. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ไว้ว่า ความ
 เจริญ เป็นคำกริยาหมายถึงการทำให้เจริญหรือทำให้ยังยืนถาวร การพัฒนาในความหมายที่ใช้กัน
 โดยทั่วไปหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น (Change for the Better) ดังนั้น ถ้าพูดถึง
 การพัฒนา โดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาหรือเปลี่ยนแปลงในทาง
 ที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาผู้อำนวยการในองค์กร จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกร
 ทำงาน ค่านิยม และเจตคติของผู้อำนวยการในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทางที่พึง
 ประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการ
 ทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมี
 ความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551, น. 73) ได้กล่าวถึง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ที่มี
 การกำหนดทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า ซึ่งทิศทางที่กำหนดขึ้น
 ย่อมจะต้องเป็นของดีสำหรับกลุ่มหรือชุมชนที่สร้างขึ้น การพัฒนาจึงอาจเรียกได้ว่าเป็นการ
 เปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถูกพอกพูนด้วยค่านิยมของชุมชนหรือสังคม
 นั้น และการพัฒนาเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมอนาคตของสังคม
 อันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การเพิ่มความสามารถ (Capacity) ของคนในการพิจารณา

ว่าสิ่งใดจำเป็นต้องกระทำเพื่อขยายขีดความสามารถและพลังงานในอันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (2) การสร้างความเป็นธรรม (Equity) ของสังคม เพราะการจำแนกแจกจ่ายทรัพยากรและบริการต่าง ๆ หากกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึงและไม่เท่าเทียมกัน ย่อมนำไปสู่การแตกแยกและทำลายความสามารถของคนในที่สุด (3) การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในทางการเมืองของประชาชน โดยวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐ อันจะนำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้งกับการแบ่งสันผลประโยชน์ที่เกิดจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมและ (4) การสร้างเสถียรภาพ (Sustainability) ในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรทางการผลิตให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับภาวะนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งการสร้างเสถียรภาพอาจเกิดขึ้นได้โดยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ระหว่างภูมิภาค ทั้งภายใน และระหว่างประเทศอันหมายถึงว่าการสร้างสรรค์การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าหรือเสถียรภาพของฝ่ายหนึ่งจะไม่เป็นการทำลายล้างการพัฒนาของอีกฝ่ายหนึ่ง และสังคม การพัฒนาอันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมไปกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

ชาลส์ ชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 17) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสร้างหรือพัฒนารูปแบบจำลองให้ความรู้ ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

แดนวิชัย สายรัทธา (2556, น. 18) ได้สรุปการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาอย่างมีแบบแผนเป็นลำดับขั้นตอนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีทฤษฎีรองรับ มีการวิจัย ตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถใช้ได้เกิดผลสูงสุดกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแต่อาจเกิดผลที่ลดน้อยลง

จากความหมายของการพัฒนาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เกิดการถือถือต่อการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือ การพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหาเส้นทาง

เพื่อแก้ไขปัญหาความอดอยาก และแก้ปัญหาค่าความเจ็บป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคล ก็จะเป็นนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด

2.2 การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.1 บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

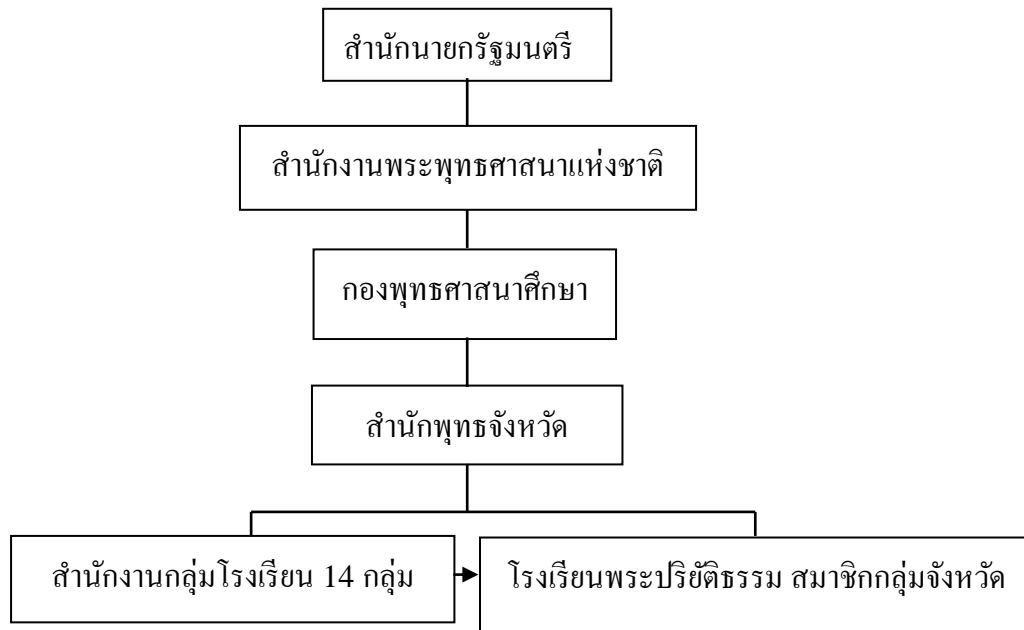
การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ได้มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเด็กเยาวชนที่เป็นทรัพยากรสำคัญของชาติควบคู่ไปกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนดังกล่าว เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญศึกษาสำหรับพระภิกษุ สามเณร โดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายในการรับเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือยากจน โดยเข้ามาบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุสามเณรแล้วให้การศึกษาพระปริยัติ แผนกธรรมและบาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ โดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ ผลิตพุทธศาสนทายาทเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา ดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 ในส่วนของการอนุญาตจัดตั้งแต่เดิมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และกรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต สถานภาพมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชน ครู และบุคลากรเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ซึ่งในระยะแรกกรมการศาสนา เป็นผู้อุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวต่อมามีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าว จึงได้โอนย้ายมาอยู่ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพุทธศักราช 2546 โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 มี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ ภาษาต่างประเทศ ฟิสิกส์ เคมี ชีวะ จำแนกเป็น 2 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้น 4 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2550, น. 28) ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันเช่นเดียวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ทั่วไป อีกทั้งยังได้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรผู้ด้อยโอกาสได้ศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการศึกษาวิชาสามัญในระดับชั้น

พื้นฐานและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอันจะเกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการศึกษาของชาติและพระพุทธศาสนาสืบไป (ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2545, น. 31)

สรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญศึกษา สำหรับพระภิกษุสามเณร โดยมีเป้าหมายในการรับเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือยากจน โดยเข้ามาบรรพชาและอุปสมบทแล้วให้ศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม บาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ โดยมีจุดเน้นให้มีคุณธรรมนำความรู้ ผลิตพุทธศาสนาทางให้ทางฝ่ายพุทธจักรเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา และผลิตพลเมืองดีให้แก่ทางฝ่ายอาณาจักรหรือฝ่ายบ้านเมืองด้วย

2.2.2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารสูงสุด คือ สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่ให้ความอุปถัมภ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกศึกษา โดยผ่านสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง โดยจัดกองพุทธศาสนศึกษาเพื่อส่งเสริมงานด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์โดยเฉพาะ โดยประสานงานกับสำนักพุทธศาสนาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานทางราชการส่วนภูมิภาค มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และมีสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดตั้งขึ้น สำหรับคอยให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียนที่เป็นสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย ดังแสดงในภาพที่ 2.2

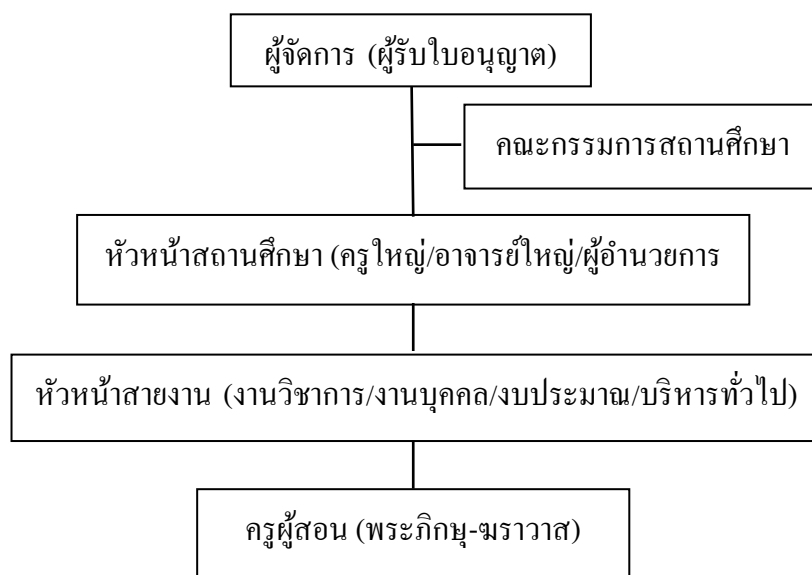


ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับประเทศ โดย กองพุทธศาสนาศึกษา, 2554.

การดำเนินการบริหารในระดับกลุ่มและระดับโรงเรียนนั้น เป็นการบริหารระดับล่างสุดหรือระดับปฐมภูมิ โดยกลุ่มโรงเรียนจะทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยกำหนดขอบเขตตามจังหวัดซึ่งแต่ละกลุ่มมีไม่เท่ากัน ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีกระจายอยู่ทั่วประเทศ 63 จังหวัด จัดเป็นกลุ่มได้ 14 กลุ่ม มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 391 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 49,567 รูป แยกเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 37,868 รูป ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 11,699 รูป ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 4,514 รูป แยกครูประจำที่เป็นพระภิกษุ 1,156 รูป ฆราวาส 1,695 คน รวม 2,846 รูป/คน และครูพิเศษที่เป็นพระภิกษุ 495 รูป ฆราวาส 1,173 คน รวม 1,668 รูป/คน ซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนจะตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากถึง 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 7 ถึง 11 มีโรงเรียน จำนวนมากถึง 202 โรง คิดเป็นร้อยละ 51.66 ซึ่งมีที่ตั้งกระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วภาคอีสาน รวม 19 จังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มที่ 7 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู รวม 3 จังหวัด 45 โรงเรียน กลุ่มที่ 8 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดหนองคาย อุดรธานี และสกลนคร รวม 3 จังหวัด 38 โรงเรียน กลุ่มที่ 9 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร รวม 4 จังหวัด 32 โรงเรียน กลุ่มที่ 10 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ และนครพนม รวม 4 จังหวัด 43 โรงเรียน และ

กลุ่มที่ 11 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ รวม 5 จังหวัด 44 โรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความศรัทธา และความนิยมของพ่อแม่ผู้ปกครองอย่างแพร่หลาย จึงได้ส่งบุตรหลานเข้าบวชเรียนเป็นจำนวนมาก และยังกระโดดไปเรียนในทั่วทุกภาคอีกด้วย (กองพุทธศาสนศึกษา, 2555, น. 28-30) ดังนั้น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภาคอีสาน จึงสมควรได้รับการพัฒนาตัวแบบการบริหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อจูงใจพ่อแม่ผู้ปกครองและตัวเด็กเองให้อยู่ในภูมิภานาของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องย้ายถิ่นฐานไปเรียนในโรงเรียนในภาคอื่นที่ห่างไกล ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบสังคมและอื่น ๆ ได้

การบริหารในระดับโรงเรียนนั้น ในฐานะเป็นโรงเรียนเอกชน จะมีโครงสร้างการบริหาร เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนทั่วไป ดังปรากฏในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับโรงเรียน โดย กองพุทธศาสนศึกษา, 2556.

จากแผนภูมิที่ 3 จะเห็นว่า โรงเรียนประเภทนี้จะมีผู้รับใบอนุญาตการจัดตั้งโรงเรียน มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือเป็นเจ้าของโรงเรียน ซึ่งระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ระบุไว้ชัดเจนว่า จะต้องเป็นเจ้าของาวาสของวัดนั้น ๆ หรือพระภิกษุที่ได้รับมอบหมาย มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่บริหารตามกฎหมายกำหนด และหัวหน้าสถานศึกษา มีตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้นำนายการตามขนาดของโรงเรียน คือขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสถานศึกษา ซึ่งระเบียบฯ กำหนดว่า ต้องเป็นพระภิกษุเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับ

ตำแหน่งด้วย ส่วนครูผู้สอนจะมีสถานภาพเป็นพระภิกษุก็ได้ เป็นฆราวาสก็ได้ แต่ฆราวาสจะต้องมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมาต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและบริหารทุกด้าน โดยมี ปัญหา ฎุภักดี (2545, ก), พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค (2546, ก), พระมหาสมพร สุริโย (2547, ก) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหาร ที่ผ่านมาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก่อนข้างขาดประสิทธิภาพทางการบริหารในด้านการเอาใจใส่ดูแลของหน่วยงาน ระดับบน รวมทั้งการขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ สภาพเช่นนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาทางปริมาณและคุณภาพยังไม่ดีนัก

2. ด้านวิชาการ ที่ประสบอยู่ก็คือ ตำราเรียนสำหรับพระสงฆ์ยังไม่เพียงพอ แต่จัดสถานศึกษาหนังสือยังไม่ครบชุดโดยทั่วไปจะมีเก็บไว้ในห้องสมุดของวัด แล้วพระภิกษุ สามเณรเข้าไปหยิบยืม เพื่อใช้เรียน เรียนจบแล้วจึงนำมาคืน การขาดแคลนตำราเรียนนี้เป็นปัญหาสำคัญยิ่ง

3. ด้านบุคลากร ครุ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพย่อมต้องอาศัยครูที่มีความรู้เหมาะสมกับวิชาที่สอนอันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ตามหลักสูตร ที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังคงขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การสอนเป็นจำนวนมาก ครูร้อยละ 19.83 มีคุณวุฒิต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ระเบียบกำหนด ทั้งครูพระและครูฆราวาส ครูเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 38.89 โรงเรียนต้องขวนขวายจัดทำเอง ซึ่งครูเหล่านี้ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งให้ทำหน้าที่การสอนโดยกรมการศาสนา และครูหญิงร้อยละ 4.74

4. ด้านอาคารสถานที่ อาคารสถานที่นับเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างยิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งขาด สิ่งเหล่านี้ จากการสำรวจปี 2539 พบว่าโรงเรียนร้อยละ 51.15 มีอาคารเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนเหล่านี้จะต้องจัดการเรียนการสอนไปเท่าที่จะทำได้โดยให้นักเรียนไปใช้สถานที่เรียนที่อื่นแทน

5. ด้านงบประมาณ การขาดแคลนงบประมาณนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้กว้างขวางอย่างมีคุณภาพ เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะจัดการหรือจัดจ้างครู และอุปกรณ์การสอนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้อย่างเพียงพอไม่สามารถจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งไม่สามารถขยายสถานที่เรียนให้สอดคล้องกับจำนวนของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น หากเป็นวัดขนาดใหญ่ที่มีรายได้จากการบริจาค และมีทรัพย์สินวัดมากก็จะไม่เป็นปัญหานัก ที่เป็นปัญหามากจะเป็นที่มีขนาดเล็กและมีรายได้จากทางอื่นน้อย

6. ด้านธุรการและการเงิน ยังประสบปัญหาการหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการใช้ภาษาไทยดี เช่นการสะกดตัวการ์นต์ วรรคตอน แม่นคำศัพท์ และคำแปลในพจนานุกรมนอกจากนี้ ยังต้องประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ความละเอียดรอบคอบ สุขุมและรวดเร็วโรงเรียนอาจหาบุคลากรที่เป็นฆราวาสเข้ามาทำงานด้านนี้ เพื่อเสริมงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ด้านการบริการกิจการนักเรียน คือผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการ และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ผู้สอนขาดความรู้ความชำนาญ ไม่มีเวลาทุ่มเทให้แก่นักเรียน และไม่มี ความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองที่จะคอยช่วยเหลือนักเรียน

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ โดยเฉพาะบุคคลที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ และการให้บริการแก่ชุมชน

จึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย แต่ก็ยังสามารถตอบสนองนโยบายขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ และช่วยให้พระภิกษุสามเณรได้รับโอกาสทางการศึกษา ตลอดถึงช่วยเหลือประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษา แผนกธรรม-บาลีได้ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชนเป็นอย่างดี แต่สภาพปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีสถานะทางการเงินดีขึ้นกว่าอดีตมาก จึงคาดหวังว่า เงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ จะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนในด้านต่าง ๆ ลงได้ในระดับหนึ่ง และสามารถสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายคือความมีประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินภายนอกรอบสองยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนประเภทนี้ ขาดตัวแบบทางการบริหารที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงต้องการหาตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ประสบความสำเร็จองค์ประกอบที่บ่งชี้สำคัญก็คือ “ประสิทธิภาพของโรงเรียน” ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่จะทำให้นักบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีประเด็นสำคัญดังนี้

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน

มีคำที่มักใช้คู่กันเสมอ คือ คำว่า “ประสิทธิผล” กับ “ประสิทธิภาพ” ซึ่งทั้ง 2 คำ มีความหมายใกล้เคียงกันจนบางครั้งเกิดความสับสน จำเป็นต้องนิยามศัพท์ให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน “ประสิทธิผล” หมายถึง ผลสำเร็จ หรือ ผลที่เกิดขึ้น ส่วน “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2542, น. 667) และอีกคู่หนึ่ง คือ คำว่า “ประสิทธิภาพของโรงเรียน” กับ “ประสิทธิภาพขององค์กร” มีความหมายไม่ต่างกัน เพราะในสภาพความเป็นจริงโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงมีความหมายเดียวกันกับ ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลายตามลักษณะขององค์กร (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 12) ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอาไว้หลายกลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรกให้นิยามโดยมองถึงประสิทธิภาพเฉพาะการบรรลุเป้าหมายอย่างเดียว เช่นเดียวกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น.8) ที่ให้นิยามประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (Out Come) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสมบุรณ์ วิชา (2544, ก) ที่พบว่า การเข้ามาเรียนของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนื่องจากผู้ปกครองมีความต้องการให้ลูกบุตรได้บวชเรียนเพื่อเป็นการทดแทนบุญคุณของผู้มีคุณพร้อมกับการเรียนสายสามัญ อีกทั้งยังได้ห่างไกลจากปัญหาเสพติดด้วย และได้มีโอกาสศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมกับการเรียนสามัญควบคู่กันไป รวมความได้ว่า สิ่งที่ผู้ปกครอง และสังคมคาดหวังต่อการศึกษาก็คือต้องการให้นักเรียนที่เป็นบุตรหลานของตน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างหนึ่งนั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน หรือระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการบริหารโรงเรียน สามารถบ่งบอกถึงควมมีคุณภาพ และเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรเข้ามาบวชเรียนด้ว

2.3.2 แนวคิดของประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร ซึ่งเป็นการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

หรือไม่เพียงใด โรงเรียนจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ โรงเรียน ถ้าโรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนนั้นก็ล้มสลายไป ดังนั้น จึงได้มีการสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร และโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การให้สูงขึ้น โดยมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่านดังนี้ ประกอบด้วย ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 382-383) ได้นำแนวความคิดของพาร์สันสมาขยายออกไป และอาศัยแนวคิดของ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1994, น. 36-39) ได้เสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) (2) นวัตกรรม (Innovation) (3) ความเจริญเติบโต (Growth) (4) การพัฒนา (Development) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) (2) คุณภาพ (Quality) (3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition) (4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) การบูรณาการ (Integration) คือ การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความพอใจ (Satisfaction) (2) บรรยากาศ (Climate) (3) การสื่อความหมาย (Communication) (4) ความขัดแย้ง (Conflict) 4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) คือ การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ มีตัวบ่งชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความภักดี (Loyalty) (2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest) (3) แรงจูงใจ (Motivation) (4) เอกลักษณ์ (Identity)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมิได้หมายถึงเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ

2.3.3 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัดการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินการแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์ เสนอเป็นแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิภาพขององค์การออกเป็นหลายแนวทางแตกต่าง

กันไปตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ซึ่งยังไม่สามารถได้ข้อสรุปที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกองค์การ แต่ต่างก็ยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์การเป็นหลักของทฤษฎีองค์การทั้งหลาย วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น. 80) ซึ่งปัจจุบันนักสังคมศาสตร์ยอมรับว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์การในรูปลักษณะต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของตน การทำงานขององค์การจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้นเป็นลำดับจึงเกิดคำถามที่น่าสนใจที่ตามมาว่า ประสิทธิภาพขององค์การหรือผลในการทำงานขององค์การนั้นเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงอย่างไร จึงจะทำให้สมาชิกและสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์ในการตอบประเด็นคำถามเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการประเมินขององค์การ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่อย่างไร ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย ประกอบด้วยนักวิชาการของไทย ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, น. 323 -336) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective School) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effective) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง สุขภาพของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดหรือความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนา และความเชื่อมั่นในองค์การ เป็นต้น ต่อมา ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, น. 428) ให้ทัศนะว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต นอกจากนี้ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2544, น. 93) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรหมายรวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาเจตคติของนักเรียนให้เป็นทางบวกต่อโรงเรียน ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

จากแนวทางการวัดและประเมินประสิทธิภาพขององค์การดังกล่าว การวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแนวทางที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยรูปแบบนี้มีแนวคิดว่า ประสิทธิภาพควรประเมินในแง่ของความสามารถในการทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันกับวิธีการ

บริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives : M.B.O) เพราะมีลักษณะสำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านและเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้

2.3.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)

ผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียน และแสดงถึงคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนด้วย

2.3.4.1 ความหมายและความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น Lunenburg and Ornstine (2000, p 10) กล่าวว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวชี้วัดโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ป็องกัน (2543, น.7) ก็ให้ความหมายทำนองเดียวกันว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ที่ได้จากผลการเรียนของนักเรียน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลเป็นคะแนนเฉลี่ยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาออกมาขึ้นจากการฝึกอบรมสั่งสอนโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ความรู้ ความคิด (Cognitive Domain) ความรู้สึก (Affective Domain) และการปฏิบัติ (Psycho-Motor Domain) จึงถือเป็นเป้าหมายอันสำคัญอันหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น. 143) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถอธิบายองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังเป็นข้อมูลที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ซึ่งมักจะเป็นโรงเรียน

ขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพทางการเรียนการสอนสูง สามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณะอย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังเป็นเครื่องช่วยการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในแต่ละปีการศึกษาเป็นจำนวนที่มากขึ้น ซึ่งโรงเรียนจะมีโอกาสได้รับนักเรียนที่มีพื้นฐานการเรียนดีมากขึ้น และมีโอกาสสร้างชื่อเสียงด้านวิชาการ มีนักเรียนเข้าเรียนมากขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของโรงเรียน และการสนับสนุนจากผู้ปกครองมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนสัมพันธ์ทางการเรียนโดยตรง ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิด เพื่อดำเนินการและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น. 154) ที่ได้อภิปรายว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและพฤติกรรมของ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของโรงเรียน และชี้ให้เห็นถึงศักยภาพหรือความพร้อมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองเด็ก และยังเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการส่งบุตรด้วย จึงอาจกล่าวได้สั้น ๆ ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี มีผลต่อความมั่นคงและความอยู่รอดของโรงเรียนด้วย

2.3.4.2 แนวคิดการวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น พรทิพย์ ไชยโส (2552, น. 1) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการศึกษา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษาและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดการศึกษา สารสนเทศที่ได้จากการวัดและการประเมินผลการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผู้เรียน ในชั้นเรียน มีประโยชน์โดยตรงต่อครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้บริหาร และมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผลจากการวัดและประเมินผลการศึกษาช่วยให้สถานศึกษาเกิดแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ยังให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนากับการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ ระดับชาติ การวัดและการประเมินผลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาการวัดเป็นการตรวจสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในรูปของคะแนน หรือคำบรรยายที่เกี่ยวกับรายการ สมรรถภาพ หรือคุณลักษณะของผู้เรียน ที่แสดงออกทั้งในระยะเวลาก่อนเรียนระหว่างเรียนหรือหลังจากการเรียนการสอน ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมาพิจารณาตัดสินว่าผู้เรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา กระบวนการวัดและการประเมินผลที่เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน คำว่า

“ผล” คือสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูจัดให้ ผลดังกล่าวนี้เรียกว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”

หลังจากประเทศไทยทำการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ เมื่อ พ.ศ. 2542 ได้มีแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชาติตามมา ซึ่งได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ที่นิยมเรียกกันว่า การสอบ NT หรือ National Test และ O-NET หรือ Ordinary National Education Test เป็นการทดสอบที่มีจุดหมายเดียวกัน คือประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนแต่ละ โรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาทำแผนพัฒนานักเรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ รู้จักคิดวิเคราะห์ เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแต่ละช่วงชั้น เมื่อเรียนครบ 3 ปี โดยจะทดสอบที่ชั้นสูงสุดของช่วงชั้นนั้น ๆ การสอบ NT และ O-NET นั้น ใช้ข้อสอบมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ แต่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดสอบ NT และ O-NET เป็นคนละหน่วยงานกัน และ การสอบทั้งสองแบบ นักเรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ จัดสอบโดย สพฐ. หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ส่วน O-NET จัดสอบโดย สทศ. หรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ โดยระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย แบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น (12 ปี) คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) ในปีการศึกษา 2551 สทศ. จะจัดสอบให้กับนักเรียนในช่วงชั้นที่ 1 หรือ ป.3 ส่วน สทศ. จะจัดสอบให้กับนักเรียนชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 โดย ม.6 จะใช้ศูนย์สอบมหาวิทยาลัย 20 แห่ง สอบวิชา สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ และการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี รวม 8 กลุ่มสาระฯ ส่วน ม.3 ใช้โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นสนามสอบ สอบวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา และป.6 สอบใน โรงเรียนที่นักเรียนเรียนอยู่ สอบวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ทุกแห่ง ยังจะจัดสอบประเมินนักเรียนทุกคนในชั้น ป.2 ป.5 และม.2 อีกด้วย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลก่อนที่จะจบช่วงชั้นในปีต่อไป ดังนั้น นักเรียนจะจบการศึกษาแต่ละช่วงชั้นได้ ต้องสอบ O-NET ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักเรียน โดยเฉพาะ ม.6 จะต้องสอบ O-NET ทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินคุณภาพระดับชาติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว โรงเรียนยังจะนำผลคะแนนไปกรอกในแบบ ป.พ.1 ในช่องผลการประเมินระดับชาติ นักเรียนสามารถนำคะแนนที่ได้ไปยื่นเลือกคณะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือแอดมิชชันกลาง นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังมีนโยบายนำ O-NET ไปถ่วงน้ำหนักคะแนน GPA อีกด้วย (โรงเรียนลูก-โรงเรียนพ่อแม่, 2552, น. 1) สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จะใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบ NT ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับชั้นมัธยมปีที่ 3

จากแนวคิดการวัดและประเมินในระดับต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในรูปของคะแนน หรือคำบรรยายที่เกี่ยวกับรายการ สมรรถภาพ หรือคุณลักษณะของผู้เรียนและตัดสินว่าผู้เรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดในระดับชาติ จะแสดงผลในรูปของคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก ได้แก่ เหตุผลทางการเมือง (Political) ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่า คะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และ ประการที่สอง ได้แก่ เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, น. 32) ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นผลลัพธ์ตัวแรกที่ต้องคำนึงถึงในแง่ของประสิทธิภาพ (ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545, น. 95) เพราะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนของครู บรรยายกาของโรงเรียน และพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน และเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นองค์ประกอบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบ NT ในปี การศึกษา 2551 ระดับชั้นและรายวิชาที่ทดสอบ คือ 1) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา และ 2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาสังคม ศึกษาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและ เทคโนโลยี

2.3.5 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving Within School)

ปัญหา เป็นตัวการสำคัญในการปิดกั้นไม่ให้เกิดการดำเนินการบริหารบรรลุผลตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาการบริหารและการจัดการ รวมไปถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา และยังมีความแตกต่างอยู่มากซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียน

มัธยมศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ และแม้ในโรงเรียนประเภทเดียวกัน เนื่องจากระบบบริหารไม่ชัดเจนทำให้มีปัญหาทุกด้าน ทั้งงบประมาณ อาคารสถานที่ ขาดแคลนบุคลากร ห้องสมุดไม่สมบูรณ์ ไม่มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การผลิตและใช้สื่อการสอน การใช้นวัตกรรมสมัยใหม่ วิธีการและเทคนิคการสอน การวัดและประเมินผล สภาพห้องเรียนไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (พระอภิเดช บุปผา, 2547, ก, พระมหาปรีชา ฉัตรแก้ว, 2548, 100, พระสุขุม ทองรักษย์, 2547, ก) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารโดยความสามารถก็จะคงอยู่ต่อไปไม่ได้ แต่ถ้าผู้บริหารมีความสามารถก็จะคงอยู่ต่อไปได้ ดังนั้น เครื่องบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอีกตัวหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ และสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือโรงเรียนนั้น แต่ในทางปฏิบัติมีข้อควรคำนึงถึงอยู่ 2 ประการ คือ การปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และ ในการปรับตัวนั้นจะต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและจะต้องทำเป็นระบบ ทั้ง ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต (Total Cycle of Input Process Output) ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พฤติกรรมและประสิทธิภาพ จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หลายตัวแปร เช่น ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี สภาพการทำงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม (ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545, น. 97)

การแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมีมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่ความพร้อมของโรงเรียน และความสามารถในการจัดรูปแบบหรือระบบการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดการประสานงานเป็นแนวทางการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาการต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่

ล้ำสมัย ไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2549, น. 53) ดังนั้นการดำเนินการใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาจะต้องมีความพร้อมและความสามารถที่จะแก้ปัญหาทันทีต่อเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพราะประสิทธิภาพองค์การจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านองค์การ (Organizational Environment) ประกอบด้วยตัวแปรซึ่งเป็นระบบปิดขององค์การอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร ได้แก่ ขนาดขององค์การ เทคโนโลยี บรรยากาศขององค์การ และทรัพยากรบุคคล 2) สภาพแวดล้อมด้านภาระงาน (Task Environment) ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่องค์การนั้นตั้งอยู่ เช่น อำนาจ การควบคุม อำนาจ แหล่งเงินทุน แหล่งวัสดุ และ 3) สภาพแวดล้อมด้านสังคม (Societal Environment) เป็นสภาพแวดล้อมมหัพภาค เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และกฎหมาย เป็นต้น สภาพแวดล้อมทั้งสาม จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน จึงเป็นเรื่องที่องค์การจะต้องแก้ไข ปรับปรุงเพื่อมุ่งอนาคต จะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สามารถคาดการณ์แทนที่จะเป็นการสนองตอบต่อวิกฤติการณ์ นั่นคือ ทำให้องค์การเป็นฝ่ายปฏิบัติ หรือฝ่ายรุก (Active) แทนที่จะเป็นฝ่ายรับ (Reactive) องค์การจะต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการแก้ไขและประเมินความสำคัญของตัวแปรของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกใช้ทักษะ และความผูกพันของสมาชิกขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาขององค์การสามารถปรับปรุงพัฒนา และนำไปสู่การมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องจึงควรมีความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) มาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์การ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 47) ได้เสนอว่า ความคิดเชิงระบบเป็นวินัยสำหรับการมองภาพโดยรวม มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน นอกจากนี้ความคิดเชิงระบบโดยเฉพาะ พลวัตต่าง ๆ ของระบบ ยังเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังให้เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงองค์การ พลวัตต่าง ๆ ของระบบตระหนักว่า องค์การเปรียบเสมือนเครือข่ายขนาดใหญ่ของศูนย์ย่อย (Nodes) ในการติดต่อประสานงาน

สรุปได้ว่า ความสามารถแก้ปัญหภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในการคลี่คลายปัญหาจนระงับหรือหมดไป ทำให้สามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สำหรับการวัด ผู้วิจัยกำหนดตัวบ่งชี้โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่พบจาก

ผลการวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งประกอบด้วย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การพัฒนาระบบสารสนเทศงานทะเบียนและวัดผล ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูสามารถควบคุมและลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนได้ จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม จัดการความขัดแย้งได้อย่างสันติ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานภายในโรงเรียนที่เพียงพอ

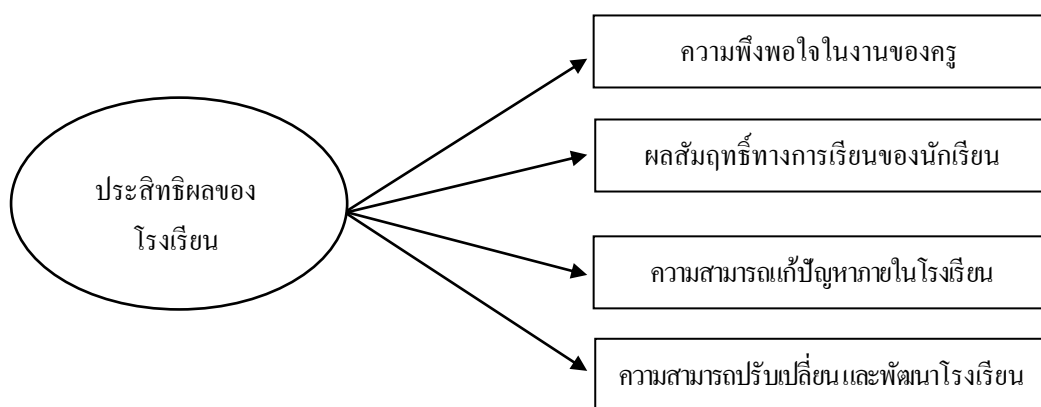
2.3.6 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Changing And Development)

เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้ทันกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้ศาสตร์ทางการบริหารคือ หลักการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมาช่วยปรับเปลี่ยนในขณะเดียวกันก็พัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงระบบเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร 8 ประการ คือ 1) แรงกระตุ้นส่วนใหญ่ในการปรับตัวในองค์กรมาจากภายนอกองค์กร 2) ความมากน้อยและความคงทนของการปรับตัวเป็นสัดส่วนโดยตรงกับความเข้มข้นของสิ่งเร้าจากระบบใหญ่ 3) การปรับตัวในองค์กรมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า ถ้าหากว่าผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสูงสุดมาจากภายนอกองค์กร 4) เมื่อมีความกดดันเพิ่มอย่างต่อเนื่องในระยะแรกระบบจะตอบสนองอย่างเฉื่อยชา ต่อมาจะตอบสนองชดเชยอย่างเกินเหตุ ผลสุดท้ายก็ล่มสลายแบบจบสิ้น 5) จำนวนนวัตกรรมรวมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัดส่วนผกผันกับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด 6) ยิ่งมีระดับการบังคับบัญชาามากเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็น้อยเพียงนั้น 7) เมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้นมักเกิดขึ้นจากส่วนบนไปส่วนล่าง มากกว่าจากส่วนล่างขึ้นไปส่วนบน 8) ยิ่งระบบย่อยทำหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็น้อยเพียงนั้น ซึ่งการปรับตัว และมโนทัศน์ที่มีความคล่องตัว และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้กันมากในเรื่องการวัดประสิทธิภาพองค์กร วิธีการสร้างแบบจำลองเพื่อเป็นเกณฑ์วัดประสิทธิภาพในระยะกลางซึ่งหมายรวมไปกับความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์กรในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอ ๆ กับที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบรรลุถึงการผลิต ประสิทธิภาพและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่ามีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติการในด้านการบริหารและนโยบายให้เหมาะสมขึ้น หรือสภาพแวดล้อมจากการเรียกร้องการผลิตซึ่งแตกต่างกัน หรือให้ตัวป้อนซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง หากองค์กรไม่สามารถหรือไม่ปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในอันตราย

แนวคิดดังกล่าว ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารและครู จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนหรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2549, น. 52)

สรุปว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของฝ่ายบริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อความก้าวหน้าและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาองค์การให้อยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ บุคลากรใช้ความรู้ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือน ๆ กัน และบุคลากรสามารถใช้ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 3



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (น. 52), โดยวาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2549.

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย คือความมีประสิทธิภาพนั้น โรงเรียนจะต้องมีตัวแบบที่เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันและมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารต่อการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาจากผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และบางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว (วิมลรัตน์ บุญชู, 2549, น. 27)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา แนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมไปถึงคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เพื่อหาตัวแบบที่เหมาะสม และมีลักษณะมีความสัมพันธ์กันเป็น โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล ซึ่งต้องใช้องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรหลายตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงได้ทำการสังเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่เหมาะสม และสามารถบ่งชี้ได้ว่า มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ แบบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990 Cited in Northouse, 2003, น. 177) ที่พบว่า การนำของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ในขณะที่ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น.145) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และพฤติกรรมครูไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้มีผลรวมมีค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสดี (2549, ก) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยทางอ้อมจะส่งผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารและบรรยากาศโรงเรียน ต่อมา สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 186-187) ที่พบในทำนองที่คล้ายกันว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ แต่อ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ผลการวิจัยของ จำเรียง คำป่อง (2543, น. 146-159) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมทางพุทธศาสนาย่อมเป็นที่ต้องการและพึงพอใจของครู-อาจารย์ เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของหน่วยงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับ

กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ (ยาใจ เดชจันทร์, 2545, น.12) และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความยึดมั่นในกลุ่ม และทำให้คนพอใจ งานก็บรรลุเป้าหมาย

ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุส่งมีผลต่อตัวแปรผล คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545, น. 138-139) แนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ ในส่วนของครู ก็มีลักษณะที่สนับสนุนความโปร่งใสและความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือและมีพันธะผูกพันกับการทำงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้งด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรผล ซึ่งมีลักษณะการส่งผลไปยังตัวแปรผลเป็นเชิงเส้นตรง จำนวนหนึ่ง ซึ่งสามารถจัดตัวแปรที่มีลักษณะเดียวกันและคล้ายกัน เป็นตัวแปรเดียวกันดังนี้

2.4.1 การพัฒนาครู

2.4.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537, น. 180) ได้กำหนดความหมายของคำว่า ครู มีความหมายหลายนัย ความหมายดั้งเดิม หมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณของศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง แต่ในปัจจุบันคนทั่วไปเข้าใจครูในฐานะผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์เป็นผู้มีความหนักแน่นควรเคารพบูชาของศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 3) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครู ดังนี้ “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2544, น. 236) ได้ให้ความหมายของครูว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอน อบรม บ่มนิสัยและถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์

จากความหมายของคำว่า ครู จากนักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่พอสรุป และได้นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอน อบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

2.4.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู

พยับ สุวรรณนิตย์ (2552, น. 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ยังต้องเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2552, น.23-24) ได้ กล่าวถึงความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียน วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีบทบาทสำคัญ ยิ่งต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ ระเบียบมีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้สถานการณ์ได้อย่างดีถ้วน รอบคอบทำให้ สามารถคาดการณ์ วางแผนตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 56- 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญ จากการวิเคราะห์ สภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่ยังจัดกระบวนการเรียนรู้รายวิชา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เป็นแบบบรรยายไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-Net) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ยังอยู่ในขั้นปรับปรุงคือกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

สรุป จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้ในหลายๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในทุกด้านของโรงเรียน

2.4.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ครู เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ป็นวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลจาก การเรียนการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครู การทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถมากขึ้นในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยการสอน อย่างเหมาะสม Calderhead And Shorrocks. (1997, น. 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจักว่ามีความ สำคัญอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนผู้เรียนให้มี คุณภาพตามที่ต้องการ (กรมวิชาการ, 2539, น. 13) จะเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมากมีสาระการบัญญัติการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้ กรมสามัญศึกษา (2542, น. 24-26)

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้เน้นหลักหารส่งเสริมมาตรฐานวิชาครูและ พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพรวมทั้ง ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ
3. บุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดย กำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการ ศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ
4. ให้องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิต และการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยี ทางการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การเป็นครูต้องมีการฝึกฝน มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลา และ การกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม Scribner (1999, pp. 240-241, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ (2550, น. 7) โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดจากการฝึกหัด เพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูที่ดี

Scribner (1999, p 245, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550 น. 7) ได้เสนอสิ่งที่ครูต้อง พัฒนา ได้แก่

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ทำท้าย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

Beerens (2000, pp. 23-30, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ 2550, น. 7) กล่าวการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นการให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนากิจงาน พัฒนางานได้อย่างอิสระ การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงานและในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือ การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติในด้านต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบครูอาชีพ
2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมี การประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. ส่งเสริมการวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
6. จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของครู และบุคลากร
7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพักครู เอกสารการค้นคว้า บรรยากาศการมีส่วนร่วม
8. ให้ความสำคัญธรรมเนียมในการตอบแทนรางวัล และการลงโทษ
9. จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

สุภาพ เต็มรัตน์ (2550, น. 2) เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถเชิงวิชาการของบุคคลอื่นจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเป็นการพัฒนาการเรียนรู้อาจารย์ ความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันสมัย

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, น. 90-93) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง พัฒนาการด้านที่สอง พัฒนาการ และด้านที่สามคือ พัฒนาการในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

2. การจัดการตนเองได้เช่น ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์มีความคิดริเริ่ม

4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

พงศธร มหาวิจิตร (2552, น. 73) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและนอกจากนี้ยังระบุว่าให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความหมายมากมาย เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น พัฒนาการ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบด้วย ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

2.4.1.3 การวัดปัจจัยด้านการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการพัฒนาครู โดยอาศัยแนวคิดของ Beerens (2000, pp. 23-30) โดยสร้างแบบวัดการพัฒนาครูอาศัยแนวคิดของ Beerens. เป็นแนวคิดในการสร้างแบบวัด และประยุกต์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีสาระบัญญัติการพัฒนาครูการส่งเสริมให้ครู เข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ทักษะและเทคโนโลยีการส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้าง

นวัตกรรมและทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดการทำโครงการการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการจัดสวัสดิการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครู

2.4.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการพัฒนาครู

ปัจจัยด้านการพัฒนาครูต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากการศึกษาของ สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539, น. 44) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับ Torres (1998, p. 65) ที่พบว่าความรู้สึทักของครูหลักจากได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมครูผู้ช่วยมืออาชีพทำให้เกิดความเต็มเต็มความต้องการด้านการศึกษาคส่วนบุคคลและได้พัฒนาการเรียนการสอนบางอย่างที่จำเป็นเพื่อการทำงานร่วมกับนักเรียนซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา เหมระ (2544, น. 74) ที่พบว่าครูธุรกิจ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ ในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกด้าน บ่อยกว่าครูธุรกิจ ที่มีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ 1 ครั้ง และตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป Scribner (1999, pp. 245-246, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 51) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่ครูต้องการเพื่อให้เป็นครูอาชีพ ประสบการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพ และอิทธิพลบริบทของมีผลต่อการพัฒนาสู่ครูอาชีพ พบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความรู้ด้านเนื้อหาทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนี้ การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของครูในการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการเรียนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ครูต้องการสนับสนุนคือ การได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยอย่างเพียงพอ และจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนด การดำเนินการในการพัฒนาครูเป็นยุทธศาสตร์สำคัญมากที่ทุกโรงเรียนต้องจัดกระทำ และถือว่าเป็นงานประจำ Dalin.(1993, pp. 149-150, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 53) เพื่อให้เกิดการเตรียมตัว เป็นตัวอย่างในค่านิยม และวัฒนธรรมของครูที่เหมาะสม Bauman (1996, p. 99, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 53)

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551, น. 15) การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี สำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

อภิสิทธิ์พร สถิตภาคิกุล (2555, น. 1) โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระยะเวลา มีนาคม-ธันวาคม 2555 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2) ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 4) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 5) เพื่อ ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 6) เพื่อถอดบทเรียนการทดลองใช้รูปแบบการ พัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัด นครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมาย เป็นโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านทุ่งชน 2) โรงเรียนบ้านอินทนิล 3) โรงเรียนบ้านน้ำขาว 4) โรงเรียนบ้านทุ่งชันหมาก และ 5) โรงเรียนวัดสโสมสร กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 1) ขั้นเตรียมการวิจัย 2) ขั้นพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ 3) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ 4) ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ และ 5)ขั้นการสรุปผลการใช้รูปแบบ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่

- 1) แบบสอบถามบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของ โรงเรียน
- 2) แบบตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) แบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อ ประเด็นและกิจกรรมการพัฒนาตามรูปของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง 6.2.5 การจัดสรรเวลาของ นักวิจัยในโครงการและโรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการ ได้ตามแผน เนื่องจากภาระงานประจำ และความรับผิดชอบในพันธกิจแตกต่างกัน 6.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 6.3.1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเฉพาะ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลถึงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6.3.2 พัฒนาระบบการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 6.3.3 จัดระบบเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและ บุคลากรทางสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 การกำหนดรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพของ โรงเรียนขนาดเล็ก ควรทำการการศึกษา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับบริบทสภาพจริงของโรงเรียน เพื่อกำหนดจุดเน้นในการ พัฒนา และสร้างการยอมรับในการ พัฒนา จะทำให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี ละความ เหมาะสมเป็นไปในทางปฏิบัติ 1.2 โรงเรียนแต่ละ โรงเรียนควรทำการทบทวนบริบทของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมจากทุก ภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสภาพจริง ของโรงเรียนมากที่สุด 1.3 โรงเรียนควรกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและ แผนปฏิบัติการ ของ รูปแบบอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูตามตามรูปแบบบรรลุตามเป้าหมาย 1.4 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนและมีแผนการนิเทศ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานมากขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 การ วิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาของทีมวิจัยและความพร้อมในการพัฒนาของ แต่ละโรงเรียน ต่างกัน การวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดพื้นที่วิจัยที่มีความพร้อมสูงเพียงหนึ่ง โรงเรียน เพื่อ เป็น โรงเรียนต้นแบบในการพัฒนารูปแบบและขยายผลไปสู่การพัฒนารูปแบบของโรงเรียนอื่น ๆ 2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการ พัฒนาทักษะ การคิดของนักเรียน โดยใช้โครงงานเหมือนกันทั้งห้าโรงเรียน การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัย และ พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดจุดเน้นการพัฒนาที่ต่างกัน หรือ กิจกรรมการสถานศึกษาและชุมชน 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาในประเด็นที่เป็น เป้าหมาย 5) แบบสอบถามความคิดเห็น ต่อการเข้าร่วมโครงการในภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนมีความแตกต่างกันด้านข้อมูล

พื้นฐานทั่วไป คณะนักทฤษฎี การคิด แต่มีสิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ ชุมชนแวดล้อมให้ความสำคัญต่อการศึกษาร่วมมือและ ต้องการให้โรงเรียนคงอยู่ต่อไป ส่วนครูและผู้บริหารมีความต้องการในประเด็นการพัฒนาแตกต่างกัน ส่วนวิธีการพัฒนาแตกต่างกัน 2. ผลการศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ 3 ประเด็น คือ 1) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 3. ผลการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าโรงเรียนมีรูปแบบการพัฒนาเป็นของตนเอง มีความสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และมีคุณภาพด้านอื่น ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาทักษะการคิด โดยใช้โครงงาน และการบูรณาการ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 โรงเรียน 4. การทดลองใช้รูปแบบ พบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนได้ทบทวนแผนดำเนินงานและจัดกิจกรรมตามแผน มีทั้งกิจกรรมการพัฒนาครู การนิเทศติดตาม และสนับสนุนทรัพยากร ระดับโครงการมีการสนับสนุนวิทยากร เอกสาร และทรัพยากร การพัฒนาครูและผู้บริหาร การนิเทศติดตาม และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถใช้ได้ เกิดผลต่อครูและผู้เกี่ยวข้องตามจุดมุ่งหมาย ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติต่อประเด็นที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนพัฒนา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสามารถด้านการคิดมีส่วนร่วมและสนใจด้านการเรียนมากขึ้น คณะผู้บริหาร และนักเรียนมีชิ้นงานจากการพัฒนาการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6. ผลการถอดบทเรียนจากการดำเนินโครงการ พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่าการเข้าร่วมโครงการเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อโรงเรียน แต่จะมีปัญหาเรื่องภาระงาน เวลา และความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่พัฒนาอย่างชัดเจน ผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษาชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นและให้การสนับสนุนการเรียนของนักเรียนมากขึ้น บทเรียนจากการดำเนินงานของโครงการนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ให้กับหน่วยงานต้นสังกัดทั้งระดับประเทศเขตพื้นที่ และโรงเรียน จากความสำคัญของการพัฒนาครู และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นค่านิยมเชิงปฏิบัติการ ได้ว่าการพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาครูแบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมและทำวิจัย

ในชั้นเรียน โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและการจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู ดังเช่น

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถานบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีรายได้เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

มาตรา 57 ให้นหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาจบการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาครูมีผลทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับการศึกษา การนิเทศ และความพอใจในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยทางด้านการพัฒนาครูจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน เพราะการจัดการศึกษาจะต้องเน้นหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเมื่อครูได้รับการพัฒนาในอาชีพอย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูมีความรักในองค์กรและส่งผลที่ดีต่อการสอนส่งผลเกิดความพึงพอใจในการสอนอีกด้วย

2.4.2 การบริหารจัดการ

2.4.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูป หมายถึง ผู้ที่เอาใจใส่และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและความสามารถ รวมทั้งเฝ้าระวังผู้เรียนมิให้เกิดภาวะเสี่ยงในอนาคต มิใช่จ้งวนอยู่กับเอกสาร งานบริหารและธุรการ แต่เพื่อหันมามองผู้เรียนมากยิ่งขึ้น”

สุภาพรณ ไกรฤกษ์ (2548, น. 20-21) กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นกลไกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีหลายท่านได้นิยามการบริหารว่า

1. การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, น. 18-19) ได้รวบรวม ความหมายของ คำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้

1. คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, 1999, p. G-2) การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

2. คำว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคู่กัน (Griffin, 1997, p. 4)

ในอีกแนวหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo, 2000,

p. 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพคำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ประเด็นสำคัญของการบริการจัดการ (Management) มีดังนี้

1. การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้
2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร
3. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด)
4. การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และในการที่จะพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้เป็นผลสำเร็จตามต้องการ การวางแผนประกอบด้วย กระบวนการนึกคิดที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง พัฒนากลยุทธ์ จัดทำแผนงาน จัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ กำหนดวิธีปฏิบัติ และแนวนโยบายที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรของตน ภายหลังจากการที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผนนี้ คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์กร

2. การจัดองค์กร หมายถึง ภาวะในการกำหนดจัดเตรียมความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การคัดเลือก บรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้คนมีประสิทธิภาพอยู่ในองค์กร

4. การสั่งการ หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นไปทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5. การควบคุม หมายถึง การบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

2.4.2.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาในแต่ละองค์กร ถ้าองค์กรใดมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้สำเร็จและจะสามารถคงอยู่ได้ แต่ถ้าองค์กรใดขาดการบริหารจัดการที่ดีองค์กรนั้นก็ประสบกับความล้มเหลวและไม่สามารถคงอยู่ได้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการเอาไว้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ระบุอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในมาตรา 39 ให้ความหมายให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, น. 24) การกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2) ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการบริหารที่ใช้โรงเรียน เป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาดังนั้น สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจึงมีสิทธิหน้าที่ และมีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแทนของนิติบุคคล ที่ใช้อำนาจแทนสถานศึกษาทั้งระบบ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ทำให้มีศักยภาพบางประการ ซึ่งรุ่ง แก้วแดง (2546, น. 18-20) ได้เสนอไว้ว่าสถานศึกษาจะสามารถรับบริจาคทรัพย์สินในนามของสถานศึกษาได้และมีอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค ทำนิติกรรมบางด้านได้ มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และเป็นการสร้างความพร้อมสำหรับการกระจายอำนาจ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 1) ได้สรุปว่า บทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีให้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น คือ การแก้ไขปัญหาผู้เรียน นอกจากการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งแนวทางดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาเยาวชนในด้านใดบ้าง โดยก่อนอื่นผู้บริหารควรมีการประเมินสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบันว่าจะมีผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างไร รวมถึงการนำผลการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของสภาพสังคมต่อผู้เรียน เพื่อดูข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน แล้วนำวิเคราะห์ว่าจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น ปัญหายาเสพติด วัตถุนิยม การมีเพศสัมพันธ์ในวันเรียน เป็นต้น สถานศึกษาควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะความสามารถในเรื่องใดบ้าง ที่จำเป็นต่อการเอาตัวรอดในสังคม ปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นแบบเชิงรุก ผู้บริหารควรไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นลักษณะ การบริหารจัดการควรเปลี่ยนจาก “เชิงรับ” สู่ “เชิงรุก” มากขึ้น ผู้บริหารควรสามารถคาดการณ์ได้ว่าการพัฒนาผู้เรียนควรไปในทิศทางใดในอนาคต อาทิ ปัจจุบัน การแข่งขันของอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ทำให้เกิดการผลิตเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งกลุ่มผู้บริโภคที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้บริหารฯ สามารถคาดการณ์ได้ทันทีว่า ผู้เรียนอาจตกเป็นทาสของเทคโนโลยี หรือใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ผิดได้ ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสอนทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและวิธีหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของเทคโนโลยี บริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน การบริหารองค์ความรู้จะทำให้ผู้บริหารฯ สามารถดึงทรัพยากรและองค์ความรู้มาใช้ได้ง่าย สามารถลดความผิดพลาดและความสิ้นเปลือง โดย จัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา ผู้บริหารฯ ควรให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียน อาทิ ปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น ปัญหาผลการเรียนตกต่ำ พนันบอล ยกพวกตีกัน ยาเสพติด ดิดเกม ฯลฯ ปัญหาของชุมชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น ชุมชนมีปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ฯลฯ ทรัพยากรในชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน เช่น ลานกีฬา สวนสาธารณะ ศูนย์เรียนรู้ภายในชุมชน ฯลฯ รวมทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งฐานข้อมูลเหล่านี้ มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา รวมถึงสามารถเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พ่อแม่ผู้ปกครอง นักจิตวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ปัญหาผู้เรียน นอกจากการแสดงบทบาทตามที่กล่าวมาข้างต้น ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะที่

จำเป็นบางอย่าง ที่เอื้อต่อการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารฯ ควรมีหัวคิดก้าวหน้า กล้าคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน โดยไม่ยึดติดกับประเพณีและระบบราชการแบบเดิม แต่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่และทรัพยากรของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารฯ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรียนรู้ไม่อยู่นิ่ง ผู้บริหารฯ ควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือทิศทางการศึกษาทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างและมองไกล รวมถึง การใฝ่รู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร อนาคตศึกษา จิตวิทยา การเมือง เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้มาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ขยันสร้างทีมงาน การพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารฯ ไม่สามารถดำเนินงานได้คนเดียว จำเป็นต้องสร้างทีมงานเพื่อช่วยบริหารจัดการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอธิบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบ เพื่อให้มีทิศทางการทำงานแบบเดียวกัน สังคมที่อยู่ภายใต้กระแสโลกภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและควบคุมได้ยาก นั้นหมายถึงผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนย่อมควบคุมได้ยากเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในวันนี้จึงควรบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความสามารถเตรียมพร้อมให้เท่าทันกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นเกราะป้องกันผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัย.

โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ (2549, น. 2) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมืออาชีพ เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ดำรงวิชาชีพชั้นสูงแล้ว ส่วนใหญ่เรามักจะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติในวิชาชีพหรือประสบการณ์จากการผ่านการฝึกอบรม การปฏิบัติในวิชาชีพ ผลงานเชิงวิชาการ ผลงานดีเด่น หรือการปฏิบัติการณ์ที่ดีเด่น ก้าวหน้า ลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ประจำวิชาชีพ และการยึดวิชาชีพนั้นเป็นอาชีพหลักในการดำเนินชีวิต แต่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนั้น ในที่นี้จะเสนอลักษณะสำคัญที่ควรจะต้องปรากฏให้เห็นในตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ความสามารถในการเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานหลักคือ การบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในระดับสูง ผลงานที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีผลงานทางวิชาการของตนเอง มีบทความที่แสดงถึงฐานความรู้ของ

ตนเอง มีงานวิจัย งานนวัตกรรมการศึกษาที่มีฐานจากวิชาการชั้นสูง การมีตำราหรือเอกสารวิชาการ เผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพ เป็นที่รู้จักกันในแวดวงการบริหารด้วยกันหรือใน วงการอื่นที่เกี่ยวข้อง จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความศรัทธาให้แก่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนหรือบุคคลวงนอกได้เป็น อย่างดี และจะเป็นฐานของการสะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของตัวผู้บริหารเองโดยตรง ความเป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการจึงเป็นคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในระดับต้น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นอกจากนี้ ความเป็นนักวิชาการ ความสามารถทางวิชาการ และ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบริหารมืออาชีพเป็นอย่างมาก

2. ความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและ ยุติธรรมจะเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหาร สถานศึกษานั้นอยู่ในสถานะที่อาจให้คุณ-ให้โทษต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ค่อนข้างมาก มีอำนาจอนุมัติ กำหนดการแต่งตั้งตำแหน่งภายใน แต่งตั้ง กรรมการต่าง ๆ ที่เป็นกรรมการภายในของสถานศึกษาและอาจเป็นผู้เสนอการแต่งตั้งตำแหน่ง สำคัญบางอย่างได้ในอนาคต ผู้รับผิดชอบการประเมินการสอนและการท างานของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน จะมีอำนาจตรวจสอบการทำงานในสถานศึกษาได้ทุกเรื่อง ทุกขั้นตอนความเป็นคน ซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาที่จะสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจจากครูและบุคลากรได้ค่อนข้างมาก นำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน และการให้ความร่วมมือ การที่จะได้รับการประเมินให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงในผลงาน และการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามัคคี การดำเนินงานร่วมกัน อย่างราบรื่น และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์แผนงาน นโยบายและ วิสัยทัศน์กับการพัฒนาโรงเรียน

3. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์กรเป็นหลักการมี คุณลักษณะเป็นคนมองอนาคต (Future-oriented) เห็นการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ (Vision หรือเป็น Visionary Manager) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ สามารถฝึกฝนอบรม สั่งสมได้ เพิ่มพูนทักษะได้ สำหรับผู้ที่มีความสามารถก้าวขึ้นมาสูงถึงระดับตำแหน่งผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์กว้างไกลจึงเป็น คุณลักษณะจำเป็นอย่างยิ่ง งานการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นงานสำคัญต่อการพัฒนา ตัวคนหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษานั้น และคนที่ได้ผ่านกระบวนการหรือ ได้รับการพัฒนาจากสถานศึกษานั้นจะกลายเป็นฐานสำคัญของสังคมต่อไป

4. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาจะมีการ เปลี่ยนแปลงในการศึกษาค่อนข้างมาก แตกต่างไปจากที่เคยรู้ เคยเข้าใจ ที่เคยมีประสบการณ์

การปฏิรูปตามแนวที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องรู้ว่าจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาเยาวชนและคนไทยในอนาคตให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คิดดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณภาพของคนไทยเช่นนี้ จะเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาของประเทศไทยในกระแสสังคมยุคใหม่ ที่ต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในด้านการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนจากระบบที่เคยเน้นเนื้อหาวิชา และจากการที่ครูเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนหลักของการจัดการเรียนการสอน ไปเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ให้ประเมิณผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ปรับบทบาทของครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการถ่ายทอดความรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร จะมีการพัฒนาหลักสูตรสู่แนวใหม่ที่เน้นการตอบสนองผู้เรียนและชุมชน มีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยง ต่อเนื่องกันทุกระดับและประเภทของการศึกษาไม่ตัดเป็นแท่งแบ่งเป็นท่อนแบบเก่า จะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและตนเองได้ โดยส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติในการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จะปฏิรูปสู่ระบบและกระบวนการผลิตครูในแนวใหม่ ปรับระบบการใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ การบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะเป็นการจัดระบบบริหารใหม่ ให้การศึกษาเป็นระบบที่มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและท้องถิ่น จะมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาโดยตรงตามมาตรา 39และมาตรา 40 นอกจากสาระดังกล่าวแล้ว สถานศึกษายังมีภารกิจอีก เช่น เรื่องประกันคุณภาพและภารกิจเฉพาะซึ่งจะเป็นไปตามที่กำหนดในมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่สิ่งที่สำคัญที่เป็นหัวใจคือ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นไปตามแนวการจัดการศึกษา ในหมวด 4 มาตรา 22-30 โดยตรง

5. ความสามารถในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ผู้บริหารส่วนราชการตามระบบราชการ แต่เป็นผู้นำในหมู่นักวิชาชีพชั้นสูงที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความ

รับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูง ไม่ชอบการสั่งการ ไม่ชอบการบังคับบัญชา ไม่นิยมการใช้อำนาจของตัวผู้บริหารแต่นิยมการมีส่วนร่วม การปรึกษาหารือ การให้เกียรติกันการรู้จักยกย่องกัน การอยู่ร่วมและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพเป็นแบบ Colleague ไม่ใช่แบบลูกน้องในขณะที่หลายส่วนยังต้องเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย การศึกษาและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงต้องใช้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารจัดการ ดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในขณะที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนไปอย่างมาก การใช้อำนาจสั่งการถึงแม้จะทำได้ก็ส่งผลให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพได้ง่าย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงให้ทันท่วงทีที่ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันและอนาคตจะต้องรู้และเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล จะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา ในการเรียนการสอนของโรงเรียน ต้องมีความสามารถเป็นผู้นำในการประสานประโยชน์ ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหาร การศึกษาของโรงเรียน ที่สำคัญคือ การรู้จักให้ความสำคัญและเคารพในศักยภาพของผู้อื่น การมีทักษะสูงด้านมนุษยสัมพันธ์และกระบวนการกลุ่ม-ทีม ในการทำงาน

6. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน และความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวนี้จะมี ความสัมพันธ์กับความเป็นนักวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ความชำนาญสูงในเรื่องหลักสูตรและการสอนมักจะได้รับการยอมรับให้เป็น ผู้นำทางวิชาการ ถือได้ว่าเป็นเนื้อหาสาระชั้นสูงที่ผู้บริหารต้องไม่มองข้าม และเป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง ศรัทธาในหมู่ครู บุคลากรทางการศึกษา และในแวดวงการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาได้ให้แนวหลักสูตรและการดำเนินงานตามหลักสูตรในแนวใหม่ที่แตกต่างจากระบบเก่าโดยสิ้นเชิง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่สามารถเห็นภาพรวมของ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ทั้งระบบได้ไม่ยากนัก และจะเห็นได้โดยง่ายว่า สัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของ โรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในโรงเรียนของตนเองได้โดยตรง

7. ความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอโลกปัจจุบัน และอนาคตจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะมีการใช้เทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย มีการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสาร สารสนเทศใหม่ๆ ในการสื่อสารส่งผ่านข้อมูลความรู้กันอย่างกว้างขวาง จะกลายเป็นวัฒนธรรม ใหม่ในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลแผ่กว้างทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูป

จึงต้องรู้ทัน ก้าวทัน รู้จักและสามารถใช้ได้ไม่น้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งนอกเหนือจากจะใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังอาจใช้เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

8. ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนถึงฝีมือของผู้บริหารมืออาชีพเมื่องบประมาณมีจำกัด ซึ่งเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงและจะเผชิญหน้ากับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตโดยตรงอย่างแน่นอน ความสามารถในการระดมทุนจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตพึงให้ความสนใจ การประสานงานกับหน่วยงานบุคคล องค์กร ศิษย์เก่า ชุมชน และการดำเนินกิจกรรมเพื่อการศึกษาจะเป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนในอนาคตและจากการที่โรงเรียนได้รับการให้สถานภาพนิติบุคคล หมายความว่า ในอนาคต สถานศึกษาจะมีความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สินได้มากขึ้น สามารถมีทรัพย์สินและเงินทุนของตนเองในฐานะนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา แต่ต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยไม่ให้ขัดแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา และจะต้องจัดให้มีระบบการติดตามงบประมาณ ตรวจสอบการใช้งบประมาณด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันไม่ให้มีการทุจริต หรือคอร์รัปชันเกิดขึ้น

9. การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย โดยอาศัยเอกลักษณ์ไทยเป็นจุดแข็งในการดำเนินงาน การส่งเสริมกิจกรรมบนสถานศึกษา การประพฤติปฏิบัติส่วนตัว และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ที่แสดงถึงคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังมีคุณค่าบางอย่างที่สำคัญ ที่น่าส่งเสริม หรือประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองเป็นหลัก เช่น การให้คุณค่าแก่ระบบอาวุโส การแสดงความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี การเห็นคุณค่าสิ่งที่ดีของไทย การเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชน การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมและประเพณีด้วยตนเอง เป็นต้น

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น.7) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิด (HCM) การจัดการทุนมนุษย์ของ เอเจนต้า บาโรนอท และไมเคิลอาร์มสตรอง (Agenda Baronot and Michael Armstrong. 2007:1) เขียนหนังสือ HCM ได้เสนอประเด็นของบุคคลคนงาน (Accounting for People task Force : 2003) หมายถึง “แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมี

การวัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไร” ในขณะเดียวกัน Scabrough และ Elias (2002) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่าง HR เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจพร้อมกันนั้น Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ได้ขยายความคิดว่าแนวทางทุนมนุษย์นั้นได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะต้องบอกข้อมูลทุนมนุษย์ ส่วน Duncan Brown ผู้ช่วยผู้อำนวยการ CIPD (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ ไม่ใช่เพียงการวัดในเบื้องต้น คือ การสร้างและการบอกคุณค่าของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (Great man) และการบริหารบุคคลที่ยิ่งใหญ่ในองค์กรนั้น หากแต่การบริหารทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การเข้าใจ การเข้าไปจัดแจง จัดการและเสริมแต่ง และปรับปรุง ซึ่งทุนมนุษย์ดังกล่าวเน้น หลักการ 3 ประการ คือ 1) ทุนมนุษย์ 2) ทุนทางสังคม 3) ทุนองค์กร เพื่อให้เข้าใจง่ายจึงสร้างเป็นตารางขึ้น ดังตารางที่ 1 นี้

ตารางที่ 2.1

หลักการ 3 ประการของการบริหารทุนมนุษย์

HCM ทุน	ทุนพุทธิปัญญา Intellectual Capital ประกอบด้วย
1. ทุนมนุษย์	ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ สมรรถนะ ในการพัฒนานวัตกรรมของบุคคลในองค์กร
2. ทุนทางสังคม	โครงสร้าง เครือข่าย หลักการที่ได้รับและพัฒนาทุนพุทธิปัญญา และความรู้ที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
3. ทุนองค์กร	ความรู้ภายในองค์กรที่เก็บไว้เป็นฐานความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และเอกสารคู่มือทำงาน

หมายเหตุ. การแสดงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (น. 6), โดย Armstrong, 2007.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 (2550, น. 10) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบสภาพปัญหาโรงเรียนในสังกัดบางส่วนมีปัญหาสำคัญ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เนื่องจากขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยี เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณรายหัวที่ผ่านมา ใช้จ่ายวนนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรโรงเรียนบางโรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น โรงเรียนมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1: 8 ในขณะที่มาตรฐานทั่วไปกำหนดไว้ 1: 25 นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้

ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนเป็นต้น และจากสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จึงได้มีนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ที่ผ่านมานั้น พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ สถานศึกษาที่ได้รับความนิยมจากผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในเขตอำเภอเมือง และโรงเรียนประจำอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานานเกินไป ทำให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจำนวนมาก และเป็นสถานศึกษาที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยทำให้มีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสถานศึกษา ขนาดอื่น ๆ และปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กจะดีกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ

2.4.2.3 การวิจัยด้านการบริหารจัดการ

การวิจัยด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวัดของ ก.พ.ร. การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการขององค์กร มาปรับใช้เป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือก รวบรวม และใช้ข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการวัดผลการดำเนินการและการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งในการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดย่อยที่สัมพันธ์กัน ทั้งในรูปของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (Leading และ Lagging Indicators) เพื่อชี้้นำการจัดการกระบวนการขององค์กร ให้บรรลุผลลัพธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว รวมทั้งมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลการดำเนินการให้ทันต่อทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่ไม่ได้คาดการณ์ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.4.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

จิตร์รัตน์ มีมาก (2548, น. 197-203) ได้ศึกษาการจัดการที่มีประสิทธิภาพของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของสหกรณ์ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม เงินทุน เครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากรที่ดำเนินงาน ขนาดของสภาองค์กร ความสามัคคี การที่สภาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอกและผู้นำเกษตรกร

สิงห์ทอง คำเชื่อน (2548, น. 10) ที่ได้ศึกษาภาพการบริหารงานของสถานศึกษา และปัญหาของโรงเรียน พบว่า ครูขาดแคลนทำให้รับภาระหลายอย่าง งบประมาณไม่เพียงพอ ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และใช้วิธีการสอนแบบเก่า ที่ไม่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง

บานเย็น แสงเจริญ (2549, น. 15) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียน ปัญหา และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่สำคัญด้านการนำองค์การ คือ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การประสานงานของผู้บริหารไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นกัลยาณมิตร ด้านการจัดองค์การ คือการจัดบุคลากรปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบมากเกินไปด้านการวางแผน คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการควบคุม คือผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ส่วนแนวทางแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปางในแต่ละด้านคือ ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้คำยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดองค์การ คือ ก่อนที่ผู้บริหารจะมอบงานให้ผู้ใดรับผิดชอบควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการวางแผน คือ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ควรให้บุคลากรทุกคน ในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโดยมีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนได้ทราบถึงหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบด้านการควบคุม คือ ผู้บริหารควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรในโรงเรียนและมีการประชุมบุคลากรในแต่ละกลุ่มแต่ละสายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานภายหลังการนิเทศงาน

บันลือ พลพันธ์ (2550, น. 20) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยเครือข่าย องค์การชุมชนยั่งยืนเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยเครือข่ายองค์กรชุมชนยั่งยืน เขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอยู่ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อสรุปบทเรียนกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อจัดการความรู้และแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยองค์กรภาคประชาชนในพื้นที่

ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำหน้าที่ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในชุมชน กระบวนการวิจัยประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญหลายกิจกรรม คือ การศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิจัย การจัดเวทีถอดบทเรียน การจัดเวที จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน การปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ และการสรุปประมวลผลจากการปฏิบัติการ ผลการวิจัยที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า

1. บทเรียนกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ชายแดน จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ ดำเนินการกันเองโดยชุมชน มีผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นแกนหลัก ซึ่งเน้นในด้านการป้องกันเป็นหลัก รูปแบบที่ 2 คือ ประสานขอการหนุนเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ ให้มีการเข้าไปกวดขันและปราบปรามอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้ผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องถูกจับกุมบ้าง ถูกฆ่าตัดตอนบ้าง ถูกจับไปเข้ารับการบำบัดบ้าง จึงมีความเกรงกลัวและยอมรับความร่วมมือกับคณะกรรมการหมู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้นและสามารถนำความสงบสุขกลับคืนมาสู่ชุมชนทั้ง 2 แห่งเช่นเดิม ด้วยการ ผนึกกำลังจาก 3 ฝ่าย คือ พลังจากการนำของผู้นำชุมชน พลังจากการมีส่วนร่วมของประชาชนใน ชุมชน และพลังจากการหนุนเสริมของหน่วยภาครัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การจัดการความรู้และจัดทำยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด องค์ความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด โดยองค์กรภาคประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานีมีอยู่ 2 ส่วน คือ องค์ความรู้ที่เป็นของชุมชนเอง ผู้นำและคณะกรรมการชุมชนได้ยึดหลักการที่สำคัญใน การดำเนินงาน คือ การรู้ความจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของชุมชน การยอมรับความจริงอย่าง เข้าใจและมีเหตุผล การเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาคือเป็นไปได้อย่างวิธีการของชุมชน และ บางเรื่องต้องประสานขอความร่วมมือจากภายนอก จากนั้นได้มีการลงมือปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมกับ ชุมชนและมีการติดตาม สถานการณ์แบบเกาะติดอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่สองเป็นองค์ความรู้ที่ได้จาก กระบวนการวิจัย คือ ได้เรียนรู้ว่า ปัญหายาเสพติดไม่ใช่ปัญหาส่วนบุคคลแต่เป็นปัญหาของทุกคน ในสังคมไทย ทุกคนมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาเสพติดได้ในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะ บุคคล ครอบครัวและชุมชนที่มีปัญหาในตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การมีงานทำ และสภาพแวดล้อม การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บังเกิดผลตามที่ คาดหวัง เพื่อให้พลังชุมชนที่มีอยู่มีความเข้มแข็งและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบ และ ถูกต้องตามหลักวิชาการและที่สอดคล้องกับชุมชนทั้ง 2 แห่ง ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของชุมชนเพื่อจะ นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลใน ระยะยาวต่อไป

3. เครือข่ายองค์กรชุมชน ที่ทำหน้าที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุในชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชนที่เกิดจากระบวนการวิจัยมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน คือ ชุมชน ที่เป็นพื้นที่เป้าหมายของการวิจัยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนข่าว สาร ข้อมูลระหว่างกัน เครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับการเกษตรแบบมีหลักวิชาการที่สามารถปฏิบัติได้จริงกับแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรตำบลหัวเรือ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีและเครือข่ายระหว่างชุมชนกับสถาบันวิชาการ ซึ่งจะช่วยเติมเต็มให้ผู้ นำมีระบบการคิดวิเคราะห์และติดตามประเมินผล การ สรุป บทเรียน ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการที่เป็นสากลมากขึ้น

กฤษฎา ดีวัน (2551, น. 120-125) การบริหารจัดการสหกรณ์ที่ได้มาตรฐาน ได้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ โดยผ่านกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนาจการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักและวิธีการสหกรณ์ ได้แก่ ชุมกิจหาทุน การให้สินเชื่อ การจัดหาสินค้ามาจำหน่าย การรวบรวมผลผลิต การแปรรูป การบริการและการปรับปรุงที่ดิน และการส่งเสริมการเกษตร ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการสหกรณ์พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการบริหารสหกรณ์ สมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อสหกรณ์ พนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ปฏิบัติตามหลักการและวิธีการสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินงานมีความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงฝ่ายบริหารจัดการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

สอรัฐ มากบุญ (2553, ก) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนงานสภาองค์กรชุมชน พบว่าในแต่ละพื้นที่สมาชิกสภาองค์กรชุมชนยังมีความเข้าใจเชิงเนื้อหา อุดมการณ์ของงานสภาองค์กรชุมชนยังมีน้อย แกนนำที่ขับเคลื่อนก็จะรู้ในส่วนที่เป็นพ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 นำสู่ปรากฏการณ์ที่เห็น คือ ข้อเสนอเชิงนโยบายไม่ได้มาจากพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากท้องถิ่น อบต. ความพร้อมของสมาชิกสภาองค์กรชุมชนในการดำเนินงานก็มีไม่มาก กระบวนการจัดการการประชุมก็ติดขัด ปรากฏการณ์เหล่านี้เชื่อมโยงกับการที่ คณะทำงานประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน หรือที่เรียกว่า กลไกจังหวัด ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. สนับสนุนนั้น ไปขับเคลื่อนการจัดตั้ง ขยายพื้นที่สภาองค์กรชุมชน ทำให้งานสภาองค์กรชุมชน กลายเป็นอีกหนึ่งประเด็นงานพัฒนาพื้นที่และเพื่อให้ได้ระบบประมาณสนับสนุนจาก พอช. ผลคือสภาองค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นก็เป็นเวทีสำหรับขับเคลื่อนปฏิบัติการงานเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่ เพราะตั้งจากพื้นฐานการปฏิบัติการของประเด็นงานพัฒนา ซึ่งลักษณะเช่นนี้ คือ การที่คนนอกพื้นที่เข้าไปทำงาน แต่งานสภาองค์กรชุมชนที่แท้จริงเป็นงานของคนในพื้นที่

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2.4.3 การสนับสนุนการทำงานของครู

2.4.3.1 ความหมายของการสนับสนุนการทำงานของครู

กฤติกาพร ไยโนนตาด (2542, อ้างถึงใน กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545) ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการเงิน แรงงาน หรือวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ซึ่งบุคคลอื่นในสังคมนั้น คือ สมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน ทำให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเกิดความรู้สึกผูกพัน เชื่อว่า มีคนรัก มองเห็นคุณค่า

Caplan, 1976, อ้างถึงใน กรมแพทยทหารเรือ, 2548) ได้ให้คำจำกัดความแรงสนับสนุนทางสังคมหมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ

Pilisuk (1982, อ้างถึงใน กรมแพทยทหารเรือ, 2548) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคง ทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเองได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย

ดังนั้น จากความหมายการสนับสนุนการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น การสนับสนุนการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ผลของการสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการทำงานของครูผู้สอน ว่าหมายถึง ความตระหนักของครู ต่อการการสอน การยกย่องชมเชยจากชุมชนเห็นความสำคัญ ครอบครัวให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในโรงเรียนให้การสนับสนุน ครูเอาจริงจังกับข้อบกพร่องที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน

2.4.3.2 แนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนการทำงานของครู

การสนับสนุนการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามความต้องการ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระบัญญัติที่ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่าง ๆ หลายประการทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษา และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา มีสิ่งที่จะสนับสนุนครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2542, น. 8-30)

1. รัฐต้องส่งเสริม และดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกแบบจำลอง ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ อื่น ๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรร เป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติยศครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

3. ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

4. ให้มีการจัดสรร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผลิต การพัฒนา คลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และการสื่อสารในแบบจำลองอื่นเพื่อการศึกษา รวมทั้งแบบเรียน ตำราหนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมทั้งให้พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้ให้มีคุณภาพ ทั้งการผลิต การใช้ การรักษา ให้มีประสิทธิภาพ รัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องการบรรยากาศการศึกษาที่ผู้นำมีการเพิ่มอำนาจให้ครู และผู้ที่เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา เช่น ผู้ปกครองชุมชน ได้ระดมความคิด ทรัพยากร และร่วมมือกันสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ Benbasat and Lim (2000, pp. 167-183) ได้ศึกษาการสนับสนุนกลุ่มครูด้านเทคโนโลยีข่าวสาร และเครื่องมือ

ในการรับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร พบว่า การสนับสนุนครูทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ Boko et al (2000, pp. 273-274) กล่าวว่า การสนับสนุนให้กำลังใจเป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่อาชีพครูได้ โดยการใช้บรรยากาศที่เป็นกันเอง และทีมงานที่เกิดขึ้นภาพในองค์กร และชุมชนร่วมกัน มีการปรึกษาหารือการทำงานจะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ Tickle (1994, p.180, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ 2550, น. 46) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดหา และจัดทำข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน อุปกรณ์วัสดุโรงเรียน
ข้อเสนอแนะหลักสูตรตารางสอน ปฏิทินปฏิบัติงาน หน้าที่ของครู เป็นต้น
2. การสนับสนุนการพัฒนาทีมงานโดยการประชุม เพื่อให้เข้าใจในบทบาทการรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ของทีมงาน การสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ
3. การจัดเตรียมจัดหาทรัพยากร
4. การชักนำเพื่อให้เกิดความหวังในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน
5. การเชื่อมโยงกับท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
6. การสร้างความตระหนักว่าโรงเรียนเป็นชุมชน
7. การสร้างความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้
8. การดูแลคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินผลที่ได้จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะ และการประเมิน

2.4.3.3 การวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

ในการวัดตัวแปรการสนับสนุนการทำงานของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Tickle. (1994, p. 180, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 46) ประยุกต์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีพระราชบัญญัติต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่าง ๆ ทางทรัพยากรการศึกษา สื่อเทคโนโลยีการศึกษา และการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ โดยแบ่งประเด็นการวัดเป็น 4 ด้านได้แก่ การจัดทำข้อมูลข่าวสาร และเอกสารวิชาการของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีการศึกษา ความสามัคคีของหมู่คณะ และความร่วมมือขององค์กรในชุมชน

2.4.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู ในการศึกษาของ Shann (1998, pp. 67-73) ได้ศึกษาวิจัยการสนับสนุนครูโรงเรียนเขตเมือง พบว่า การสนับสนุนครูเรื่องเงินเดือนมีใช้ประเด็นสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาชีพ สิ่งสำคัญคือทำให้โอกาสครูมีส่วนร่วมตัดสินใจใน

สิ่งสำคัญของโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วมทั้งกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนครูด้วยกัน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างพอเพียง ทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจแก่ครูอย่างมาก และทำให้เกิดความพึงพอใจกับครูอาชีพอย่างสูงอีกด้วย

Tatar (1998, pp. 101-105, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 47) ได้ศึกษาความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ทำการศึกษาเกี่ยวกับครู และผู้ปกครอง พบว่าการที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของครูกับผู้ปกครอง โดยการเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองเข้ามาร่วมกันคิดใน เรื่องการจัดการเรียนการสอน และผลที่ต้องการกับนักเรียนเป็นการทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดในการรับใช้สังคมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การที่พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ได้เข้ามาในโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนให้มากขึ้น รวมทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการทำงาน พ่อแม่จะมีความพึงพอใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนานักเรียนได้ดีขึ้น และพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้ผลที่ดีกว่าโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการร่วมมือกับผู้ปกครองมากกว่า

Boko et al (2000, pp. 273-274, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 47) ได้ศึกษาการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของครู โดยใช้แบบจำลอง 3 ประการคือ การฝึกหัดการเรียนการสอนและการประเมิน โดยใช้แบบจำลองที่เน้นเป้าหมายที่นักเรียนและการปรับบทบาทของครูในการสอน โดยเน้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียน การสอน แทนการควบคุมนักเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ด้านบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ส่วนการพัฒนาครูอาชีพโดยปริยาย คือการสนับสนุนด้านบุคลากร การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสนับสนุนด้านเวลา

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545, น. 17) ได้วิจัยเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการสนับสนุนครู ทั้งครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่าการสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ และ Scribner (1999, pp. 238 - 239) พบว่า การสนับสนุนให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยให้ครูเกิดการพัฒนาในอาชีพ ทำให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะการที่จะทำให้อาจารย์มีความเป็นครูอาชีพนั้น ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง และการที่ครูจะพัฒนาตนเองเข้าสู่ครูอาชีพ ต้องให้ครูได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมและโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและโอกาส

จากความสำคัญของตัวแปรการสนับสนุนการทำงานของครู และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการได้ว่า การสนับสนุนการทำงานของครู

หมายถึง การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดพฤติกรรมกับผู้เรียน โดยการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ได้แก่ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และเทคโนโลยีการศึกษา ด้านความสามัคคีของหมู่คณะ และด้านความร่วมมือกับองค์กรในชุมชน

จากการทบทวนแนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยการสนับสนุน การทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานของครู จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะเมื่อครูได้รับการสนับสนุนการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ทำให้เกิดคุณลักษณะด้านอาชีพที่เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

2.4.4 การทำงานเป็นทีม

2.4.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

Cohen and Bailey (1997, p. 240) ได้ให้ความหมาย คำว่า ทีม (Team) หมายถึง การรวมกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบและทักษะที่จัดไว้เฉพาะมีการพึ่งพาศักยภาพในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีมเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จรวมทั้ง มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2551, น. 12) การทำงานเป็นทีมหมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงส์ (2551, น. 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้านการประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงานการ

ทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

วารสาร ทรูสตี (2550, น. 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิด โดยร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน โดยการทำงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553, น. 11) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

จากความหมายเกี่ยวกับ ทีม และการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

2.4.4.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พรหมณี พุ่มอิม (2547, น. 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยจำนวน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองต่อความต้องการ ได้อย่างเต็มที่

3. การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) ต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานและการ ประเมินผลงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้

4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จ ได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความ เข้าใจ

6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิด ความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกัน เปิดเผย และมีความจริงใจ

7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการ พึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน

8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีม ต้อง ประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common Benefit) สมาชิกของทีมงานจะทำงาน ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจน ผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

สุนันทา เลานันท์ (2549, น. 38) บอกไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงาน เป็นทีมต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน กลุ่มต้องพึ่งพากัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันและ พร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

วารากรณ์ ตระกูลสฤษฎิ (2550, น. 9) กล่าวว่า องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ต้องมี ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงาน จะต้องมีความหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของ

ทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกันการรวมกลุ่มการทำงานกันเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อ ทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้การนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน

2.2 ยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึกความเข้าใจ ฯลฯ

2.3 ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดไม่ได้แม้แต่ฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่มก็เช่นเดียวกันกล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำได้สำเร็จเพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้นหากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิดช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงานและละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมหลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ความสามารถความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำอะไร มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดทำงานประเภทใด

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่ม/ทีมงานสมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังคงมีความรับผิดชอบต่อตนเองจึงจะช่วยให้งานทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.4.4.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สุริพร พิงพุททคุณ (2550, น. 37) ได้กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สำคัญสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานก็จะเป็ผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤยติ (2550, น. 9) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคน มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้ที่ปลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, น. 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็น

สำหรับการทำงานของทีมความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

2.4.4.4 การวัดการทำงานเป็นทีม

Rocine and Irwin (1994, p. 20) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในทีมมี 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง 2) มีส่วนร่วมและมีความสนใจในการทำงานร่วมกัน 3) มีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน 4) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ให้ความเคารพ ยอมรับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน 6) มีการตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกันทั้งทีมงาน 7) มีการปรึกษาร่วมกันภายในทีม 8) มีผู้นำทีมไม่ครอบงำการทำงานหรือการตัดสินใจ ของทีม 9) การมอบหมายงานได้รับการยอมรับ และเป็นธรรมชาติ 10) ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11) ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 12) ให้การสนับสนุนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรซึ่งและกันภายในทีม 13) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและการเสริมแรงจากการให้รางวัล

Woodcock (1989, p. 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่าสมาชิกในทีมประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานจะต้องประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่มีความ สามารถที่แตกต่างกัน และสามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีม
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การสื่อสารและความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตนเองและสมาชิกคนอื่น หากมีปัญหาเกิดขึ้นสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเผชิญหน้าที่ต่อกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันได้
4. การสนับสนุนและไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือต่อกันมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างจริงจัง และให้โอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระ
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้เป็นที่ไปในทางสร้างสรรค์

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว หมายถึง ลักษณะของการทำงานในทีมที่มีความยืดหยุ่น การตัดสินใจต่าง ๆ จะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การทำงานของทีมได้มีการทบทวนการทำงาน โดยการทบทวนนี้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการทำงาน โดยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. การพัฒนาบุคคล หมายถึง มีแผนในการพัฒนาสมาชิกในทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. สัมพันธะระหว่างในทีมดี หมายถึง การทำงานระหว่างทีมงานเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี รับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์กร

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, น. 10) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีลักษณะของทีมดังนี้

1. สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว
2. มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดถึงความรับผิดชอบ
สมาชิก ไว้วางใจ

3. บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง
4. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
5. ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกที่ความคิดสร้างสรรค์ และเป็น

ประชาธิปไตย

6. มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ

7. สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก

8. สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน

9. สมาชิกจะร่วมกันมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา

10. การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ

11. สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีม

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541, น. 218-222) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยจำแนกพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทผู้นำ ด้านบทบาทของสมาชิก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

อัจฉรา สืบสังข์ (2540, น. 52-54) ได้สร้างแบบประเมินการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Woodlock, Mike. (1989, p 300) จำแนกการทำงานเป็นทีมออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน และมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุดถึงปฏิบัติน้อยที่สุด แบบประเมินนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ Woodlock, Mike (1989, pp. 220-227) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานโดยยึดผลงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีม อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

2.4.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการศึกษาของ Campion and Higgs (1997, pp. 147-178) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของกลุ่มงาน และประสิทธิภาพกลุ่มในองค์การบริหารด้านการเงิน จำนวน 100 คน โดยวัดประสิทธิภาพทีมจากการผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน และการบริหารจัดการ พบว่าคุณลักษณะของทีม 4 ด้าน คือ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการ ด้านการพึ่งพา ซึ่งกันและกัน ด้านองค์ประกอบของทีม และบริบทด้านการบริหาร เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพทีม

การศึกษาเชิงทดลองของ อัจฉรา สืบสังข์ (2540, น. 79-82) ซึ่งศึกษาผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลผู้ป่วยหออเด็ก โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม 3 ระยะ คือ ระยะสร้างสัมพันธภาพและเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

ระยะดำเนินการ และระยะสิ้นสุดส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านความสมดุลในบทบาท วัตถุประสงค์ชัดเจน การเปิดเผยการเผชิญหน้า การสนับสนุนการไว้วางใจ ความร่วมมือ ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ใช้การปฏิบัติงานที่คล่องตัว ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม และการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่าผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณฤดี เชาว์ศรีกุล (2544, น. 142) พบว่าความสามารถในการทำงานความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพทีมการพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72, 0.77, 0.78, 0.33 ตามลำดับ และเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพทีมการพยาบาล

อัญชลี รัตนรุ่ง โสภณ (2547, น. 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจุดประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลลดา คำศิริ (2549, น. 10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550, น. 20) ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรียนรู้ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรียนรู้ ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ไปสู่ผู้บังคับการแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายใน ทีมมีการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

บุญปึ้ง สิงห์คู่ (2550, น. 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 12 ด้าน คือความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วมการรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเองมีการพัฒนาในระดับมากครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพทีมงาน
2. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.5 ความผูกพันต่อองค์กร

2.4.5.1 ความหมายขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของการปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Stephen (2005, pp. 79-80) ให้ความหมายต่อองค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, น. 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและ

ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2549, น. 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดายความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจัง (2549, น. 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความเสียดายและพร้อมที่จะมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธ์ภาพทางใจระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป

2.4.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, น. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร

2. ความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จिरากล วสะพันธุ์ (2544, น. 19) ได้สรุปความเห็นว่าเป็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

พิชญากุล สิริปัญญา (2545, น. 61) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

2.4.5.3 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzber

5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

6. ทฤษฎี side bet theory เบคเคอร์

7. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1.1 ทฤษฎี (Maslow Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยัง ระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศน้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย

(Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) นอกจากนี้จากรายงานในการศึกษาพบว่า ความต้องการยิ่งขึ้นอยู่กับช่วงความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคล (Person's Career Stage) ขนาดขององค์กร และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังไม่มีการระบุอย่างแน่ชัดว่าความพึงพอใจในความต้องการในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญและเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

2.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎีERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎี ERG ของAlderfer มีดังนี้ (1) ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง(2) ทฤษฎี ERG เสนอว่าบุคคลจะมีความต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกัน กล่าวคือหลังจากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะหันกลับมาตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ ดังนั้นทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

3.1 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needstheory) ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

3.1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.1.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.1.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)] เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูง จะแสวงหา

วิธีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการในช่วงเวลานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPower) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อที่จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลทฤษฎีนี้มีประโยชน์เพราะแต่ละความต้องการจะมีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะต่าง ๆ โดย McClelland พบว่า (1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง (2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น (3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการจูงใจความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

2.4.5.4 การวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวัดของ เพ็ญศรี เหมณเสน (2550, น. 106 - 109) มาปรับใช้ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงานมีโอกาสดำเนินการ ความก้าวหน้า ความสำคัญของงาน การพิจารณาผลตอบแทน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ความจงรักภักดีต่อองค์กร และแบบวัดของ ประภาพร คำฟู (2551, น. 82 - 84) ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.4.5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549, น. 66-74) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน ในด้าน

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ R.M. Steers ที่กำหนดไว้ 3 กลุ่มประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Job Characteristics) 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และ 3) ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) มาเป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จิระชัย ยมเกิด (2549, น. 59-65) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

นฤปชา เมืองอินทร์ (2551, น. 80-94) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ พบว่า องค์ความรู้จากการศึกษาในอดีตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทำให้ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ.เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน ได้แก่ การทำงานที่

ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น และการที่พนักงานต้องทำงานดังตารางที่กำหนดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง และการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับองค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การมีอิสระในการทำงาน การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

2.4.6 ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในงานของครู (Satisfaction) จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะทำให้การทำงานของครูดีขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายในการแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีประเด็นสำคัญดังนี้

2.4.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในงานของครู

นักวิชาการตั้งแต่ยุคเริ่มต้นจนถึงปัจจุบันได้มองความพึงพอใจในการทำงานทั้งในแง่ที่เป็นปัจจัยสาเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งมองในแง่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือเป็นประสิทธิภาพขององค์กร จึงบัญญัติคำนิยามหรือให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Cited in Hoy and Miskel, (2005) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรวมเอาสภาพทางจิตวิทยาทางสรีระ และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน หรือ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ

Hoy and Miskel (2001, pp 303-304) ที่ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านทางบวกลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำ คล้ายกับ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, น. 19-23) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมี ความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เสาวนีย์ ฤทธิรุ่ง (2545, น. 20) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะการแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกอันเป็นผลมาจากคุณค่าที่ได้รับจากงานและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลหนึ่ง

สายจิตร สุขสงวน (2546, น.14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545, น.7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบ

วารภรณ์ บุตรพรหม (2547, น. 11) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกรัก เช่น ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจเต็มที่ ยินดี ประทับใจ เห็นด้วย อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างจริงจัง

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นการดำเนินงานจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกลุ่มตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรกำลังเสือโคร่ง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามที่ตั้งไว้

2.4.6.2 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจนักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี เช่น ในสมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, น. 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการ

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล และ2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน ในขณะที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, น. 339) ก็กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคล ในองค์การมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพอใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะต่ำ สอดคล้องกับ พระครูกุมภวาปี ฌณารักษ์ (2544, น. 61) ที่พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ขณะที่ พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์ (2544, น. 7) ก็พบว่า ครูที่เป็นบรรพชิตมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถือถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูฆราวาส มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่า ครูบรรพชิตและครูฆราวาส มีความพึงพอใจในงานยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย และสาธิต รื่นเรใจ (2549, น. 54) ได้ให้ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานว่า ต้องพิจารณาถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานซึ่งมาจากปัจจัยภายนอกอันเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน และปัจจัยด้านจิตใจของผู้ที่ทำงานเอง การได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลทำให้ครูมีพลังผลักดันในการทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครูจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และจะทำให้งานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้เหล่านี้ คือ รู้สึกมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า งานมีความท้าทายความสามารถ รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมคนอื่นที่มีตำแหน่งเสมอกัน ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน ๆ และการจัดระบบบริหารเอื้อต่อความสำเร็จ

2.4.6.3 การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตที่จำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป การวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล เป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจากริยา ท่าทางวิธีนี้ ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจซึ่งสัมพันธ์กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำมาปรับใช้กับการวัดผลการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการทำงานร่วมกันด้วยความพึงพอใจ ซึ่งผลจากการวัดผลด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู การวัดผลด้านบรรยากาศโรงเรียน การวัดผลด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมของครูผู้สอน โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 8 มากขึ้น

2.4.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ศิริกาญจนา ณ อยุธยา (2545, น. 65) ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสัมพันธ์กันในทางลบ ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมต่าง ๆ ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ (2547 น. ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต ที่พัฒนาขึ้น ได้ใช้หลักพุทธธรรมคือ การรักษาศีล การฝึกสติและสมาธิตามหลักอิทธิบาท การพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโส มนสิการ และเมื่อหากการจัดกิจกรรมในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ สภาพปัจจุบันหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี กระบวนการพัฒนาและผลการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่ทุกองค์ประกอบจะต้องบูรณาการตามหลักพุทธธรรม วีระยุทธ กองวงษา (2553, น. ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคล ความรู้ เจตคติ สภาพแวดล้อมและสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การแพทย์และการเจ็บป่วย เป้าหมายในอนาคต และความรักความถนัดและความสนใจ ดังนั้น ควรนำข้อมูลเหล่านี้ไปเป็นองค์ประกอบในการเตรียม

ความพร้อมหรือเอื้ออำนวยให้บุคคลเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มปริมาณผู้ที่เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายให้มากขึ้น และเป็นการป้องกันการเลิกเข้าร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย

2.4.7 พฤติกรรมของครู

2.4.7.1 ความหมายของพฤติกรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545, น. 18-20) กล่าวว่า พฤติกรรม ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจจากสิ่งเร้าต่าง ๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ผ่านขบวนการกลั่นกรอง ตกแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้สัมผัสรับรู้ พฤติกรรมของบุคคลแม้จะกระทำด้วยสาเหตุจูงมูงหมายเดียวกัน แต่จะมีลักษณะอาการแตกต่างกัน เมื่อบุคคล เวลา สถานที่ หรือสถานการณ์เปลี่ยนไป เนื่องจากการกระทำของบุคคลล้วนจะต้องผ่านกระบวนการคิดการตัดสินใจ อันประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึกของผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ จึงทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หรือปรับเปลี่ยนไปตามเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเสมอ ด้วยเหตุผลที่ว่าพฤติกรรมแต่ละครั้งเกิดจากกระบวนการ ซึ่งหากพิจารณาแยกกระบวนการออกเป็น ส่วน ๆ จะพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ส่วนการแสดงออกหรือกิริยาท่าทาง (Acting)
2. ส่วนการคิดที่เกี่ยวกับกิริยานั้น (Thinking)
3. ส่วนความรู้สึกที่มีอยู่ในขณะนั้น (Feeling)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2555, น. 80) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปรับพฤติกรรม ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกมา ตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพการณ์ใด สภาพการณ์หนึ่งโดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้

สรุปความหมายพฤติกรรม หมายถึง การแสดงและกิริยาท่าทางของสิ่งมีชีวิตที่เกิดขึ้นร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม เป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึก ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย

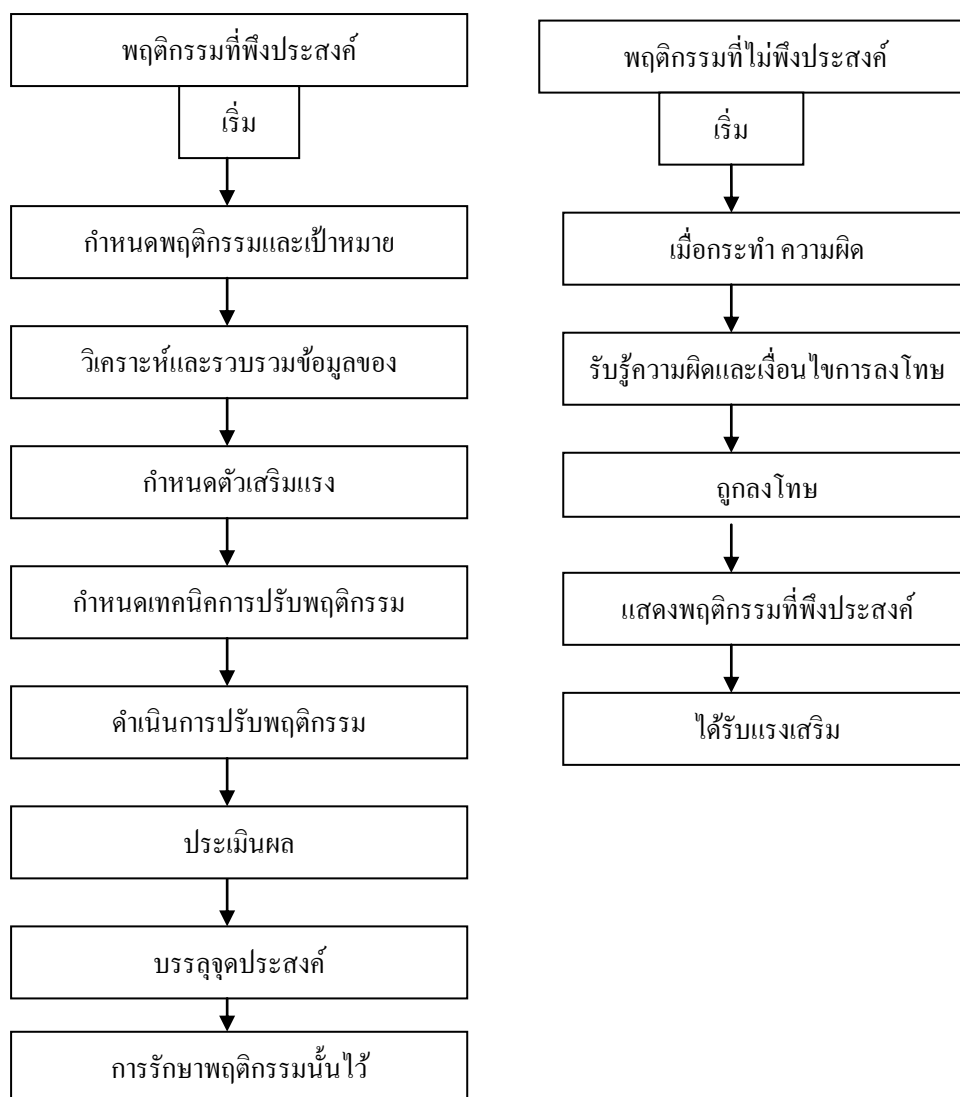
2.4.7.2 แนวคิดและทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification Theory)

มนูญ ภูขลิบเงิน (2547, น. 17) ได้ให้แนวคิดว่าการเห็นแบบอย่างทางพฤติกรรมของคนในครอบครัว จะส่งผลถึงพฤติกรรมของเด็กในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมในด้านที่น่าปรารถนา เพราะเด็กมักลอกเลียนแบบ หรือทำที่ รวมทั้งพฤติกรรมของบิดามารดา การได้ลอกเลียนแบบ หรือได้แสดงท่าทางที่สอดคล้องกับคนที่ตนใกล้ชิดจะทำให้เด็กเกิดความภาคภูมิใจที่ตนสามารถมีพฤติกรรมใกล้เคียงกับคนที่ตนรัก เคารพและศรัทธา ดังนั้น ถ้าหาก

บิดามารดา มีพฤติกรรมที่ดีก็จะสามารถเป็นต้นแบบที่ดีของเด็กได้ เช่น ถ้าบิดามารดามีพฤติกรรมเป็นคนมีเหตุผล เด็กก็จะทำตนเป็นคนมีเหตุผลตาม ถ้าพ่อแม่มีพฤติกรรมประหัด เด็กก็มักมีพฤติกรรมการประหัดด้วยเช่นกัน

ธงชัย บุญพิเชษฐวงศ์ (2553, น.15) ได้ให้แนวคิดที่ว่า พฤติกรรมการนำฝากเงินที่ธนาคาร โรงเรียน หมายถึง ความถี่ที่นักเรียนนำเงินไปฝากกับโครงการธนาคาร โรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่น่าปรารถนาและควรมีการวิจัยเพื่อหาทางส่งเสริมให้มากขึ้น

นักทฤษฎีการปรับพฤติกรรม กลุ่มนี้คือ สกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีการวางเงื่อนไข กระบวนการ (Operant Conditioning) อธิบายการเรียนรู้ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้โดยอาศัยหลักการปรับพฤติกรรม ซึ่งเจาะจงเฉพาะกระบวนการเรียนรู้แบบการกระทำอันเป็นการเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลกรรมที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะมีผลในการกำหนดถึงการแสดงพฤติกรรมนั้นในอนาคต ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของคนถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ วิธีปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมตามแนวคิดนี้ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และหากต้องการลดพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขเพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ มีรายละเอียดตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ (น.18), โดย โกวิท อ่อนประทุม, (2555)

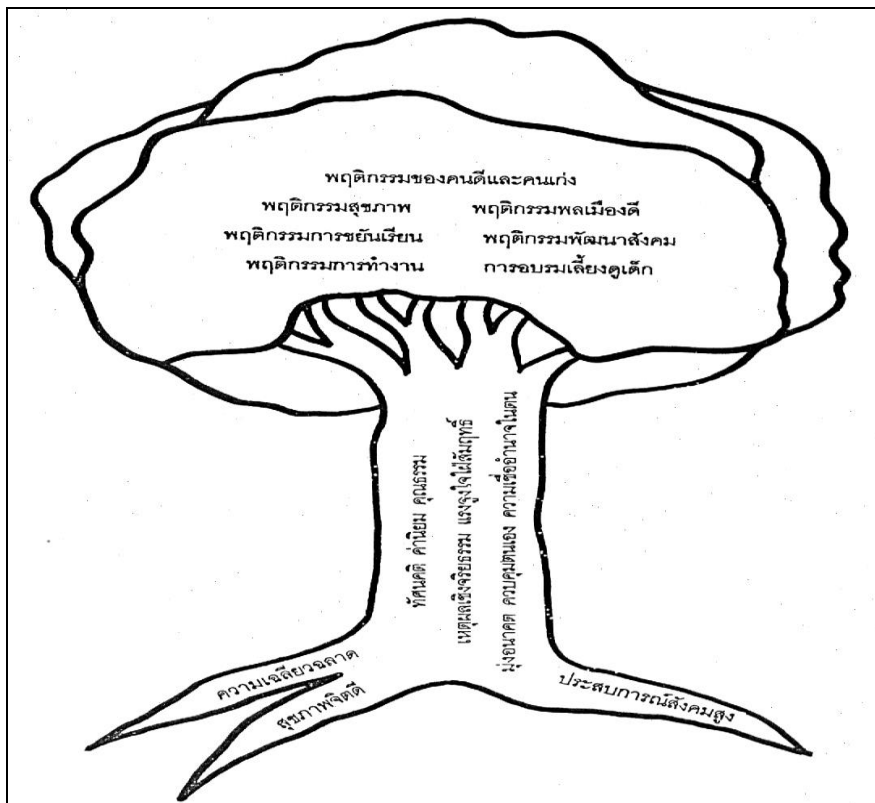
2.4.7.3 ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม

เป็นทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นมาเมื่อไม่นานนี้ โดย โกวิท อ่อนประทุม (2555, น. 20) ได้กล่าวว่า ถ้าเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดี คนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น การจะให้ผลตกใหญ่หวานอร่อย ลำต้นและรากจะต้องสมบูรณ์ ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการจึงเปรียบเสมือนลำ ต้นของต้นไม้อัจริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม มีลักษณะพื้นฐานทางจิตมี 3 ประการ คือ

1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาด เหมาะสมกับอายุ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางการคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงขึ้น

- 2) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 3) มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งหมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ลักษณะพื้นฐานทางจิตทั้ง 3 ประการนี้ เป็นสาเหตุสำคัญของการพัฒนาลักษณะทางจิตใจ 5 ประการที่ล้ำ ตัน และพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ซึ่งเป็นผลไม่บนต้น ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้นมีลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่จะต้องเสริมตั้งแต่เด็กวัย 2 ขวบขึ้นไปควรพัฒนาการฝึกให้กระทำ พฤติกรรมที่ดั่งามจนติดเป็นนิสัย ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ภาพทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม (น.20), โดย โกวิท อ่อนประทุม, 2555.

2.4.7.4 องค์ประกอบของพฤติกรรม

องค์ประกอบของพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบที่สำคัญ

- 1) การรับรู้ เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้าและส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ
- 2) การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลก่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจาก ประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่ผลจากการตอบสนองของสัญชาตญาณ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ
- 3) การคิด เป็นกระบวนการของสมองในการสร้างสัญลักษณ์หรือภาพให้ปรากฏในสมอง เพื่อ เป็นตัวแทนของวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

2.4.7.5 รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์

รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 อย่าง

- 1) พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ สังเกตได้ เช่น การเดิน การหัวเราะ การพูด ฯลฯ
- 2) พฤติกรรมปกปิดหรือพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงแล้ว แต่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้ สังเกตได้โดยตรงจนกว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้บอกหรือแสดงบางอย่างเพื่อให้คนอื่นรับรู้ได้ เช่น ความคิด อารมณ์ การรับรู้

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้น โดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกริยาสะท้อนกลับ (REFLECT ACTION) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (INSTINCT) เช่นความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการ ที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

1. การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพการแต่งกาย การพูด
2. การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิด
3. การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4 การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทาง บางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม มนุษย์ได้พยายามที่จะศึกษาการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการที่จะทำให้ การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยดี และมีความสุข จึงทำให้เกิดมีความเชื่อหลักการและทฤษฎี ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย จากบรรดาผู้รู้และนักการศึกษาทั้งหลายที่พยายามหาหลักเกณฑ์มาเพื่อ อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งสามารถรวบรวมทัศนะต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่ได้ 3 ประเภท

4.1 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์ แรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาก็คือ ความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ

4.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่อยู่ใน ระดับพื้นฐานที่สุด แต่มีพลังอำนาจสูงสุด เพราะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด มนุษย์จะ ต่อสู้ดิ้นรนทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะมาบำบัดความต้องการทางร่างกาย ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งทางที่ดีที่ถูกต้องหรือทางที่ไม่ถูกต้องก็ได้ ความต้องการทาง ร่างกายที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การ พักผ่อน การขับถ่าย การสืบพันธุ์ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การตอบสนองความ ต้องการทางร่างกาย อันทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมานั้น สามารถกระทำได้ 2 ระดับ คือ (1) กิริยาสะท้อนเป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นไปได้โดยธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายมี อุณหภูมิสูงกว่าปกติ ร่างกายก็จะขับเหงื่อออกมาเป็นการลดอุณหภูมิให้อยู่ในระดับพอเหมาะ (2) พฤติกรรมเจตนาเป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าโดยความตั้งใจหรือความพอใจ ของตนเอง เช่น เมื่อรู้สึกตัวว่าร้อนก็จะไปอาบน้ำ หรือเปิดพัดลม เป็นต้น

4.1.2 ความต้องการทางจิตใจ เป็นแรงผลักดันที่อยู่ในระดับสูง ขึ้น กว่าความต้องการทางร่างกาย แต่มีพลังอำนาจน้อยกว่า เพราะความต้องการทางจิตใจนี้ ไม่ใช่ความ ต้องการที่เป็นความตายของชีวิต จะเป็นความต้องการที่มาช่วยสร้างเสริมให้ชีวิตมีความสุขความ สบายยิ่งขึ้นเท่านั้น มีนักจิตวิทยาหลายคนได้อธิบายถึงแรงผลักดันภายในร่างกาย อันมีผลทำให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

4.1.2.1 อิด เป็นสัญชาตญาณในตัวมนุษย์ จะอยู่ในรูปของ พลังงานที่คอยผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พลังงานนี้มีสองส่วนคือ ส่วนหนึ่งจะ ผลักดันให้มีชีวิตอยู่รอด เรียกว่า สัญชาตญาณชีวิต และอีกส่วนหนึ่งจะผลักดันให้ชีวิตดับ เรียกว่า สัญชาตญาณความตาย อิดเป็นส่วนของจิตที่คนเราไม่รู้สึกรู้เห็น เป็นจิตใต้สำนึก แรงผลักดันนี้จึงมีอยู่โดยที่

คนเราไม่รู้สึกรู้ตัว เป็นแรงผลักดันไว้สำนึก อิดจะผลักดันให้จิตอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่และ ส่วนที่รู้ตัว ที่เรียกว่า อีโก้ กระทบในสิ่งต่าง ๆ ตามที่อิดต้องการ ทั้งส่วนที่เป็นสัญชาตญาณชีวิต และ ส่วนที่เป็นสัญชาตญาณความตาย จึงเป็นตัวตอบสนองความต้องการของอิด ส่วนของจิตที่ทำหน้าที่ ควบคุมสัญชาตญาณเหล่านี้คือ ซุปเปอร์อีโก้ หรือ มโนธรรมที่มีอยู่ในจิตของแต่ละบุคคล เป็น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นผลเกิดจากการอบรมสั่งสอนของสังคม ทำให้อิดและอีโก้มีพฤติกรรมอยู่ ทางที่ถูกที่ควรเป็นที่ยอมรับของสังคม แรงผลักดันของอิดจะทำให้เกิดความตึงเครียด อีโก้จะต้อง พยายามตอบสนองความต้องการของอิดเพื่อลดความตึงเครียด แต่ความต้องการของอิดบางอย่าง อีโก้ก็ไม่อาจทำตามเพราะไปขัดกับมโนธรรมในซุปเปอร์อีโก้ จึงทำให้เกิดความตึงเครียด และความ วิตกกังวลใจเกิดขึ้น ความวิตกกังวลนี้จึงเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมอีกแรงหนึ่ง เพื่อปกป้องตนเอง ให้รอดพ้น ความวิตกกังวล อีโก้จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมป้องกันที่เรียกว่า “กลไกป้องกัน” ซึ่ง เป็นไปโดยไม่รู้สึกรู้ตัว ตัวอย่างพฤติกรรมป้องกัน ได้แก่ 1) การเก็บกด (Repression) คือการที่อีโก้จะ พยายามเก็บความรู้สึกที่เป็นความปรารถนาที่สังคมไม่ยอมรับต่าง ๆ เช่น ความอิจฉาพ่อแม่ พี่น้อง ของตนเอง ซึ่งถ้าแสดงออกมาก็จะถูกสั่งตำหนิ 2) การถอดแบบ (Identification) เป็นการยอมรับใน สิ่งที่อิดเกิดความอิจฉาและนำเอาพฤติกรรมของสิ่งนั้นมาเป็นแบบแผนในการแสดงพฤติกรรมของ ตนเอง ซึ่งทำให้ความวิตกกังวลหมดไปได้ 3) การยึดแน่น (Fixation) เป็นการยึดแน่นในพฤติกรรม ที่ตนต้องการ แต่ไม่ได้รับการตอบสนองตั้งแต่ตอนวัยเด็ก จนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบสนองความต้องการ 4) การแสดงพฤติกรรมตรงข้าม (Reaction Formation) คือ การแสดงที่ตรงข้ามกับความต้องการของอิดที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ผู้หญิงอิจฉาแม่ แต่แสดงพฤติกรรมเป็นห่วงหรือเอาอกเอาใจตลอดเวลา 5) การตำหนิผู้อื่น (Projection) เป็นการคิดว่า ผู้อื่นมีลักษณะไม่ดี เพื่อกลบเกลื่อนลักษณะที่มีในตนเอง เพื่อตนเองจะ ได้เกิดความสบายใจ 6) การถดถอย (Regression) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถดถอยไปสู่วัยเด็ก 7) พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Sublimation) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างอื่นเพื่อทดแทนพฤติกรรมที่ตน ต้องการ แต่ไม่สามารถแสดงออกได้ เช่น ความต้องการทางเพศ ความก้าวร้าวก็แสดงออกในรูปการ เขียนกลอน การร้องเพลง การทำงานหนัก เป็นต้น 8) การทดแทน (Displacement) คือ การแสดง ความปรารถนากับอีกบุคคลหนึ่งหรือ สิ่งหนึ่งเพื่อเป็นการทดแทน เช่น คุณนายจิ้งจูด่า ก็ไประบาย กับลูกเมียที่บ้าน ขาดแม่ก็อาจจะหลงรักใครเหมือนกับรักแม่ของตน

4.1.2.2 อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาใน กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มนี้ มีความเชื่อว่า มนุษย์มิใช่ทาสของแรงผลักดัน ต่าง ๆ เช่น ความหิวกระหายเท่านั้น แต่มนุษย์ยังเกิดมาพร้อมศักยภาพของความเป็นมนุษย์ต่าง ๆ เช่น ความอยากรู้ ความสร้างสรรค์ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองจนเต็มขีดความสามารถ

มาสโลว์ได้เน้นให้เห็นถึงความต้องการให้แต่ละคน ในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นจริงขึ้นมา มากเป็นพิเศษ เขาเห็นว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 อย่าง ซึ่งเรียงตามลำดับ ความสำคัญมากน้อยก่อนหลังได้ดังนี้ 1) ความต้องการทางสรีระ หรือร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการ ขั้นแรกสุด 2) ความต้องการสวัสดิภาพหรือความปลอดภัยทั้งปวง จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทาง สรีระได้รับการตอบสนองแล้ว 3) ความต้องการความรัก เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พ่อแม่กับลูก สามีกับภรรยา เพื่อนกับเพื่อน เป็นต้น 4) ความต้องการความนิยมนับถือในตนเอง เป็นขั้นที่คนเราต้องการยอมรับ ความพอใจและ ความภูมิใจในตนเอง 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ มนุษย์ เนื่องจากมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในเรื่องปากท้อง ความปลอดภัย ความรัก เรื่องศักดิ์ศรีได้อย่างเพียงพอแล้ว จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์ อยากจะศึกษาเพราะอยากรู้อย่างแท้จริงอยากทำเพราะใจรัก เป็นต้น

จากการจัดระเบียบความต้องการของมนุษย์ตามแนวความเชื่อของมาสโลว์ ซึ่งให้เห็น ว่า ความต้องการทางสรีระยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ และเมื่อความต้องการ ในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงต่อไปอีกเรื่อย ๆ

4.2 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันของสิ่งแวดล้อม

4.2.1 อริสโตเติล (Aristotle) เป็นผู้ที่เริ่มประกาศความเชื่อนี้ ต่อมา ความคิดเช่นนี้ก็กลับมาอิทธิพลอีกในยุคของจอห์น ลอคค์ (John Locke) เบิร์คลีย์ (Berkley) และอีก หลายคนซึ่งเชื่อว่าประสบการณ์ของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้คนเราเกิดการเรียนรู้ที่จะกระทำพฤติกรรม เมื่อเกิดมานั้น มนุษย์มิได้มีความรู้ติดตัวมาแต่อย่างใด ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ภายหลัง จากเกิด มาแล้วทั้งสิ้น ต่อเมื่อมีประสบการณ์แล้วจึงจะเรียนรู้ และจดจำประสบการณ์นั้นเอาไว้เพื่อเป็น แนวทางสำหรับการแสดงพฤติกรรมในอนาคตต่อไป

4.2.2 สกินเนอร์ (Skinner) เป็นนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นผู้มี บทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแนวคิดนี้ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมมนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขแห่งการ เสริมแรง และเงื่อนไขแห่งการลงโทษ และด้วยเหตุนี้เองมนุษย์จึง ไม่มีเสรีภาพแต่ประการใด สกิน เนอร์ซึ่งเห็นว่าผลการกระทำของคนเรามีอยู่ 2 ประการคือ ผลการกระทำที่ทำให้พอใจ ซึ่งจะทำ หน้าที่เป็นแรงเสริมให้แก่การกระทำนี้มีต่อไป (เงื่อนไขแห่งการเสริมแรง) และผลการกระทำที่ ทำ ให้ไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นตัวการที่ทำให้คนเราหยุดพฤติกรรมหรือการกระทำอันจะนำมาซึ่งผลการ กระทำเช่นนี้ในอนาคต (เงื่อนไขแห่งการลงโทษ) พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความพอใจ เช่น พฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับคำชมเชย ได้ตำแหน่ง ได้เงิน ได้รับการยกย่อง ฯลฯ ก็จะมีโอกาสสูงมากที่ จะเกิดขึ้นอีกในอนาคตในขณะที่พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ทำแล้วถูกตำหนิ เสีย

ตำแหน่ง เสียเงิน ถูกทำร้าย ถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม ฯลฯ ก็จะหยุดไป ดังนั้น พฤติกรรมของคนเราจึงถูกควบคุมโดยเงื่อนไขของผลการกระทำทั้ง 2 ประการ ดังกล่าว

4.3 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากทั้งแรงผลักดันภายในตัวมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม

4.3.1 อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญแก่ ลักษณะภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมว่า เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม เขาอธิบายว่าพฤติกรรมมนุษย์ องค์กรประกอบภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน ในลักษณะที่แต่ละองค์ประกอบต้องสัมพันธ์กันอย่างถ้อยที่ยออาศัยกัน หมายความว่า ในบางครั้งสิ่งแวดล้อมอาจจะมีส่วนในการทำให้เกิดพฤติกรรมได้มากกว่า องค์กรประกอบภายในตัวบุคคล ส่วนในเวลาอื่นองค์กรประกอบภายในตัวบุคคลก็อาจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์มากกว่าสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์เช่นนี้อยู่ในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน เป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน และทั้งคู่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในขณะเดียวกันพฤติกรรมมนุษย์ ก็มีอิทธิพลต่อทั้งสองสิ่งด้วยเหมือนกัน

2.4.7.6 การวัดพฤติกรรม

เพ็ญแข ลากยัง การประเมินพฤติกรรมหรือการกระทำ โดยทั่วไปเป็นไปตามกรอบแนวคิด KAP หรือ AP ซึ่งมักกำหนดให้ พฤติกรรม เป็นตัวแปรตาม พึ่งระลึกว่า ความรู้ และทัศนคติหรือความเชื่อ เข้ากับ พฤติกรรม มาจากข้อมูลที่เก็บ ณ ช่วงเวลาเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ แต่หากนำพฤติกรรมไปเชื่อมโยงกับสภาวะสุขภาพ โดยเฉพาะโรคเรื้อรังจะมีจุดอ่อน เนื่องจากต้องสังสมพฤติกรรมมาระยะหนึ่งจึงจะส่งผลต่อสภาวะสุขภาพ ขณะที่คำตอบพฤติกรรมที่ได้ อาจเพียงปรับเปลี่ยนเมื่อไม่นานมานี้ คือมีปัญหาสุขภาพก่อน จึงปรับพฤติกรรมตามมา สภาวะสุขภาพจึงหล่อหลอมให้เกิดการปรับพฤติกรรมได้เช่น เป็นโรคความดันโลหิตสูงเลยงดอาหารมัน ถ้าไม่เข้าใจเรื่องกรอบเวลา ก็จะแปลผลได้ว่า ขนาดกินอาหารไขมันต่ำยังเป็นโรคความดันโลหิตสูงอีกแน่ะ หรือถ้าวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (แบบผัด ๆ) ก็จะได้ว่าการกินอาหารไขมันต่ำทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง จึงต้องระมัดระวัง

วิธีการเก็บข้อมูลพฤติกรรม

1. การสังเกต (Observation) มักใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอาจเป็นแบบที่ผู้สังเกตมีหรือไม่มีส่วนร่วมกับสถานการณ์ที่ศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลอาจรู้หรือไม่รู้ตัว อาจบันทึกเป็นภาพเคลื่อนไหวของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำคู่มือเป็นการสังเกตรูปแบบหนึ่ง ในการศึกษาเชิงปริมาณมักมีแบบบันทึกข้อมูล (เช่น checklist ว่า ทำ/ไม่ทำ มี/ไม่) โดยทั่วไป มักใช้ร่วมกับวิธี/ข้อมูลชุดอื่น ๆ เช่น สังเกตว่า แปร่งฟันตามขวาง สามารถนำไปใช้ประกอบหรืออธิบาย สภาวะ

เหงื่อกรนหรือคอฟันสึกได้ (แม้ว่า แปรงถูกวิธี ก็อาจมีคอฟันสึกได้ หากเดิมแปรงฟันตามขวางแล้ว เพิ่งเปลี่ยนมาแปรงถูกวิธี เมื่อไม่นานมานี้) ข้อพึงระวัง คือ หากผู้ให้ข้อมูลรู้ตัวแล้วฝืนทำหรือไม่ทำ พฤติกรรมบางอย่าง ข้อมูลที่ได้ก็ไม่ใช่ไปตามธรรมชาติ เกิด Information Bias หรือ Hawthorne Effect ได้ (ควรอ่านเรื่อง Bias เพิ่มเติม)

2. การสัมภาษณ์หรือสอบถามโดยตรง เครื่องมือของวิธีนี้ มักเป็นแบบ สัมภาษณ์/สอบถาม มีข้อคำถามจำนวนหนึ่ง สำหรับพฤติกรรมที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนควร ซอยถามแต่ละขั้นตอนเพื่อไม่ให้ตีความคลุมเครือ พฤติกรรมที่มีข้อจำกัดในการบรรยายให้เห็นภาพ ชัดเจน อาจให้ผู้ตอบแสดงหรือกระทำให้ดู จะได้ข้อมูลที่ตรง/ถูกต้อง/น่าเชื่อถือกว่าเช่น อยากทราบ วิธีการแปรงฟัน ก็ให้แปรงให้ดูแล้วผู้สัมภาษณ์บันทึกข้อมูล อาจมีผู้ทักท้วงว่า ถ้าผู้ตอบทราบวิธี แปรงฟันที่ถูกวิธีอาจบรรจงแปรงทั้งที่ในชีวิตจริงไม่ได้แปรงแบบนั้น (เพื่อไม่ให้เสียภาพลักษณ์ ของตัวเองหรือเพื่อเอาใจผู้วิจัย) เท่ากับว่ามีโอกาสเกิด Information Bias แต่การอธิบายวิธีการเป็น ตัวหนังสือแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบ ก็เกิด Bias ลักษณะนี้ได้เช่นกัน

2.1 การวัดค่าเป็น ใช่/ไม่ใช่ หรือ ทำ/ไม่ทำ หรือมีข้อคำตอบให้ เลือก (Choices) ผู้ตอบจะตอบได้ง่ายกว่าและได้ข้อมูลตรงกว่า การวัดแบบ Likert's Scale (เช่น ทำ บ่อยที่สุด ทำบ่อย ปานกลาง ทำน้อย ทำน้อยที่สุด)

2.2 ต้องใช้คำที่เจาะจงให้ผู้ตอบเข้าใจว่า กำลังถามถึง “การกระทำ ของตัวเอง” ไม่ใช่คนอื่น และไม่ได้ถาม “ความเห็น”

2.3 สงสัยไหมว่าข้อคำถามควรมีอะไรบ้างและข้อเลือกตอบมาจาก ไหนถ้าสงสัยแสดงว่า ข้ามขั้นตอนการทำวิจัยแน่เลย หากพบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องครอบคลุม เพียงพอ จะทราบชนิด/ค่าตัวแปรจากการศึกษาอื่น ๆ และนำมาตั้งเป็นข้อคำถามและข้อเลือกตอบ หลักการข้อนี้ ใช้กับเครื่องมืออื่น ๆ ด้วย

2.4 เครื่องมือทุกชนิดต้องผ่านการทดสอบ/ปรับปรุง ก่อนนำไปใช้ จริง มีน้อยกรณีที่ไม่สามารถทดสอบได้

ธีรชัย ใจดี (2557, น. 76) ได้กล่าวถึงการศึกษาวิธีการวัดคุณลักษณะ ความรู้สึก ไว้ดังนี้

1. วิธีการสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมลักษณะบุคคลทั่ว ๆ ไป ที่แสดงออกมี 2 แบบ คือ การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตการณ์กระทำของบุคคลใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่วัดได้โดยเฉพาะ และ การสังเกตในชีวิตประจำวัน ที่บุคคล แสดงออก ทั้งสองแบบนี้ต้องมีการบันทึกผลการสังเกตตรงตามที่ได้เห็น โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เข้าไปเกี่ยวข้องจึงจะได้ผลดี

2. วิธีการรายงานตนเอง มีสองแบบ คือ การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการให้บุคคลประมาณค่าตนเองและสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลสองคนอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามมาถามผู้ถูกสัมภาษณ์ พร้อมจดบันทึกเป็นแบบประเมินค่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จึงไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบคุณธรรม

3. วิธีทดสอบ เป็นวิธีการที่นิยมมาก ซึ่งรูปแบบที่นิยมกันจะเป็นสร้างแบบทดสอบที่เป็นข้อความ โดยถือปกติวิสัยของคนทั่วไปเป็นมาตรฐานของหัวข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้น โดยข้อความจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่ผู้ถูกทดสอบทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ

4. วิธีการศึกษาความเห็นจากบุคคลอื่น เป็นวิธีการวัดที่ผู้สร้างแบบทดสอบ ใช้วิธีการถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกต่อบุคคลอื่นนั้นอย่างไร เช่นถามจากครู ผู้ปกครอง เพื่อน เป็นต้น

5. วิธีการให้สร้างจินตนาการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ถูกวัดแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เช่น เล่าเรื่องจากรูปภาพให้ดู เป็นต้น

ดังจะเห็นได้ว่าวิธีการวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกต่างๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ ให้เจ้าหน้าที่ประเมินตนเอง และให้บุคคลอื่นช่วยประเมิน ซึ่งในการวัดคุณลักษณะโดยให้บุคคลอื่นสังเกตผู้ถูกวัดในสถานการณ์ต่างๆ นั้น จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการสังเกต หรือต้องไปรับการฝึกอบรมมา และต้องใช้เวลาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด และในส่วนของกรวัด โดยให้ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเองนั้น อาจทำให้ความเที่ยงตรงในการวัดต่ำได้ เพราะผู้ตอบจะพยายามตอบตามความคาดหวังของสังคม ไม่ตอบตามความจริง

2.4.7.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

นรชัย วุฒิเจริญมงคล (2553, น. ก) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา. ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และความต้องการสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนอาชีวศึกษาฯ ของสถานประกอบการ ภาพรวมมีความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถาน

ประกอบการวิทยาลัยเทคนิคยะลาประกอบด้วย 5 ชั้น คือ 1) ชั้นสร้างความตระหนัก 2) ชั้นเสริมองค์ความรู้ 3) ชั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ 4) ชั้นประสานการวัดและประเมินผล 5) ชั้นเสริมแรงจูงใจ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ จากการประชุมสนทนากลุ่มและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูและผู้เรียนที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา โดยภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คอดาริยะห์ เสกเมธิ (2551, น. ก) การศึกษาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของครู : กรณีศึกษาครูที่ได้รับรางวัลพระราชทานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูรางวัลพระราชทานมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ทุ่มเทให้กับงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในการประพฤติปฏิบัติตน 2) ครูมีความเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของเด็กแต่ละบุคคล 3) ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาที่สอน มีการวางแผนและเตรียมการสอนล่วงหน้า 4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อสร้างความสนใจของนักเรียน 5) ครูมีสื่อการสอนที่หลากหลายทำง่ายและสอดคล้องกับบทเรียน 6) ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

จรัญ น้อยอิม (2557, น. ก) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่การศึกษา 2556 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2557. ผลการวิจัยพบว่า จากการประมวลความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนโดยรวมยังไม่พัฒนาขึ้น เรื่องการแต่งกายที่ถูกต้อง อยู่ในระดับ ปรับปรุง และปรับปรุงด่วน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ซึ่งค่อนข้างสูง และที่อยู่ในระดับปานกลาง และ ดี มีเพียงแค่ 38.4 และไม่พบว่าอยู่ในระดับดีมากเลยส่วนรายการอื่นๆ ที่ควรปรับปรุงไปควบคู่กัน คือ ทรงผมทั้ง ชายและหญิง โดยนักเรียนชายมีค่าประเมินที่ต้องปรับปรุงมากกว่านักเรียนหญิงการปฏิบัติตนในห้องเรียนและที่ประชุม การใช้วาจาต่อเพื่อนและครู และ การดูแลและรักษาความสะอาดในโรงเรียน ซึ่งก็อยู่ในค่าระดับที่ต้องปรับปรุง

สำหรับด้านความมีน้ำใจและจิตอาสา และการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา อยู่ในค่าระดับปานกลาง
ก่อนไปทางดีและดีมาก

2.5 วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ

วิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ สามารถทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไข ปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2.5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้น การเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล นักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิรันดร์ จุลทรัพย์ 2542, น. 5) สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนี สุจิจันทร์รัตน์ (2546, น. 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545, น.15) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับปรุงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมคือ การให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ดังได้กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามทัศนะของนักวิชาการมีแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546, น. 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความรู้วิธีการปฏิบัติงาน
2. เป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ผิดพลาด

3. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรทันสมัยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. เพื่อช่วยประหยัดรายจ่ายในการสรรหาบุคลากรบรรจุใหม่
5. เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกิดความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงาน

6. เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน
7. เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง
10. ช่วยเสริมสภาพคล่องโอกาสของบุคลากรช่วยเหลือผู้ที่ขาดโอกาสด้าน

การศึกษา

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมใช้ความต้องการจำเป็นกรอบในการพิจารณาและเป็นกรอบการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมและเพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการ ฉะนั้นการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุพฤติกรรมที่ มุ่งหวังจะให้เกิดกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจาก

เสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3. ใช้คำบ่งบอกพฤติกรรมที่ ชัดเจน ประเมินได้ เช่น บอก จำแนก อธิบาย ซึ่งชัดเจนกว่าเพื่อให้ทราบถึงหรือเพื่อให้เข้าใจ

4. มีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับตรงกันกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายวิทยากร ฝ่ายผู้เข้ารับ การอบรมและผู้ประเมินการอบรม

5. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

6. สามารถวัด และประเมินผลได้โดยมีเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ คาดหวังในการนำไปใช้ประเมินผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมมีความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ ตั้งไว้หรือไม่

การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (Program Content) หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวใจของการฝึกอบรม เพราะเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมคือ สาระความรู้ต่าง ๆ ที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คือ การเตรียมโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งหมายถึงคำบรรยายเกี่ยวกับ โครงสร้างและลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาของสาระหลักสูตรการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมและควรยึดถือแนวทางการออกแบบหรือการกำหนดหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. เนื้อหาจะต้องสอดคล้องตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2. เนื้อหาจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ก่อนกำหนดหลักสูตรควรวิเคราะห์งานของกลุ่มเป้าหมายว่า งานนั้นมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถด้านใดบ้าง ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถปฏิบัติงานนั้น ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความสามารถเรื่องใด ระดับใด

3. เนื้อหานั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

4. การจัดนำเสนอเนื้อหาควรเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก

การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques) การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจะต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีการและเทคนิคใดในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ประโยชน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จะต้องพิจารณาว่าการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมอย่างไร มีความรู้อะไร หรือทำอะไรได้บ้าง ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน อาจต้องเลือกวิธีการฝึกอบรมที่ต่างกัน เช่น การบรรยายอาจเหมาะสมกับการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ใหม่ ๆ แต่อาจไม่เหมาะสมกับการฝึกการใช้โปรแกรมต่าง ๆ กับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ภูมิหลังของผู้รับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน อาทิ อายุยศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานจะมีความต้องการและความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้ด้วย

3. การปฏิบัติงานจริง ควรเลือกวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ ตรงกับการปฏิบัติงานจริง หรือนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้ เช่น การใช้เทคนิคการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ที่ จะต้องประสบในการทำงานจริง เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพ การธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมยังมีไว้เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อีกด้วย

2.5.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขามีความรู้ความสามารถเหมาะสมทุกอย่างในการทำงาน หรือแม้บุคลากรที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเป็นอันมาก เพราะจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (วิจิตร อวาระกุล, 2540, น. 24)

2.5.3.1 ประโยชน์ต่อระดับหน่วยงานและองค์กร คือ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานและค่าตอบแทนบุคลากร ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุจากการทำงาน พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการดีขึ้น เพราะผลจากบุคลากรทำงานดี สามารถสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และช่วยให้หน่วยงานปรับตัวเข้ากับสภาพแปรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะมีในอนาคต

2.5.3.2 ประโยชน์ต่อระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คือ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนอง

นโยบายองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ประหยัดเวลาสำหรับผู้บริหาร ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

2.5.3.3 ประโยชน์ต่อระดับข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวข้าราชการเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาดซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักในหน้าที่การทำงานที่ทำ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็วก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนา ความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตต่อไป

2.5.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากร นักวิชาการ ได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540, น. 20) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-entry Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการเทคนิค ส่วนการทำงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ในระยะนี้จึงเป็นการให้การศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ โครงสร้าง ผู้บริหาร ลักษณะของงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้คุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนลงไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ในเรื่องของงานวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training or On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ที่บุคคลทำอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่รับการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Special Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่จัดขึ้นเฉพาะหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลยิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษนอกเหนือจากการอบรมที่กล่าวมาแล้ว เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น อบรมอาสาสมัคร การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, น. 14) แบ่งประเภทหรือทางเลือกในการฝึกอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความอาวุโสของบุคลากรแตกต่างกัน คือ

1. การฝึกอบรมงานที่ทำในองค์กร เช่น การสอนงาน การให้พี่เลี้ยงให้เป็นผู้ช่วย
2. เข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หมายถึง การให้โอกาสที่จะเรียนรู้หน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน
3. เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น มอบหมายให้ไปช่วยงานหน่วยงานอื่น ๆ ไปเยี่ยมชมกิจการขององค์กรอื่น
4. หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะขององค์กร
5. หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้อหา ระยะเวลา วิธีการและสถานที่ บางหลักสูตรเป็นการเรียนแบบทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545, น. 10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีหลายประเภท แต่ที่นิยมจัดฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานจำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลักดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-serve Training) หรือการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับบุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงานใหม่ให้รู้จักองค์กร สมาชิกในองค์กร กฎ ระเบียบ เงื่อนไข สิทธิ สวัสดิการ หน้าที่

ของตนเองและวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2 การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน (Induction Training) เป็นการอบรมแนะนำให้กับบุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานระบบและวิธีการควบคุม กำกับ ติดตามและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพื่อให้ผู้จะเริ่มปฏิบัติงานรู้จักงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองรับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงานผิดพลาดน้อย การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ 5-15 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน/ประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนหรือเพื่อทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจล้าหรือขาดความชำนาญไปบ้าง (Refresher Training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง การฝึกอบรมจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน/การอบรมในงาน (On-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงานที่เป็นพี่เลี้ยงวิธีการอบรมอาจจะทำโดยฝึกหัดงาน (Apprenticeship Training) จะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญมากๆและการฝึกทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship Training) ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ/ที่ ทำงาน การอบรมแบบนี้จะเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ ทำการ/การอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการ ฝึกอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

3. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมให้ได้รายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ให้กว้างขวางเกิดความสามารถ มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหลักสูตรของการอบรมในลักษณะนี้จะมีหลากหลาย ระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของหลักสูตรที่ จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะเป็นที่ นิยมในวงการศึกษ

4. การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงาน

หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม การฝึกอบรมประเภทนี้ มักจะเป็นการให้ข้อมูล ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บางหน่วยงานอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related Training) การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น (Up-ward Mobility Training) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related Training) (วิจิตร อวาทกุล, 2540, น. 9)

นอกจากมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการ ฝึกอบรมควรจะต้องเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภท การฝึกอบรม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดและบริหารงานฝึกอบรม ต่อไปด้วย

จากข้อเขียนของนักวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร และจากประสบการณ์ของผู้เขียน มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่ง ประเภท ของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ก. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการ เตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

ข. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

1. การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัด เฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ๆ ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการ ฝึกปฏิบัติ ของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือ ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่าง การปฏิบัติงาน ทันทกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ จะเน้นถึงการจัด ให้ผู้เข้าอบรมได้ที่ละมาก ๆ ตั้งแต่ 10-100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในหอประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

3. การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานประกอบกัน

ค. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็น อบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิค ทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั้นเอง

ง. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

จ. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง ไปถึงลักษณะ ของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่ 1. การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปในลักษณะ ที่ต้องการสร้างกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น 2. การ

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถ เฉพาะสำหรับบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้น โดยเฉพาะตามความจำเป็น ในการฝึกอบรม ของตำแหน่งนั้น ๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงาน ได้มากกว่าการฝึกอบรม แนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากร เฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรม สามารถกำหนดหลักสูตร ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม เฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

จ. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็น ในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น

2. การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้น เมื่อมีแผน หรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผน จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรีบจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากร ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อมิได้มีปัญหา หรือมีแผนในการ เปลี่ยนแปลง ในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนาและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นๆก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร แนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการแบ่งประเภท การฝึกอบรมดังกล่าว

ข้างต้น น่าจะเป็นประโยชน์ในการช่วยทำให้เข้าใจ ภาพรวมและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้บ้าง เพื่อจะได้พร้อมทำความเข้าใจกับขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการ ฝึกอบรมต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม พบว่านักวิชาการแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธีแตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะและวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม เช่น แบ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงานหรืออาจจะแบ่งย่อยออกเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น แต่สำหรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรการประปาดำเนินการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-The-job Training) โดยผู้วิจัยเป็นคนวางแผนในการจัดฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมในห้องประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการในองค์กรการประปาได้นำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยการนำความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ในการทำงาน เป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรการประปา โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.5.5 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่ละเทคนิคมีลักษณะเฉพาะ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกเทคนิคให้เหมาะสม ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกมากกว่า 30 วิธี (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545, น. 16) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมมาเฉพาะวิธีที่นิยมใช้กันมากและเทคนิคเฉพาะที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่านั้น ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545, น. 16-20)

1. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการฝึกอบรม เป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ ถึงแม้จะเรียกวิธีนี้ว่า เป็นการบรรยาย ซึ่งหมายถึงการนำเสนอโดยการพูด แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บรรยายที่ดีมักจะมีสื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการฟัง

เพียงอย่างเดียว เช่นมีการนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์หรือภาพยนตร์มาช่วยให้เห็นภาพที่ยากต่อการอธิบาย และมีเอกสารประกอบการบรรยาย

2. การอภิปราย (Discussion) คือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรือความสนใจของคนทั้งกลุ่มผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด (Panel Discussion) หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Group Discussion) ก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหา พิจารณา และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจร่วมกัน

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง หลังจากที่ได้อธิบาย และแสดงให้ดูแล้วจะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทันที โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง จนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การอธิบาย และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนอาจทำโดยใช้เทปวีดิทัศน์ หรือภาพยนตร์

4. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้านหรือวิจารณ์จากข้าราชการภายในกลุ่มมีการกระตุ้นให้ข้าราชการเสนอความคิดให้หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้วก็นำมาจัดกลุ่มแล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ปัญหานี้

5. การศึกษากรณี (Case Study) เป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมติขึ้น แล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการปัญหาของตนเองหรือของกลุ่มต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้ข้าราชการทั้งหมดจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายในหน้า

6. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการจัดกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงาน โรงงาน หรือโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จาก การรับฟัง และสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน ก่อนการเดินทางจะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่ที่จะดูงาน จุดเด่น และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เมื่อไปดูมาแล้วอาจให้เขียนรายงานหรือจัดให้มีการรายงานสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยมแตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการแสดงบทบาทสมมติแล้ว วิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็น เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมไปสู่สิ่งที่เป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมโดยรวม

8. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ เงื่อนไข สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหาที่สถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการฝึกปฏิบัติของจริงอาจมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

9. การฝึกปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มีขึ้น ในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีที่ฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

10. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

11. การแสดงแบบพฤติกรรม (Modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นตัวแบบหรือผลที่เกิดจากการกระทำของตัวแบบ และผู้ฝึกอบรมเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ ฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยมการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องสรรหาคบุคคลที่สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและเกิดศรัทธา หรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนยึดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของตนเองต่อไป

12. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (Behavioral Rehearsal) ถือเป็นเทคนิคที่สำคัญสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจว่า ตนเองมีความต้องการที่จะสื่อสารให้ผู้อื่นรู้เรื่องอะไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะตอบโต้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายวิธี ลดความวิตกกังวลลง เพราะได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

13. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้าราชการกลุ่มด้วย ถ้าข้าราชการช่วยกันอธิบายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย คำกำลังใจ เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

14. การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ (Imagine Handling The Situation) เป็นการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการและคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทำได้โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหรือนอนในท่าที่สบายที่สุด หลับตาและจินตนาการตามที่วิทยากรบอก เป็นการซักซ้อมพฤติกรรมของตนเองในความคิด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปซักซ้อมและทบทวนเองที่บ้าน การฝึกซ้อมพฤติกรรมในความคิดเช่นนี้ จะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าใช้กับการเสริมแรงทางบวก จะทำให้ผู้ฝึกมีกำลังใจในการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พัฒนาพฤติกรรมแสดงออกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มักจะใช้ควบคู่กับการฝึกซ้อมพฤติกรรม และการแสดงบทบาทสมมติ การให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่าง

เหมาะสม ควรจะให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวกก่อน แล้วเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม

16. การมอบหมายการบ้าน (Assigning Homework) เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้ง เป็นช่วงสั้น ๆ การจะฝึกให้ได้ครบทุกคนและหลาย ๆ ตั้งย่อมเป็นไปได้ นอกจากนี้ การฝึก บางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันทีในห้องทดลอง เช่น อาจทำได้โดยการให้ไปฝึกหน้ากระจกที่บ้าน หรือการให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีโอกาสไปแสดง พฤติกรรม การแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง ๆ ที่บ้าน

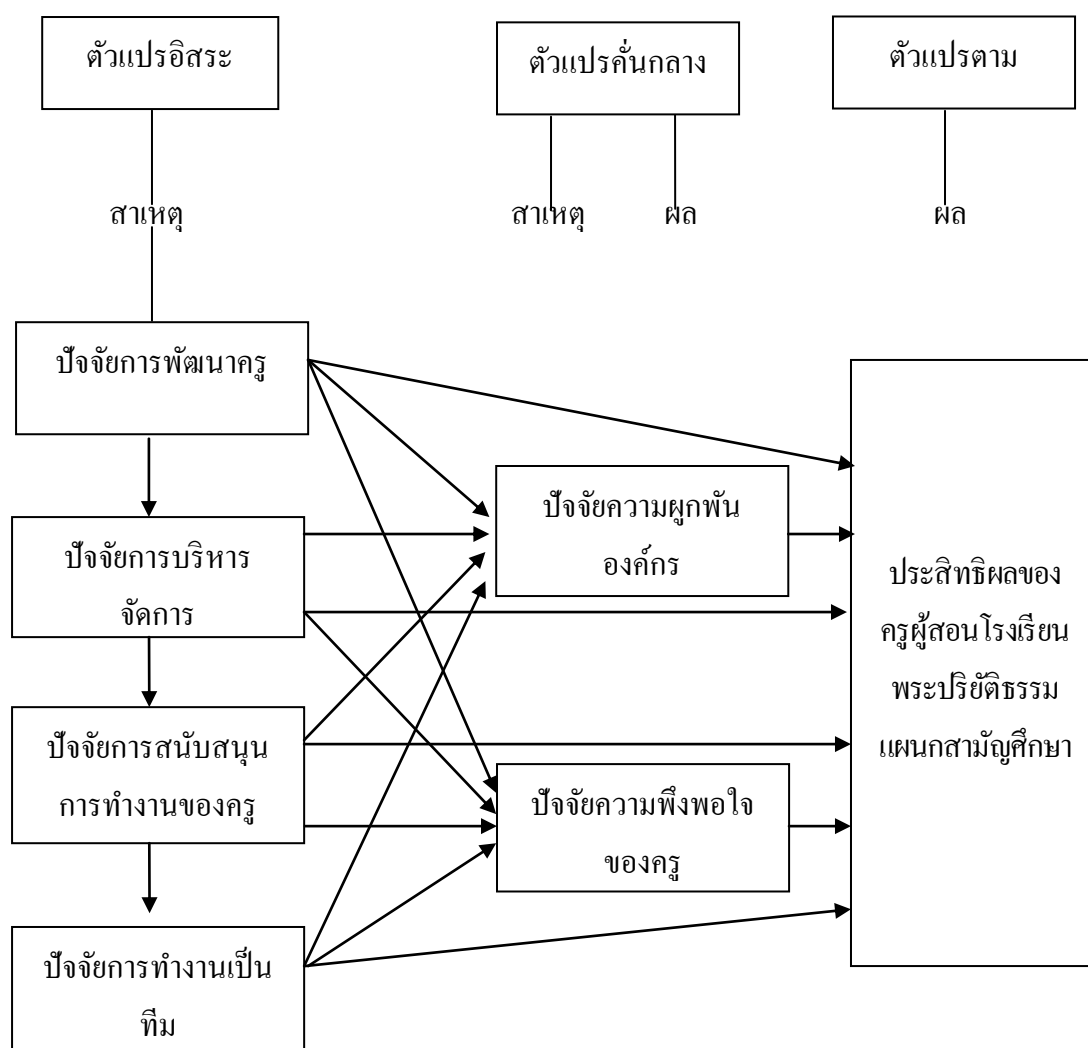
17. การเขียนบทพูด (Assertive Script) เป็นเทคนิคเฉพาะอีกอย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการ ฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้านภาษาพูด บทพูดที่เขียนไว้ล่วงหน้าเรียกว่า “Script” การเขียนบทพูดจะช่วยให้ผู้พูดซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่ถูก เอรัดเอาเปรียบ ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าว่า จะพูดอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่เคยเอาเปรียบได้รู้ถึง ความต้องการที่แท้จริงของผู้พูด ไม่เอาเปรียบหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้พูดอีกต่อไป เกิดความมั่นใจ ไม่ต้องกลัวผิด แก้ปัญหาเรื่องที่คิดคำพูดไม่ทันได้

จะเห็นได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัด แตกต่างกันไป การเลือกเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่ง ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม สำหรับครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการ ฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกัน ได้แก่ วิธีการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบ พฤติกรรม การซ้อมบทบาทพฤติกรรม การให้สิ่งเสริมทางบวก การฝึกให้จินตนาการถึง สถานการณ์ การมอบหมายการบ้าน การเขียนบทพูด การให้ข้อมูลป้อนกลับ กระบวนการกลุ่ม สัมพันธ์ และการระดมสมอง ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการในองค์การ การประปาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวไปใช้ในการให้บริการกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่าตัวแปร

อิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนามีประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนตัวแปรคั่นกลางหรือปัจจัยเชิงเหตุและผล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็น โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย