



ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Multi-level Factors Affecting Learning Management Skills of Teachers

under Office of the Private Education Pattani Province

ซูฮัยลา เจ๊ะฮะ

Suhaila Chehah

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Education in Educational Research and Evaluation

Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Multi-level Factors Affecting Learning Management Skills of Teachers

under Office of the Private Education Pattani Province

ซูฮัยลา เจ๊ะฮะ

Suhaila Chehah

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Education in Educational Research and Evaluation

Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นางสาวซูฮัยลา เจ๊ะฮะ

สาขาวิชา การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ)

..... ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักรินทร์ ชนประชา)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ)

..... กรรมการ
 (ดร.มฮ์ดี แวดราแม)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผล
 การศึกษา

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และขอแสดงความขอบคุณ
บุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพีพี ลาเต๊ะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นางสาวชูฮัลลา เจ๊ะฮะ)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวชัญฉลา เจ๊ะอะ)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นางสาวซูฮัลลา เจ๊ะฮะ
สาขาวิชา	การวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมของครู และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างคือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควคูสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยครูผู้สอนวิชาสามัญจำนวน 805 คน และผู้บริหารจำนวน 64 คน ซึ่งมาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น 1) แบบประเมินระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การสมนัย และการวิเคราะห์พระระดับ

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศและการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สมนัยกับขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับระดับทักษะการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับพบว่า ตัวแปรระดับครู ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียนพบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีปฏิสัมพันธ์กันทางลบกับขนาดของโรงเรียน ซึ่งร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title Multi-level Factors Affecting Learning Management Skills of Teachers under Office of the Private Education Pattani Province

Province Author Miss. Suhaila Chehah

Major Program Educational Research and Evaluation

Academic Year 2016

ABSTRACT

This research aimed to 1) correspondence analysis among level of knowledge and level of learning management skills with gender, school size, teaching experience and training obtain of teachers, 2) multi-level factors analysis to affecting learning management skills of teachers under office of the private education Pattani province. The samples were 805 teachers and 64 directors at islamic high schools under office of the private education Pattani province which selected by multi-stage random sampling technique. The research instrument were 1) the evaluations form of level of knowledge and level of learning management skills level, and 2) the evaluation form of priority to factors affecting learning management skills. Data were analyzed using mean, standard deviation, correspondence analysis and multi-level analysis.

The results showed that 1) level of knowledge were corresponded with gender and training obtain of teachers at the .05 statistical significance level but non-significance corresponded with school size and teaching experience. Otherwise, level of learning management skills were non-significance corresponded with gender, school size, teaching experience and training obtain of teachers. 2) Multi-level factors analysis found that attitudes toward career factor, quality of life factor and teaching experience at the teacher-level positive affecting with learning management skills at the .05 statistical significance level. For school-level found that all factors were not significance affecting with learning management skills. The interactions analysis showed that teaching experience was negative interacting with school size that affecting learning management skills at the .05 statistical significance level.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอน้อมถวายมวลสรรเสริญแด่องค์อัลลอฮ์ ผู้ทรงประทานพลังกาย พลังใจ และสติปัญญาให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี บรรดาการสรรเสริญทั้งหมดนั้นเป็นเอกสิทธิ์ของอัลลอฮ์ ผู้ทรงสร้างและให้ทางนำ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟิ ลาเต๊ะ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รวมทั้งให้คำแนะนำเป็นอย่างดี และได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการอ่าน ตรวจสอบ ชัดเกลารายวิชา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักรินทร์ ชนประชา ดร.มัสดี แวดรามแม และรองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และได้ตรวจสอบ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย ได้แก่ ดร. ชีรยุทธ รัชชะ ดร. ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ นางปัทมา โภชาตม นายวีรศักดิ์ ไชยเสน และนางสาวนิรามัย นิเดร์หะ ที่ให้ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และเลขานุการภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษาที่ได้อำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการติดต่อประสานงานเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณรุ่นพี่ เพื่อนร่วมรุ่น รุ่นน้องรวมถึงทุกคนที่เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือเสมอมา และท้ายสุดขอขอบคุณครอบครัวเป็นอย่างยิ่งที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด ทั้งคุณแม่ คุณลุง คุณป้า คุณน้า คุณอา พี่สาว น้องสาวและน้องชายในครอบครัวผู้มีแดและครอบครัวเจ๊ะฮะที่คอยผลักดัน สนับสนุนและส่งเสริมมาตลอดจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ซูฮัยลา เจ๊ะฮะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(11)
รายการภาพประกอบ	(12)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้.....	15
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	15
ด้านการจัดการเรียนรู้.....	17
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้.....	18
ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้.....	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้.....	23
ตัวแปรระดับครู.....	23
เจตคติต่อวิชาชีพครู.....	23
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	28
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....	33
คุณลักษณะความเป็นครู.....	37

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
2	การรับรู้ภาระงานครู.....	39
	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	42
	ตัวแปรระดับโรงเรียน.....	48
	บรรยากาศโรงเรียน.....	48
	ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	53
	วัฒนธรรมโรงเรียน.....	55
	การวิเคราะห์การสมนัย.....	58
	การวิเคราะห์พหุระดับ.....	61
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
	กรอบแนวคิด.....	73
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
	ประชากรและตัวอย่าง.....	75
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	79
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	84
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4	ผลการวิจัย.....	92
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	110
	สรุปผลการวิจัย	110
	อภิปรายผลการวิจัย	113
	ข้อเสนอแนะ.....	119
	บรรณานุกรม.....	120
	ภาคผนวก.....	127
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	128
	ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	130
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	172

Prince of Songkla University
Pattani Campus

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียน.....	73
2 จำนวนขนาดโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี..	75
3 จำนวนขนาดโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น.....	76
4 จำนวนขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีในทุกอำเภอ.....	76
5 สัดส่วนจำนวนครูและผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	78
6 จำนวนครูผู้สอนวิชาสามัญ และผู้บริหารในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	78
7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน.....	93
8 ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู.....	94
9 จำนวนและร้อยละของครูตอบถูกและตอบผิดจากแบบประเมินระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.....	95
10 จำนวนและร้อยละของครูตอบแบบประเมินระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.....	96
11 ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.....	99
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญต่อตัวแปรระดับครู ตัวแปรระดับโรงเรียน และตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู.....	101
13 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรแบบหลัก.....	102
14 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรอย่างง่าย.....	103
15 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรสมมติฐานการวิจัย.....	106
16 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรสมมติฐานการวิจัยของตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน.....	107
17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินสำหรับครู.....	131
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.....	135
19 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินระดับความรู้.....	137
20 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา.....	137

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.....	42
2 ข้อมูลระดับเชิงลดหลั่นพระระดับ.....	62
3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	74
4 แผนภาพการรับรู้ระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรม ด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู.....	100
5 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับครูและตัวแปรตามจากตัวแบบอย่างง่าย.....	105
6 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับครู ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนและตัวแปรตามจาก ตัวแบบตามสมมติฐานการวิจัย.....	109

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เน้นพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู บทบาทของครูผู้สอนโดยส่งเสริมการเรียนรู้ของครู และหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องไม่เน้นการสอนสาระวิชา แต่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติของนักเรียน โดยให้ครูมีส่วนเสริมสร้างสรรควิธีวัดผลสัมฤทธิ์ด้านที่เป็นนามธรรม และด้านคุณลักษณะเท่านั้น การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีแผนผลักดันที่เน้นการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ 3R และ 8C ซึ่ง 3 R ได้แก่ Reading (การอ่าน) การเขียน (Writing) และ คณิตศาสตร์ (Arithmetic) และ 8 C ได้แก่ Critical Thinking (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ) Communication (การสื่อสาร) Collaboration (การร่วมมือ) และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) Career and Learning Skills (ทักษะชีวิตและอาชีพ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่าง วัฒนธรรม) และ Compassion (ความเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม และจริยธรรม) รวมทั้ง การบริหารจัดการด้านการศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งทักษะที่กล่าวมาเป็นทักษะที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่รวดเร็ว และคาดไม่ถึงในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ฉะนั้นครูผู้สอนต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนมีทักษะ การเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

การจัดการศึกษาในประเทศไทย ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการ ให้บริการทางการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาตลอด ปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ได้รับความสนใจในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนในสามจังหวัดชายแดนใต้มีลักษณะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น อันเนื่องจากโครงสร้าง ของสังคมในพื้นที่ ซึ่งมีประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีขนบธรรมเนียม ประเพณี และ วัฒนธรรมที่ต่างกันไปจากถิ่นอื่น การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ยึดหลักการ จัด การศึกษาเชิงบูรณาการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่มีลักษณะเฉพาะบนพื้นฐานของหลักศาสนาที่เชื่อมโยงหลักการทางศาสนาเข้า กับวิชาสามัญและวิชาชีพโดยสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และมีการบริหารจัดการศึกษาใน

ลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) จึงทำให้โรงเรียนเอกชนในพื้นที่ที่มีการจัดการศึกษาโดยสอนด้านศาสนาควบคู่กับสามัญในระดับประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีวิวัฒนาการมาจากปอเนาะสู่การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาที่ชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อเมื่อจบชั้นประถมศึกษา คือสถานศึกษาปอเนาะและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพราะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนโดยมีความเชื่อมั่นว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามารถทำให้บุตรหลานของตนเป็นผู้ที่เข้าใจหลักการอิสลามอย่างถ่องแท้ ตลอดจนสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ ปูปลูกฝังค่านิยม และเสริมสร้างพฤติกรรมต่างๆ ให้อยู่ในหลักธรรมของศาสนา โดยยังสามารถเรียนสายสามัญได้เทียบเท่ากับโรงเรียนภาครัฐ ฉะนั้นเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาโดยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนในโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ ปูปลูกฝังค่านิยม และเสริมสร้างพฤติกรรมต่างๆ ให้เกิดแก่ผู้เรียนในการจัดการศึกษาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ทักษะการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ทำให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยดี ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ในการที่จะวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน ชุมชนและสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยครูจะต้องมีความสามารถในด้านการผลิต จัดหาพัฒนา และเลือกสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม ความสนใจของผู้เรียน มีความเข้าใจในสภาพปัจจุบัน สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ตลอดจนให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัดตามความสนใจและความสามารถอย่างแท้จริงเพื่อนำผลการวัดผลและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดจนการวางแผนการสอนของครูต่อไป การจัดการศึกษาโดยทั่วไปย่อมมีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังประสบปัญหาหลายประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้แก่ ปัญหาด้านคุณภาพการสอนของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่เพราะการครูที่ไม่มีคุณภาพไม่ได้เกิดจากระบบการศึกษาไม่ดี หากเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง การขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมิได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550) ถ้าหากไม่มีปัญหาดังกล่าวก็จะทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและศรัทธาครูซึ่งส่งผลต่อความสนใจในบทเรียนและการ

จัดการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ภาระงานอื่นที่นอกเหนือการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอ ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรงอาจจะขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งทางวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ซึ่งปัญหาทั้งหมดส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งสิ้น

สำหรับปัญหาของครูโรงเรียนเอกชน ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาค่าตอบแทนครู ซึ่งอาจจะไม่เป็นปัญหา เพราะการที่ครูเลือกการสอนในพื้นที่ดังกล่าว ส่วนใหญ่ต้องการที่จะทำงานใกล้บ้าน ถึงอาจจะมีค่าตอบแทนที่น้อยก็ตามแต่ จึงเป็นตัวเลือกที่ดีของครูที่จะเลือกสอนในโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม นอกจากค่าตอบแทนครูแล้วการเข้าสอนในโรงเรียนเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีลักษณะที่เหมือนกัน คือ ผู้คนในพื้นที่นับถือศาสนาเดียวกัน มีความคิดความเข้าใจในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีของพื้นที่ เข้าใจหลักการทางศาสนา จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพจากวัฒนธรรมเดียวกันจึงทำให้เข้าใจธรรมชาติของคนในพื้นที่สามจังหวัดมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งของครูเลือกสอนในโรงเรียนเอกชน แต่หากกล่าวถึงปัญหาที่พบโดยส่วนใหญ่ของครูโรงเรียนเอกชนคือ ครูมีการศึกษาที่ไม่ตรงตามวุฒิ จบไม่ตรงสาขา หรือการที่ครูไม่ได้จบสายครูโดยตรงเลือกที่จะเป็นผู้สอนในโรงเรียนเอกชน รวมทั้งปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ ภาระงานอื่น แรงจูงใจการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่ รวมถึงพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน (สำนักงานพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้, 2552) บรรยากาศความกดดันในหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านวิถีชีวิต ภาษาในการสื่อสาร และปัญหาความสงบในพื้นที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐา สววิบูลย์ (2554) ที่พบว่า ครูมีปัญหาด้านการสอนและเทคนิคการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อประกอบการสอนอยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของศุภชัย แจ่มใจ (2552) พบว่า ครูมีปัญหาการจัดการศึกษาด้านเนื้อหาที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

จากธรรมชาติของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประกอบไปด้วยโรงเรียนหลายขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งการที่ครูในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่าง อันเนื่องมาจากประสบการณ์การสอนของครู หรือการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร จิณณธนพงษ์ (2554) ที่พบว่า การเข้าร่วมฝึกอบรมส่งผลต่อสายงานอาชีพครู รวมทั้งงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ และวรรณิ แกมเกตุ (2555) พบว่า เพศและประสบการณ์การสอนส่งผลต่อสมรรถนะครู จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของธีรวัฒน์ บุญทวีและพัชรีวรรณ

กิมมี (2558) พบว่า ประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยผู้บริหารซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และทรงยศ แก้วมงคล (2556) ได้กล่าวถึงพฤติกรรม การเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ซึ่งระดับครูคือ วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน และการศึกษาเอกสาร งานวิจัยของจิรพันธ์ พันธุ์ฉลาด (2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาที่สอน แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู และสุขภาพจิตของครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี นอกจากนี้ปัญหาด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามีปัจจัย หลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การสอนส่งผลกระทบต่อ สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุรเดช อนันตสวัสดิ์ และวรวรรณิ แกมเกต, 2555) และงานวิจัยของนงศ์ลักษณ์ ขอบงาม นูรีดา แวยุหนุ และอาฟีฟิ ลาเต๊ะ (2557) ได้ สรุปรว่า เจตคติต่อวิชาชีพ คุณลักษณะความเป็นครู แรงจูงใจการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จากงานวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปว่า ครูใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพในการสอนและทักษะการจัดการ เรียนรู้ให้ดีขึ้น เตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูจะต้องเข้าใจสภาพของ นักเรียน ความต้องการ ความชอบและความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อที่จะครูจะได้จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้มี คุณภาพ (สำนักงานกรรมการการศึกษาเอกชน , 2541) ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ของครู หากครูมี ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ดีส่งผลที่ดีแก่ตัวครูเองและตัวผู้เรียนที่อาจทำให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียน ฉะนั้นความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้นเกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่ดีของครู จึงเป็นสิ่งที่ สำคัญที่ครูต้องเรียนรู้ ต้องวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี ต้องมีทั้ง ความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้การ จัดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2547) การที่ครูมีทักษะด้านต่างๆ เหล่านี้ย่อมทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยง่าย และช่วยให้การจัดการเรียนรู้ ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่วางไว้

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความรู้และ ระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้การวิเคราะห์การสมนัย และเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ มีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น ซึ่งสามารถจัด ได้เป็นสองระดับ โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจาก ตัวแปรระดับอื่นๆ ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรทั้งสองระดับข้างต้นศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้ การวิเคราะห์พหุระดับเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาทักษะและความรู้ทางการจัดการเรียน

การสอนของครูให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูในศตวรรษที่ 21 ที่ดีขึ้นในอนาคตข้างหน้าและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูที่อาจเปลี่ยนแนวทางในปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนสมนัยกับระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. ปัจจัยระดับครู และระดับโรงเรียนอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคูให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาสังคม
2. ครูผู้สอนและผู้บริหารสามารถไปใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรคือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยครูผู้สอนวิชาสามัญจำนวน 3,210 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,399 คน จาก

โรงเรียนทั้งหมด 63 โรงเรียน

ตัวอย่างคือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนา ควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยครูผู้สอนวิชาสามัญ จำนวน 805 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 869 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 33 โรงเรียน ซึ่งมาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้แบ่งตามโครงสร้างของตัวแปรสำหรับใช้ในการวิเคราะห์โมเดล พหุระดับ แบ่งออกเป็นสองระดับ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ตัวแปรระดับครู มี 10 ตัวแปร ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) วุฒิการศึกษา
- 3) ประสบการณ์การสอน
- 4) การเข้าร่วมฝึกอบรม
- 5) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู
- 6) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 7) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 8) ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู
- 9) ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู
- 10) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.1.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน มี 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ขนาดของโรงเรียน
- 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

2.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2) การจัดการเรียนรู้

- 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์มีโครงสร้างของตัวแปรระดับลดหลั่นกันอย่างน้อย 2 ระดับ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แบ่งเป็น 2 ระดับ ซึ่งได้แก่ ระดับครู และระดับโรงเรียน โดยตัวแปรระดับเดียวกันจะมีปฏิสัมพันธ์ภายในด้วยกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรอิสระระดับอื่นๆ

2. การวิเคราะห์การสมนัย หมายถึง การวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่ม ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้

3. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความชำนาญในพฤติกรรมปฏิบัติการสอนของครูที่สามารถดำเนินการสอนได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่นและเรียบร้อย ประกอบด้วยทักษะการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยวัดได้จากแบบประเมินระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูและแบบประเมินระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่

3.1 การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการวิเคราะห์หลักสูตรผู้เรียนในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถวางแผนการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับผู้เรียน

3.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในการนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

3.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในด้านการจัดหา พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

4. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาควบคู่สามัญในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปัตตานี

5. ตัวแปรระดับครู หมายถึง ตัวแปรระดับที่วัดลักษณะในระดับครู ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยวัดได้จากแบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย

5.1 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกหรือความเชื่อของครูที่มีต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเจตคติเชิงดีและเจตคติเชิงลบซึ่งเกิดจากพฤติกรรมการสอนหรือประสบการณ์ด้านการสอนที่ผ่านมา

5.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติต่างๆ หรือความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่การงานของครู ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

5.3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจและความรู้สึกที่ดีของครูที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าอื่นๆ เป็นต้น

5.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู หมายถึง สิ่งที่ใช้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของครู ได้แก่ บุคลิกภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

5.5 ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5.6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานของครู

6. ตัวแปรระดับโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรที่วัดในระดับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยระดับโรงเรียน ประกอบด้วย

6.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

6.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกหรือมอบอำนาจให้กระทำ รวมทั้งการสนับสนุนพัฒนางานด้านวิชาการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดการร่วมมือปฏิบัติงาน

6.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ระเบียบ แบบแผน รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานที่ควรประพฤติในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนยึดถือร่วมกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ถือเป็นการกระทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ครูซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแล้วยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ การที่ครูสามารถสอนได้อย่างมีหลักการ มีความรู้ มีทักษะจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีคุณค่า ในปัจจุบันกระบวนการเรียนไม่ได้จำกัดเพียงเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ฉะนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือเป็นวิธีการใดหรือกระบวนการใดก็ตามที่ครูนำมาใช้ให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่างๆ ดังนี้

สุนน อมรวีวัฒน์ (2533) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่

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

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ถือเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนถึงการประเมินผล

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน โดยดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนถึงการประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้นั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน การตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะนำไปสู่ปลายทางที่ดีนั้นได้ คือ

ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้นที่ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน ได้ดังนี้คือ

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

การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดคือการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก ฉะนั้นครูต้องเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นต่อไป

1.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มี 3 ลักษณะ คือ

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

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ดี ผู้สอนต้องมีทั้งความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

1.4 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาจากข้อมูล เพื่อนำมาช่วยในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553)

1. ผู้เรียน

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ซึ่งถ้าหากมีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้งสามประการนี้แล้วดำเนินไปได้ด้วยดี จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมาก ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

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

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

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเป็นตัวบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนควรจะคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนจะต้องหากวิธีที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้ได้มากที่สุด และผู้สอนควรจะฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มี 3 ประการคือ ผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) สำหรับการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งสามารถเห็นความสัมพันธ์กันได้ดังนี้

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

1.6 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการสร้างให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางปัญญา คือกระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม ที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน โดยครูมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน รวมทั้งวิธีในการวัดผลอย่างหลากหลาย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นการลงมือปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับการศึกษาหาข้อมูลจากบุคคล เทคโนโลยี เอกสารต่างๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แท้จริงของท้องถิ่นและวิถีชีวิตผู้เรียนและเป็นการปลูกฝังให้เกิดแนวคิดความรักธรรมชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดถึงอาชีพของท้องถิ่น

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

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

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

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

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

1. การวิเคราะห์หลักสูตร

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

2. การวิเคราะห์ผู้เรียน

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

การวิเคราะห์ผู้เรียน

4. การวินิจฉัยและการคัดกรองเด็ก

5. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน

6. การนำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนไปใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้

และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยครูจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการวิเคราะห์ผู้เรียน ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการจัดกระทำข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวินิจฉัย ทักษะการเขียน ทักษะการสื่อสาร และทักษะการประมวลผลข้อมูล

3. การวิเคราะห์ชุมชน

3.1 ผลิตหรือเลือกใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.2 รวบรวมและศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ จากแหล่งข้อมูล

3.3 ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและแนวโน้มของการพัฒนา

3.4 จัดทำและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ

3.5 อธิบายข้อมูลชุมชน ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์ชุมชน ดังนี้

1. สภาพปัญหา ความต้องการและแนวโน้มของการพัฒนา

2. กระบวนการในการศึกษาชุมชน

3. การสร้างและการใช้เครื่องมือในการศึกษาชุมชน

4. การนำผลการศึกษาไปใช้ในด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ โดย

ครูจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ชุมชน ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการสัมภาษณ์ ทักษะการรวบรวมข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการประมวลผล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจัดการเรียนรู้

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

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

1.1 นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียน/หลักสูตร/ชุมชนมากำหนดจุดพัฒนา กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน ชุมชน และสังคม

1.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ย่อย

1.3 กำหนดหรือเลือกรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

1.4 กำหนดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับศักยภาพของ

ผู้เรียน

1.5 จัดทำ จัดทำสื่อ กำหนดแหล่งเรียนรู้

1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมเครื่องมือสื่อในการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมและหลากหลาย

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

2. การบูรณาการ

2.1 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.2 ออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (เขียนอธิบาย นำเสนอ เชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ กิจกรรม การวัดผลและประเมินผลแบบบูรณาการได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ)

2.3 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง

2.4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตลอดหน่วยการเรียนรู้

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

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

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นการจัดสถานการณ์การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ตลอดจนแสวงหาความรู้ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการ

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

การจัดการเรียนรู้ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญและเลือกวิธีการที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

2.3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจาก สื่อการสอนเป็นสื่อกลางการสื่อสารการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของสื่อการเรียนรู้ของครูไว้ ดังนี้

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

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

ซึ่งสามารถสรุปความหมายของสื่อการจัดการเรียนรู้ได้ว่าเป็นเครื่องมือที่เป็นช่องทาง ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการสอนได้อย่างราบรื่น

ประเภทของสื่อการจัดการเรียนรู้

กิดานันท์ มลิทอง (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะสื่อการเรียนรู้สามารถจำแนกออกเป็น ตามลักษณะได้เป็น 3 ประเภท คือ

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

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

3. สื่ออื่นๆ นอกเหนือจากสื่อ 2 ประเภท มีสื่ออื่นๆที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีความสำคัญไปกว่าสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี สื่อที่กล่าวนี้ได้แก่

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

3.2 ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมตัวผู้เรียน เช่น พืช ผักผลไม้ ปรากฏการณ์ ห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

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

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

1. ผลิตจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมและธรรมชาติของผู้เรียน

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

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

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

ฉะนั้นครูต้องเลือกสื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนสามารถผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของสื่อการจัดการเรียนรู้

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

จริยธรรมและค่านิยมแก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบให้คุณประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ดีขึ้น เพราะมีความจริงจังและมีความหมายชัดเจนต่อผู้เรียน

2. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดไว้จำนวนหนึ่ง

3. ช่วยให้ผู้เรียนสนใจ และมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

4. ช่วยให้ผู้เรียนจำ ประทับความรู้สึกรวดเร็วและดีขึ้น

5. ช่วยส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน

6. ช่วยให้ผู้สามารถเรียนรู้ในสิ่งที่เรียนได้ลำบาก เพราะ

6.1 ทำสิ่งที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น

6.2 ทำนามธรรมให้เป็นรูปธรรมขึ้น

6.3 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงช้าให้ดูเร็วขึ้น

6.4 ทำสิ่งที่เคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงเร็วให้ดูช้าลง

6.5 ทำสิ่งที่ใหญ่มากให้ย่อขนาดขึ้น

6.6 ทำสิ่งที่เล็กมากให้ขยายขนาดขึ้น

6.7 นำอดีตมาให้นักศึกษาได้

6.8 นำสิ่งที่อยู่ไกลหรือลึกลับมาศึกษาได้ ในกรณีนี้เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนมีคุณภาพดีขึ้น และยังสอดคล้องกับวิธีการสอนที่ครูผู้สอนพิจารณาเลือกเอามาใช้สอนอีกด้วย

7. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนสำเร็จง่ายขึ้น และผ่านการวัดผลอันหมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียน

จากการศึกษาการใช้สื่อการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ นั้น ครูจะต้องมีความสามารถในด้านการผลิต จัดหาพัฒนาและเลือกสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม ความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน

2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดประเมินผลต้องวัดตามสภาพจริงของตัวผู้เรียนโดยการสังเกต แบบทดสอบ การตั้งคำถาม การสัมภาษณ์ การวัดประเมินผลมีการวัดก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ครูต้องสามารถวัดผลและประเมินผลความรู้ความสามารถของผู้เรียน ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อนำผลการวัดผลและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน

สอนตลอดจนการวางแผนการสอนของครูต่อไป มีแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังนี้

สุมาลี จันทร์ชลอ (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพื่อให้ได้จำนวนตัวเลขซึ่งมีความหมายแทนปริมาณ หรือขนาด หรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549) ได้ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง การประเมินตามสภาพจริงโดยการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานที่เหมือนการปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาการทำงานของตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียนใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายมีการตัดสินโดยใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ตัดสินการทำงานในชีวิตจริง ในชั้นงานเดียวกันหรือประเภทเดียวกัน ซึ่งมีเทคนิคการวัดผลและประเมินผล ได้แก่

1. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่สร้างขึ้นตามคำสั่ง
2. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่แสดงถึงความสามารถที่มีลักษณะเดียวกัน

หรือร่วมกันในกลุ่มสาระต่างๆกลุ่ม

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

เครื่องมือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายประเภท ดังนี้

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

แบบบันทึก แบบประเมินพฤติกรรม

5. วิธีการวัดการตรวจผลงาน ได้แก่ แบบประเมินผลงาน
6. วิธีการวัดใช้แฟ้มสะสมงาน ได้แก่ แบบบันทึก แบบประเมินผลงาน

แบบประเมินตนเอง ซึ่งจากเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงข้างต้น จะมีแบบประเมินต่างๆ เช่น แบบประเมินผลงาน แบบประเมินตนเอง แบบประเมินพฤติกรรม เป็นต้น ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น ซึ่งครูต้องสร้างเกณฑ์การประเมินให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเน้นด้านการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงของครู มีหลักสำคัญดังนี้

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

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

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้

3.1 ตัวแปรระดับครู

3.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู

การศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยทำการแยกคำ เพื่อให้ความหมาย คือ เจตคติ วิชาชีพ และครู ดังนี้

1. ความหมายของเจตคติ

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

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

ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร (2545) ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเป็นการรวมตัวของความเชื่อที่ตั้งเป็นระบบคงทนซึ่งสื่อให้เห็นว่าเจตคตินั้นเป็นสิ่งรวมตัวกันจากความเชื่อเป็นกลุ่ม จนกระทั่งมีความมั่นคงและเป็นระบบ

งามตา วนิทานนท์ (2535) ให้ความหมายของเจตคติว่า คือจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในทำนองประโยชน์หรือโทษทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

จากคำนิยามของเจตคติสามารถสรุปได้ว่า เจตคติเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ มี 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงบวก และเจตคติเชิงลบ ทำให้เกิดพฤติกรรมทางบวกและทางลบ

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

1. มีหน้าที่ให้การบริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริง เพื่อประกันประสิทธิผลของบริการและความปลอดภัยของสังคม

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

3. เป็นการบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะมีสิทธิเฉพาะในการบริการนั้นๆ ผู้ให้บริการต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรย์ญาณ และคุณธรรมเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่า จะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่มีลักษณะเป็นการบริการเพื่อสังคมที่ต้องมีความรู้ ความชำนาญในอาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะ มีจรรยาบรรณในอาชีพ ซึ่งอาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นวิชาชีพเช่นกัน

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

จากที่ได้นำเสนอความหมายของคำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงประเมินครู สภาพความคิด ความเข้าใจ ศรัทธา ความเชื่อทั้งในทางบวกและทางลบที่มีต่อวิชาชีพครู โดยมีอิทธิพลมาจากประสบการณ์ด้านการสอนที่ผ่านมา

2. องค์ประกอบของเจตคติ

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

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

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

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

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

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

3. ลักษณะของเจตคติ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533) ได้อธิบายลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

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

เหล่านี้จึงมีอิทธิพลต่อเจตคติสมาชิกสังคมนั้น หากต้องการเปลี่ยนแปลงเจตคติต้องเปลี่ยนแปลงค่านิยม

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

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

4. เจตคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู

ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีคุณลักษณะและมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ผู้ประกอบอาชีพครูควรมีเจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สำคัญๆ นั้นๆ ด้วย จึงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ เจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะและคุณสมบัติของอาชีพครูมีหลายประการซึ่งอาจจำแนกได้ ดังต่อไปนี้คือ

1. เจตคติที่ดีต่อลักษณะอาชีพของครู ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความเสียสละ มีเมตตากรุณา และต้องมีความอดทนอดกลั้นเป็นอย่างยิ่ง ครูควรมีความภูมิใจในอาชีพของตน ไม่ควรคิดว่าต่ำต้อยหรือด้อยเกียรติในสังคม

2. เจตคติที่ดีต่อลักษณะการเป็นครู ผู้ประกอบอาชีพครูควรเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ชยันขันแข็ง มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง

3. เจตคติที่ดีต่อนักเรียน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อเด็ก รักและเอ็นดูเด็ก ให้อภัยและช่วยเหลือเด็กอยู่เสมอ

4. เจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ผู้ประกอบอาชีพครูต้องมีความรู้สึกรักการสอน มีการเตรียมการสอนที่ดี มีเทคนิคและมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีความรู้ และมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างกว้างขวางชัดเจน พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

5. เจตคติที่ดีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ซึ่งอาชีพครูทุกอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าทั้งสิ้น ถ้าผู้ประกอบอาชีพครูมีความตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถและยังผลให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีความสำคัญบุคคลที่เป็นครู และผู้ศึกษาวิชาชีพครูเพื่อจะไปเป็นครูในอนาคต เพราะเมื่อบุคคลเกิดเจตคติที่ดีต่องานของตนหรือพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ย่อมทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างดีที่สุด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีความสำคัญมากดูเคียงคู่กันกับโครงสร้างภายในที่ช่วยยึดอาคารให้มั่นคงแข็งแรง

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นภายในที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำการใด ๆ ไปสู่ความสำเร็จ และเป็นแรงขับที่ทำให้การเรียนรู้ได้ผลมากขึ้น จากการศึกษาและวิจัยของนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจดังนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ถ้าแรงจูงใจมีมากพฤติกรรมก็จะมากด้วย

วรรณิ ลิ้มอักษร (2543) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยเต็มใจ เมื่อมีการกระทำหรือได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้ว ก็จะได้รับสิ่งตอบแทนตามที่บุคคลต้องการ

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

เรื่องวิชัย แก้วพรหม (2548) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูน ความสามารถ ความพยายามให้เกิดการกระทำหรือการทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา

สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

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

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

1.1 ความต้องการด้านร่างกายหรือสรีระ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว กระจาย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ต้องการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการก้าวร้าว ต้องการมีอำนาจ ต้องการพึ่งตนเอง เป็นต้น

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

1. จะต้องมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง เช่น จากหลับเป็นตื่นจากเฉยๆ เป็นกระตือรือร้น เป็นต้น

2. จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น เมื่อคนรู้สึกหิวจะไปที่ร้านอาหาร ไม่ใช่ไปที่โรงพยาบาล เป็นต้น

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

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

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

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

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

อาร์ พันธ์มณี (2546) กล่าวว่า ลักษณะแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. แรงขับและความวิตกกังวล

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมแรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งแรงขับเกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ

- 1) แรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายในร่างกาย เช่น ความหิว
- 2) แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้ หรือ

การกระทำพฤติกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงมาก กลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจน้อยควรได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงแม้จะไม่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้

2. สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกันไป ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการเอาชนะผู้อื่น หรือต้องการทำให้ตนมีสภาพการณ์ที่ดีขึ้น ลักษณะการแข่งขันจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1) การแข่งขันกับตนเอง เป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองไม่มีผู้ใดมาบังคับบัญชาให้เกิดพฤติกรรม

2) การแข่งขันกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการในการที่จะเอาชนะ ต้องการให้ตนเองอยู่เหนือบุคคลอื่น และมักทำทุกวิถีทางให้ตนเป็นผู้ชนะอยู่เสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคมเป็นลักษณะของการมีพฤติกรรมแบบประนีประนอม

2.3 การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ในชีวิตอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ลักษณะการตั้งเป้าหมายมี 2 ลักษณะ คือ

1) เป้าหมายรวม เป็นเป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อยๆ อื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

2) เป้าหมายระยะไกล เป็นเป้าหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางสมองพอสมควร

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งเป้าหมายสูงไว้ หรือการเกิดความทะเยอทะยานจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น แต่ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเอง จะทำให้เกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้เกิดความท้อถอยต่องานนั้น หรือถ้าตั้งไว้ต่ำกว่าความสามารถของตนเองก็ทำให้ไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ต่อไป

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วลักษณะความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับลักษณะต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวร หรือเกิดซ้ำๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ

1) การเสริมแรงทางบวก หมายถึง การทำให้อิทธิพลที่ได้รับ
สิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เป็นต้น

2) การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การที่อิทธิพลถูกนำสิ่ง
เร้าที่ไม่พอใจออกไปแล้วทำให้อิทธิพลเกิดความพอใจ

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด การที่
บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้น

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

3. ประเภทของแรงจูงใจ

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

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ 3 ประเภท คือ

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

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

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

อารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวว่าประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น
2 ประเภท คือ

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

สนใจพิเศษตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

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

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

3.1.3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

อภิสิทธิ์ หนุ่นภักดี (2545) ได้สรุปความหมายของขวัญที่กำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความสามัคคีภายในกลุ่ม คือคนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
2. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน คือทัศนคติเกี่ยวกับหัวหน้าการให้รางวัลผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน

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

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

สามารถสรุปความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้น สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเพราะว่าขวัญกำลังใจที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลหรือกลุ่มคนหรือสถานการณ์ต่างๆ หรือค่านิยมใดๆ ซึ่งเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กร ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงอันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมเสียขวัญในการปฏิบัติขององค์กร

3. เงินเดือนและค่าจ้าง ถือเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

4. ความพึงพอใจในงาน ที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานดังกล่าวเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ซึ่งสามารถตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การที่คนทำผลงานด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่ได้รับงาน ซึ่งทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง อย่างเช่น หากใครมีปัญหาด้านการทำงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

สุขเมธ แสงนิมมวล (2545) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดีเงินดีมีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลในการทำงานและการวางมาตรฐาน จะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

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

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นสิ่งที่ชอบตนเองรัก หรือถนัด พึงพอใจและสามารถทำได้ดี หากเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีไปด้วย แต่หากตนเองไม่รัก ไม่ชอบ ไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้าม

5. เป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของ คนทำงานอยากได้รับการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้ เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่น ขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกัน ให้ดีที่สุด

จากวิธีการเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานนั้น บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ มีการพัฒนาความ รู้อยู่ตลอด และมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน รวมทั้งมีกำลังใจที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

4. ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ

เกียรตินันท์ หนูทอง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน นั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กรโดยเฉพาะหรือ ด้านใดด้านหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และทำให้สามารถทราบถึงปัญหาต่างๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงานต้องมีการติดต่อกันระหว่าง บุคคลและควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์ที่อาจทำให้ได้ แสดงสิ่งที่บุคคลนั้นรู้สึกอัดอั้นใจหรือไม่สบายใจออกมาหรืออาจทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ดี ต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและ ผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กรจะยิ่งทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวัง มากขึ้นมีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมือที่ดีที่เตือนให้ผู้บริหารคำนึงถึงขวัญ ของคนงานหรือบุคคลในองค์กรมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาขวัญและกำลังใจก็คือ วิธีการที่มนุษย์ สัมพันธ์และเจตคติของผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญและกำลังใจจะบอกผลให้ทราบว่าบุคคลใน องค์กรนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะผลการศึกษาจากคนงานหรือจาก ลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำเทศงานต่อหน้าเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่ คนงานดีหรือไม่เพียงไร มอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายซึ่งมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้ข้อเท็จจริง ดังนั้นการศึกษาวิจัยก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายได้เป็นอย่างดี

สามารถสรุปประโยชน์ของการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบความต้องการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นที่จะทำงานและพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าหากครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรให้เกิดการทำงานที่ดี มีความรู้สึกดีในการทำงาน และมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน

3.1.4 คุณลักษณะความเป็นครู

งานครูเป็นงานที่ยาก เพราะครูทำงานสร้างคนซึ่งมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน งานของครูจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งครูจะต้องทำให้ศิษย์รู้จักคิดและตัดสินใจได้อย่างฉลาด ครูจะต้องแนะแนวทางให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสิทธิภาพของชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์กับครูในรูปแบบของการสอนนั้น ซึ่งมีนักการศึกษาทางในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงลักษณะของครู ดังนี้

ยุทธนา อักขิโสภา (2531) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของครูโดยทั่วไปเพิ่มเติมว่าควรจะเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ เป็นผู้เสียสละและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

นอกจากนี้ สุรชาติ สังข์รุ่ง (2537) ได้วิเคราะห์คุณลักษณะครูที่ดีเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

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

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

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

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) ได้นำเสนอ คุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ และ หลักสืบประการของความเป็นครูดี

1. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติทั้งทางกายวาจาและใจที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมายระเบียบประเพณีของสังคมและความประพฤติที่สอดคล้องกับอุดมคติหรือความหวังของตนเองโดยให้ยึดส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว

2. ความซื่อสัตย์ สุจริตและความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ หรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวมให้ยึดถือหลักเหตุผลระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์

3. ความขยัน ประหยัดและยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาและปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม

4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอารัดเอาเปรียบสังคมและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม

5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูน ชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด

7. ความเป็นผู้มีพละทานมัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความมั่นคงและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาและจิตใจให้สมบูรณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และมีอุดมคติเป็นที่พึ่งไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

9. ความภาคภูมิใจและการรู้จักทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออก ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทยที่มีความรักและหวงแหน วัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ

10. ความเสียสละและเมตตาอารี กตัญญูทเวที กล่าวหาญและความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปันเกื้อกูลผู้อื่นในเรื่องของเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์

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

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

3.1.5 การรับรู้ภาระงานครู

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

1. บทบาทหน้าที่ภาระของครู

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

ความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย

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

หน้าที่ของครูในแง่คุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถสรุปไว้ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์
ความรอดมีอยู่สองทาง คือทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ

2. ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกอริยบท

3. ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้

สอนอย่างไรทำอย่างนั้น

หน้าที่การสั่งสอนและฝึกฝนอบรมการสอนที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างลึกซึ้ง แม่นยำเนื้อหา

2. ต้องมีอารมณ์ขัน สอนได้สนุกไม่น่าเบื่อ

3. ต้องมีความแม่นยำ และมีความมั่นใจในการสอน

4. สอนด้วยความรักและเมตตาต่อนักเรียน ไม่เข้มขู่บังคับ

5. ต้องมีความอดทนและอดกลั้นต่อความไม่รู้

6. ต้องเข้าใจในการพัฒนาการและความสนใจของ

นักเรียน

7. ต้องรู้จักยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ

นักเรียน

การสอนเป็นศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์ลำดับ และระบบ ทั้งยังเป็นศิลป์ที่ต้องมีลีลา และเทคนิค ซึ่งทั้งศาสตร์แห่งการสอนและศิลป์แห่งการสอนเป็นวิทยาการที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนให้แกร่งกล้าได้

หน้าที่อบรมครู ครูจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม มีหลักการสำคัญ คือ ครูต้องสั่งสอนสิ่งที่ควรกระทำ สิ่งที่ควรปฏิบัติให้ก่อน ครูต้องปฏิบัติให้ดูให้เข้าใจวิธีการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ถูกที่ควรแล้วให้ศิษย์ได้ปฏิบัติได้ฝึกฝนจนได้รับรู้ผลจากการปฏิบัติดีตามนั้นให้มีประสบการณ์ตรงว่าการประพฤติดีนั้น ทำให้มีความสุขได้อย่างไร

หน้าที่วิจัยและศึกษาค้นคว้า ครูต้องศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน โรงเรียนและตัวนักเรียน ตลอดจนความเข้าใจของครูเองในสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติ ครูต้องแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการลงมือกระทำ

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

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

คณะกรรมการวางรากฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2518) ได้กำหนดบทบาทของครูไว้ โดยสรุปว่า ครูควรมีลักษณะและบทบาทที่พึงประสงค์ ได้แก่

1. บทบาทเฉพาะตัว กล่าวคือครูมีภาระหน้าที่ที่ต้องปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย รักการอ่าน เป็นผู้มีความรักตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดอ่านที่ดีงาม มั่นใจและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นผู้ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาของสังคมและชุมชน ประกอบอาชีพพอควรแก่อัตภาพ

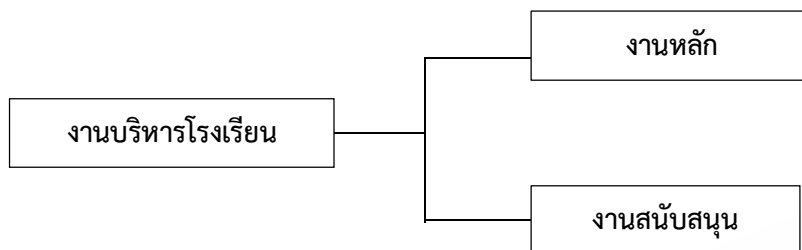
2. บทบาทต่อนักเรียน คือ ครูต้องเป็นผู้ช่วยและแนะนำให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิธีค้นคว้าและเลือกทางเดินของตนอย่างอิสระ ฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักการรับฟังวิพากษ์วิจารณ์และวัฒนธรรมของชาติ

3. บทบาทต่อสังคม คือ ครูต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆของท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักนำให้ผู้อื่นตามโอกาสที่เหมาะสม

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546) แบ่งงานบริหารของโรงเรียน คือ

1. งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยตรง คือ งานวิชาการ

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



ภาพประกอบที่ 1 ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546)

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

3.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้มีหน่วยงานมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลมีความสุขไปด้วย ในสถานศึกษา ถ้าหากมีการจัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ ครูก็จะมีความสุขในหน้าที่การงานและอยู่ในสังคมที่มีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของครู ดังนี้

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

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

1. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

ในการบริหารขององค์กรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมีปัจจัยหลายอย่าง สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ดำเนินงานสำเร็จก็คือ ตัวบุคคลที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย ซึ่งจากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูได้ดังนี้

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

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

2. ความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเชื่อมโยงของบุคคลกับ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

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

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ การที่ผู้บริหารเข้าใจความเป็นอยู่ ความต้องการพื้นฐานของครูทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตของครูในการปฏิบัติในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)

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

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) คือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัว

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

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment)

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

จัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ดังนั้นการจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมายแง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

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

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

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

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)

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

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์

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

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การใน

ที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะของ

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

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

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

ซึ่งสามารถสรุปคุณภาพชีวิตที่ดีได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานและเป็นความก้าวหน้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและการมีสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน

3.2.1 บรรยากาศโรงเรียน

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

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

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

บรรยากาศการบริหารการจัดการ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการจัดบรรยากาศในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้วก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้น น้อยชีวิตในโรงเรียนก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข

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

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

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียน บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพันความพอใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1. แนวคิดการจัดบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

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

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

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การไว้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ได้ค้นคว้ารวบรวมงานเขียนของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน และได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การเอาไว้ ดังนี้

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

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

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

2.2 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน อยู่ไม่ไกลจากชุมชนซึ่งติดต่อธุรกิจกันได้ง่ายและสะดวก การคมนาคมไปมารวดเร็วเพราะสามารถประหยัดเวลา

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

2.4 สภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติต่าง ๆ ควรจะได้มีมาตรการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไม่ให้เสื่อมโทรม โดยเฉพาะระบบนิเวศวิทยา ได้แก่ น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ในกรณีที่มีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อสุขภาพและพละานามัยที่ดี

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

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

3.1 ความมีเหตุผล (Rationalities) เป็นคุณลักษณะการใช้ความคิดพิจารณาว่าอะไรไม่ควรทำ รวมทั้งการยอมรับในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การมีเหตุผลจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและการวางแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.2 การประสานงานและการติดต่อ เป็นลักษณะของการสร้างความร่วมมือเนื่องจากปัจจุบันนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้น การประสานงานและการติดต่ออย่างเป็นระบบและทั่วถึงจะทำให้ผลงานสัมฤทธิ์ผลตามความประสงค์

3.3 การปฏิบัติงานตามคำสั่ง เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องที่สำคัญในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ใช้ระบบการบริหารที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดี ก็จะทำให้เกิดผลดี

3.4 ความซื่อสัตย์ของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ดีทำให้เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ จะอยู่ร่วมกับใครหรือทำงานที่ใดก็ไม่มีใครรังเกียจ ซึ่งความซื่อสัตย์นั้นจะต้องปลูกฝังให้บังเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การอีกด้วยเป็นสิ่งสำคัญ

3.5 กระบวนการทำงาน คือการกำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรจึงต้องรู้ขั้นตอนของการทำงานอย่างถูกต้อง จะทำให้สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ

สมจิต อุดม (2547) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร

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

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

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

6. ความมั่นคงเกี่ยวกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคลากรในองค์กร

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรพยายามที่จะปกปิดความผิดพลาดที่จะติดต่อคบหาสมาคมกันอย่างเปิดเผย และให้ความร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status & Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่เหมาะสมในการทำงานของเขา

9. การยอมรับและการส่งกลับข้อมูล (Recognition & Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

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

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

3.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากร ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

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

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่งโดยมีนักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

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

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกรวมให้เกิดขึ้น และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำบุคคล และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์การไปสู่ความสำเร็จ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

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

1. ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป คือ ความรู้หลักเบื้องต้นของสาขาวิชาที่สอนอยู่ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการควบคุมและแนะนำแก่ครูผู้สอนได้อย่างถูกต้อง

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

3. ประสบการณ์และระดับความรู้ ซึ่งระดับความรู้ หมายถึง ปริญาที่ผู้บริหารได้รับ ซึ่งปริญญาเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางปัญญาและความรู้ที่จะนำมาประกอบการทำงานส่วนประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงได้ดีขึ้น

4. การอบรมในระหว่างการศึกษา ผู้บริหารต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เนื่องจากวิชาการและเทคโนโลยีในการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผู้บริหารโดยหน้าที่หลักเป็นผู้นำทางวิชาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งรวมไปถึง การจูงใจ การสรรหา และการบำรุงรักษาครู การทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างพันธมิตรร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ด้านการเรียนการสอนและตั้งเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของการร่วมมือและการตั้งความคาดหวังสูง

สามารถสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษารัฐหลักเบื้องต้นของวิชาการต่างๆ ที่สอนอยู่ในสถานศึกษา มีประสบการณ์และระดับความรู้ หมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษามีการสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นถ้าหากโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลต่อการบริหารในองค์กรดีขึ้นและทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างรวดเร็ว

3.2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน

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

1. ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

จากความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ดังนี้

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

คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัส ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้

จันทรา แพ็คเตอร์เพียงจันท์ (2547) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน คือค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัสฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา ภายในโรงเรียนจะเป็นแนวทางต่อการทำงานของครูในโรงเรียน

จากความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนกล่าวสรุปคือ แบบแผนที่ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งจะประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และควบคุมในองค์การ โดยทุกคนในองค์การต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทุกคนต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานของตน รวมถึงพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือกันมา ฉะนั้นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์การและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายในความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การ และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบันวัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายในกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กรและความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

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

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

3. รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

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

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล การปฏิบัติงานในองค์กรนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์การมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็ว ในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

ซึ่งจากแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไป อยู่ที่องค์กรที่จะนำรูปแบบเข้าในองค์กร การกระตุ้นของผู้นำองค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรและบรรลุเป้าประสงค์ตามองค์กร จึงสามารถสรุปของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งความสำเร็จเน้นการทำงานเป็นทีม ตลอดจนผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

4. การวิเคราะห์การสมนัย

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

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

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การสมนัย

1. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มสองตัวแปรขึ้นไป
2. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆของตัวแปรกลุ่มสองตัวแปร
3. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับตัวแปรภายในกลุ่ม

หลักการและแนวคิดของการวิเคราะห์การสมนัย

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

สำหรับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การสมนัยนั้นต้องใช้ข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่องหรือหากเป็นข้อมูลต่อเนื่องต้องทำให้เป็นข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่องกันก่อนและควรใช้ตัวแปรกลุ่มที่มีจำนวนหลายกลุ่ม หากมีเพียง 2 ถึง 3 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ด้วย CA จะให้ผลลัพธ์ของสารสนเทศที่ไม่แน่นอนหรือให้สารสนเทศที่ไม่ดีกว่าตารางการแจกแจงเดิม

ขั้นตอนการวิเคราะห์การสมนัย

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

5. รวมกราฟจากข้อที่ 4 ให้อยู่ในกราฟเดียวกันเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆ ของตัวแปรกลุ่มสองตัวแปร

การวิเคราะห์การสมนัยพหุคูณ หรือการวิเคราะห์ความเหมือน เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุเชิงพรรณนาที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีข้อมูลอยู่ในระดับนามบัญญัติมากกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไป

ค่าสถิติที่สำคัญของการวิเคราะห์การสมนัย

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

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

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

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

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

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

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

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

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

โดย m_i คือ ค่า mass ของจุดที่ i

d_i คือ ระยะทางจากจุดที่ i ถึง centroid

3.2 ค่าเอกฐาน (Singular Values) เป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอลลสูงสุดระหว่างระดับของตัวแปรในการวิเคราะห์มิติแต่ละมิติ ซึ่งได้มาจากค่ารากที่สองของ Inertia ของแต่ละ dimension

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

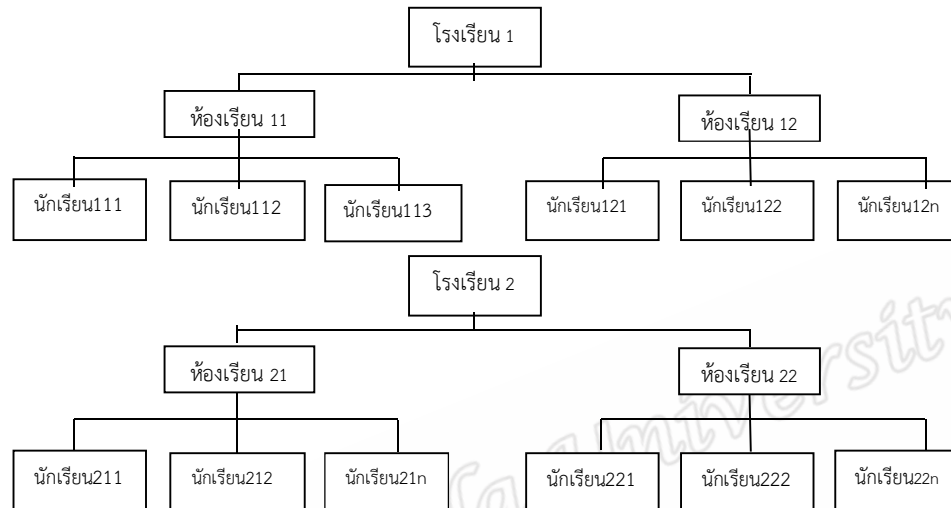
5. การวิเคราะห์พหุระดับ

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

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

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

2 ระดับที่เรียกว่าข้อมูลระดับเชิงลดหลั่น (hierarchical data) โดยตัวแปรตามจะถูกกำหนดเป็นระดับของหน่วยในการวัดค่าของตัวแปร ตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรที่มีหลายระดับ และมีตัวแปรส่วนหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกับตัวแปรตาม และตัวแปรบางส่วนที่อยู่ในระดับสูงกว่าตัวแปรตาม ดังภาพดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ข้อมูลระดับเชิงลดหลั่นพหุระดับ

ที่มา: สมถวิล วิจิตรวรรณ (2553)

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อยสองระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรอื่นๆ มีนักการศึกษาได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2538) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

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

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน
 2. เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร ให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ
 3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a model)
- สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อจำแนกความผันแปรของตัวแปรตามระดับโครงสร้างข้อมูล หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับที่มีอิทธิพลของตัวแปรทำนายต่างระดับตลอดจนการศึกษาระยะยาวถึงความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามในเชิงปริมาณ

ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโครงสร้างเป็นพหุระดับโดยใช้โมเดลสมการถดถอยแบบประเพณีนิยมที่ใช้กันทั่วไป จะเผชิญปัญหาเชิงเทคนิคที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัญหาความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ (Aggregation Bias) ปัญหาความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Misestimated Standard Error) และปัญหาความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heterogeneity of Regression)

ความลำเอียงของการสรุปข้ามระดับ เกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ระดับต่างกัน มักมีความหมายต่างกัน และย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกัน สามารถสรุปได้ว่าการวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนกความผันแปรในระดับบุคคลหรือระดับที่ 1 กับความผันแปรระดับองค์กรหรือระดับที่ 2

ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูลพหุระดับ ถ้าการวิเคราะห์ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์ การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่มมักจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์กันภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะ และมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ซึ่งการวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาโดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม เปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละกลุ่มได้ ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

ความผันแปรของสัมประสิทธิ์การถดถอย เกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งความผันแปรของสัมประสิทธิ์

การถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปร

ขั้นตอนการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับมีขั้นตอน ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535)

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

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

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

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

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

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

(fixed)

(random)

ค่าเฉลี่ย

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

โดยที่

y_{ij}

แทน ตัวแปรตาม

b_{0j}

แทน ค่าจุดตัดแกนของชั้นที่ j

γ_{00}

แทน ค่าเฉลี่ยรวม

e_{ij}

แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับภายในหน่วย

U_{0j}

แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับระหว่างหน่วย

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

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

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

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

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

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

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

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

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

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

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

นักเรียนที่ผ่านการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมจากการวิเคราะห์ระดับนักเรียน มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอิสระระดับชั้น เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับชั้นเรียนที่มีต่อตัวแปรระดับนักเรียน มีรูปแบบคือ

โมเดลภายในหน่วย (Within Unit Model)

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

โมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit Model)

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

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

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ สำหรับปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00

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

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

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

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักเขตบางเขนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

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

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

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

ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

จากการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้พบว่า นอกจากตัวแปรในระดับครูแล้วยังมีตัวแปรในระดับโรงเรียนที่อาจมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของทักษะการจัดการเรียนรู้ จากตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยนำเสนอดังกล่าวข้างต้น เพื่อต้องการทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิธีการวิเคราะห์แบบพหุระดับเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยต่อไป

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

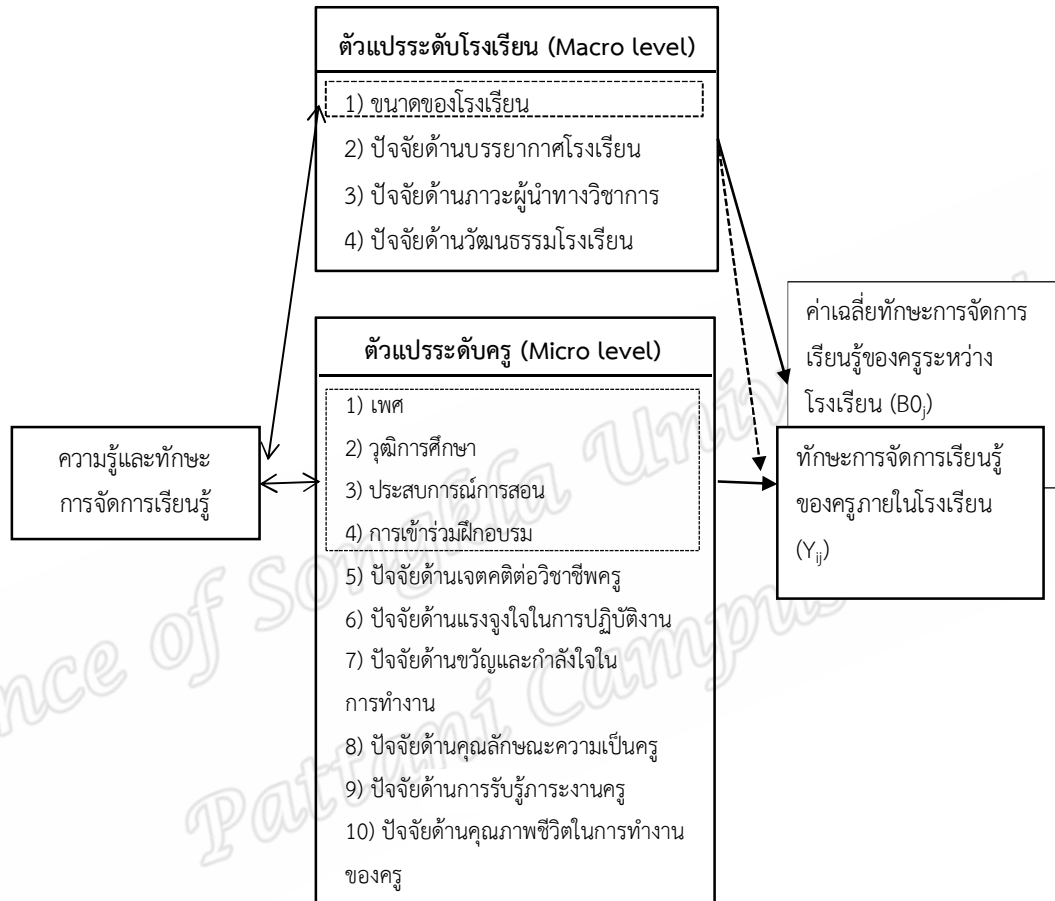
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของนักวิชาการและนักวิจัยหลายๆท่าน ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ
ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียน

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

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

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากรายละเอียดของตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน จึงทำให้ที่สามารถเขียนกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยครูผู้สอนวิชาสามัญ จำนวน 3,210 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,399 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 63 โรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท โดยยึดตามเกณฑ์จำนวนนักเรียน คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน 2) โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 501-1,000 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,001 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนขนาดโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนขนาดตามโรงเรียน
เล็ก	ไม่เกิน 500 คน	25
กลาง	501-1000 คน	17
ใหญ่	มากกว่า 1,001 คน	21
	รวม	63

ที่มา : สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, (2558)

3.1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร เพื่อให้เกิดความถูกต้องของการประมาณค่าใน HLM โดยขึ้นอยู่กับจำนวนและขนาดของตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยตัวอย่างผู้วิจัยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ 50 ทำให้ได้จำนวนขนาดตามโรงเรียน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนขนาดโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนขนาดตามโรงเรียน
เล็ก	ไม่เกิน 500 คน	13
กลาง	501-1000 คน	9
ใหญ่	มากกว่า 1,001 คน	11
รวม		33

ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในทุกอำเภอตามขนาดของโรงเรียน ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีในทุกอำเภอ

โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู ในโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดเล็ก	วิทยาอิสลามมูลนิธิ	อำเภอเมือง	46	1	45
	สตรีพัฒนาอิสลาม	อำเภอเมือง	57	1	56
	นุรุลอิสลามภูมิวิทยา	อำเภอยะหริ่ง	36	1	35
	อะเคร์รอชะห์อิสลามียะห์	อำเภอปะนาเระ	37	1	36
	แสงธรรมศึกษาปัตตานี	อำเภอยะรัง	29	1	28
	ปอซันพัฒนา	อำเภอยะรัง	35	1	34
	บ้านดอนวิทยา	อำเภอโคกโพธิ์	43	1	42

ตารางที่ 4 ต่อ

โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู ในโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดเล็ก	ลำหย้งวิทยามูลนิธิ	อำเภอโคกโพธิ์	32	1	31
	ดรุณมุสลิมวิทยา	อำเภอมายอ	59	1	58
	อะห์มาตีวิทยามูลนิธิ	อำเภอแม่ลาน	29	1	28
	อรุณศาสน์วิทยา	อำเภอสายบุรี	32	1	31
	ศาลาพี	อำเภอทุ่งยางแดง	62	1	61
	อัครปิยะฮ์อิสลามียะฮ์	อำเภอไม้แก่น	18	1	17
ขนาดกลาง	ปยุตประชาวิทย์	อำเภอเมือง	47	2	45
	ส่งเสริมอิสลามศึกษา	อำเภอหนองจิก	58	2	56
	มุสลิมพัฒนศาสตร์	อำเภอยะหริ่ง	48	2	46
	ทวีวิทยาอิสลาม	อำเภอยะรัง	31	2	29
	มุฮัมมาดียะฮ์	อำเภอโคกโพธิ์	72	2	70
	ซอลิฮียะฮ์	อำเภอโคกโพธิ์	120	2	118
	ยุวอิสลามวิทยามูลนิธิ	อำเภอมายอ	48	2	46
	สามารถดีวิทยา	อำเภอสายบุรี	149	2	147
	บำรุงมุสลิมิน	อำเภอสายบุรี	36	2	34
ขนาดใหญ่	เตรียมศึกษาวิทยา	อำเภอเมือง	170	3	167
	ศาสนูปถัมภ์	อำเภอเมือง	129	3	126
	แสงประทีปวิทยา	อำเภอหนองจิก	101	3	98
	มูลนิธิชุมชนอิสลามศึกษา	อำเภอหนองจิก	98	3	95
	ส่งเสริมศาสน์	อำเภอยะหริ่ง	149	3	146
	วัฒนธรรมอิสลาม	อำเภอปะนาเระ	132	3	129
	ประสานวิทยามูลนิธิ	อำเภอยะรัง	91	3	88
	มูลนิธิอาชีวะสถาน	อำเภอโคกโพธิ์	182	3	179
	พืระยานาวินคลองหินวิทยา	อำเภอโคกโพธิ์	76	3	73
	ดรุณศาสน์วิทยา	อำเภอสายบุรี	268	3	265
	สายบุรีอิสลามวิทยา	อำเภอสายบุรี	545	3	543
	รวม		3,065		

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มครูผู้สอนวิชาสามัญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างทำการแยกสัดส่วน ทำให้ได้จำนวนตัวอย่าง 869 คน ดังตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 สัดส่วนจำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวมทั้งหมด
	จำนวน (คน)ต่อโรงเรียน	จำนวน (คน)ต่อโรงเรียน	
เล็ก	$13 \times 1 = 13$	$13 \times 15 = 195$	208
กลาง	$9 \times 2 = 18$	$9 \times 25 = 225$	243
ใหญ่	$11 \times 3 = 33$	$11 \times 35 = 385$	418
รวม	64	805	869

ตารางที่ 6 จำนวนครูผู้สอนวิชาสามัญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดเล็ก	1	วิทยาอิสลามมูลนิธิ	อำเภอเมือง	1	15
	2	สตรีพัฒนาอิสลาม	อำเภอเมือง	1	15
	3	นุรุลอิสลามภูมิวิทยา	อำเภอยะหริ่ง	1	15
	4	อะเคร์รอซะห์อิสลามียะห์	อำเภอปะนาเระ	1	15
	5	แสงธรรมศึกษาปัตตานี	อำเภอยะรัง	1	15
	6	ปอซันพัฒนา	อำเภอยะรัง	1	15
	7	บ้านดอนวิทยา	อำเภอโคกโพธิ์	1	15
	8	ลำหยงวิทยามูลนิธิ	อำเภอโคกโพธิ์	1	15
	9	ดรุณมุสลิมวิทยา	อำเภอมายอ	1	15
	10	อะห์มาดีวิทยามูลนิธิ	อำเภอแม่ลาน	1	15
	11	อรุณศาสนวิทยา	อำเภอสายบุรี	1	15
	12	ศาลาพี	อำเภอทุ่งยางแดง	1	15
	13	อัสตอร์ปิยะฮ์อิสลามียะฮ์	อำเภอไม้แก่น	1	15
รวม			13	195	

ตารางที่ 6 ต่อ

โรงเรียน	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดกลาง	1	ปยุตประชากรักษ์	อำเภอเมือง	2	25
	2	ส่งเสริมอิสลามศึกษา	อำเภอหนองจิก	2	25
	3	มุสลิมพัฒนาศาสตร์	อำเภอยะหริ่ง	2	25
	4	ทวีวิทยาอิสลาม	อำเภอยะรัง	2	25
	5	มุฮัมมาดียะห์	อำเภอโคกโพธิ์	2	25
	6	ซอลีฮียะห์	อำเภอโคกโพธิ์	2	25
	7	ยุวอิสลามวิทยาลัยมูลนิธิ	อำเภอมายอ	2	25
	8	สามารตดีวิทยา	อำเภอสายบุรี	2	25
	9	บำรุงมุสลิมิน	อำเภอสายบุรี	2	25
รวม			18	225	
ขนาดใหญ่	1	เตรียมศึกษาวิทยา	อำเภอเมือง	3	35
	2	ศาสนูปถัมภ์	อำเภอเมือง	3	35
	3	แสงประทีปวิทยา	อำเภอหนองจิก	3	35
	4	มูลนิธิชุมชนอิสลามศึกษา	อำเภอหนองจิก	3	35
	5	ส่งเสริมศาสน์	อำเภอยะหริ่ง	3	35
	6	วัฒนธรรมอิสลาม	อำเภอปะนาเระ	3	35
	7	ประสานวิทยาลัยมูลนิธิ	อำเภอยะรัง	3	35
	8	มูลนิธิอาชีวะสถาน	อำเภอโคกโพธิ์	3	35
	9	พีระยานาวินคลองหินวิทยา	อำเภอโคกโพธิ์	3	35
	10	ตรุณศาสน์วิทยา	อำเภอสายบุรี	3	35
	11	สายบุรีอิสลามวิทยา	อำเภอสายบุรี	3	35
รวม			33	385	
รวมทั้งสิ้น			64	805	

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรระดับครู 10 ตัวแปร และตัวแปรระดับโรงเรียน 4 ตัวแปร ดังรายละเอียดของตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ตัวแปรระดับครู มี 10 ตัวแปร

- 1) เพศ
- 2) วุฒิการศึกษา
- 3) ประสบการณ์การสอน
- 4) การเข้าร่วมฝึกอบรม
- 5) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู
- 6) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 7) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 8) ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู
- 9) ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู
- 10) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน มี 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ขนาดของโรงเรียน
- 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ สำหรับครูและสำหรับผู้บริหาร

ฉบับที่ 1 สำหรับครู ได้แก่ แบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แบบประเมินระดับความรู้ของครู และแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 6 ด้าน

ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู

ด้านที่ 5 ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู

ด้านที่ 6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 แบบประเมินระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้แบบปรนัยถูกผิด ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตอนที่ 4 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน

ด้านที่ 1 การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน

ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณลักษณะความเป็นครู การรับรู้ภาระงานครู คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู บรรยากาศโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียน และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของแบบประเมินที่นิยามศัพท์

2. สร้างข้อคำถามจากหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและร่างแบบประเมินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นิยาม โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ครอบคลุมและครบถ้วนของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยสร้างแบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และแบบประเมินระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนแบบประเมินระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีซึ่งเป็นแบบปรนัยถูกผิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบประเมินปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาในด้านความเที่ยง (Validity) ของแบบประเมินโดยเฉพาะข้อคำถามที่ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ .5 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Tryout) กับครู จำนวน 30 คน และผู้บริหาร จำนวน 20 คน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประเภท

สอนศาสนาควบคุมสำนึก สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่ไม่ใช่ตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) โดยคัดเลือกข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินของครูทั้งฉบับเท่ากับ .95 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68 .49 .74 .68 .76 .68 ตามลำดับ และแบบประเมินระดับความรู้ของครูมีค่าความยากมีค่าตั้งแต่ .33 ถึง .80 ค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .69 สำหรับแบบประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 .82 .77 ตามลำดับ ซึ่งแบบประเมินของครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทุกปัจจัย

5. จัดทำเป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับตัวอย่างจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา และภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บริหารโรงเรียนตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน 33 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 14 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 25 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 40 วัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินไปจำนวน 869 ชุด ทำการนัดวันเวลาการรับแบบประเมินคืนและทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินทุกชุดภายหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 869 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการลงรหัสพร้อมทั้งไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ระดับความสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบของแบบประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ระดับความสำคัญ มากที่สุด	แทน 5 คะแนน	แทน 1 คะแนน
ระดับความสำคัญ มาก	แทน 4 คะแนน	แทน 2 คะแนน
ระดับความสำคัญ ปานกลาง	แทน 3 คะแนน	แทน 3 คะแนน
ระดับความสำคัญ น้อย	แทน 2 คะแนน	แทน 4 คะแนน
ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด	แทน 1 คะแนน	แทน 5 คะแนน

นำค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบประเมิน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยกำหนดระดับการประเมิน 5 ระดับ ที่มีช่วงกว้างเท่าๆ กัน สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ความต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วงของประเด็นการประเมินในแต่ละข้อดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง	ให้ความสำคัญมากที่สุด
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง	ให้ความสำคัญมาก
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง	ให้ความสำคัญปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง	ให้ความสำคัญน้อย
คะแนน 1.00-1.80	หมายถึง	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับความรู้ ซึ่งการตรวจให้คะแนนแต่ละข้อพิจารณาคำตอบที่เป็นไปตามเงื่อนไขของข้อสอบถือว่าเป็นคำตอบที่เป็นไปได้คำตอบละ 1 คะแนน ไม่ว่าคำตอบนั้นจะซ้ำกับคำตอบของผู้อื่นหรือไม่ ตรวจให้คะแนนเป็นรายๆ ไป โดยมีเกณฑ์ในการผ่าน ดังนี้

คะแนนผ่านร้อยละ 80	หมายถึง	มีความรู้ระดับที่ดีมาก
คะแนนผ่านร้อยละ 60	หมายถึง	มีความรู้ระดับที่ดี
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60	หมายถึง	มีความรู้ระดับพอใช้

4. การวิเคราะห์ทักษะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ทักษะการจัดการเรียนรู้ ระดับดีเยี่ยม	แทน	5	คะแนน
ทักษะการจัดการเรียนรู้ ระดับดี	แทน	4	คะแนน
ทักษะการจัดการเรียนรู้ ระดับปานกลาง	แทน	3	คะแนน
ทักษะการจัดการเรียนรู้ ระดับพื้นฐาน	แทน	2	คะแนน
ทักษะการจัดการเรียนรู้ ระดับปรับปรุง	แทน	1	คะแนน

นำค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบประเมินทักษะ ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยกำหนดระดับการประเมิน 5 ระดับ ที่มีช่วงกว้างเท่าๆ กัน ทำให้ได้ประเด็นในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง	ทักษะในระดับดีเยี่ยม
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง	ทักษะในระดับดี
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง	ทักษะในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง	ทักษะในระดับพื้นฐาน
คะแนน 1.00-1.80	หมายถึง	ทักษะในระดับปรับปรุง

5. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับนิยามที่เขียนไว้ วิเคราะห์ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

6.1 การวิเคราะห์การสมนัยของทักษะการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครู โดยมีสมมติฐานหลัก (H_0) : ตัวแปรทางแถวกับตัวแปรทางคอลัมน์เป็นอิสระกัน และสมมติฐานแย้ง (H_1) : ตัวแปรทางแถวกับตัวแปรทางคอลัมน์ไม่เป็นอิสระกัน ซึ่งมีองศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom : df) เท่ากับ $(r-1)(c-1)$ สำหรับการวิเคราะห์การสมนัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.2 วิเคราะห์ของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเทคนิคพหุระดับ (multi-level analysis) โดยใช้โปรแกรม HLM แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

6.2.1 วิเคราะห์ตัวแปรแบบหลัก หมายถึง การวิเคราะห์โดยไม่นำตัวแปรอิสระใดๆ ทั้งตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียนในแต่ละโรงเรียน เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกสุด เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่นำตัวแปรอิสระใดๆ เข้าร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่า

ตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วย และใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) ($H_0: \gamma_{00} = 0$) จะใช้ ไควร์สแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(U_{0j}) = 0$]

6.2.2 การวิเคราะห์ตัวแบบอย่างง่าย เป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับครูเข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อ b_{0j} หรือ b_{ij} หรือไม่ คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นมีตัวแปรใดบ้างที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed [$H_0: \gamma_{00} = 0, H_0: \gamma_{10} = 0$]) และใช้ไควร์สแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(b_{ij}) = 0$]

6.2.3 การวิเคราะห์ตัวแบบตามสมมติฐาน เป็นการนำตัวแปรระดับครูที่ผ่านการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมจากการวิเคราะห์ระดับครู มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อตัวแปรระดับครู จะใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed [$H_0: \gamma_{00} = 0, H_0: \gamma_{10} = 0$]) และใช้ ไควร์สแควร์ (χ^2) ทดสอบอิทธิพลอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ [$H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0, H_0: \text{var}(b_{ij}) = 0$] ในทำนองเดียวกับการทดสอบโมเดลอย่างง่าย (simple model)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 คำนวณหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ระหว่างคุณลักษณะตามที่ได้นิยามไว้กับข้อสอบที่ใช้วัด จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้สูตรดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

สูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่าโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum r_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบประเมิน
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบประเมินแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบประเมินทั้งฉบับ

1.3 การวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายของแบบประเมินด้านระดับความรู้ ความยากง่ายของข้อสอบมีค่าไม่เกิน 1 แต่ค่าที่ยอมรับได้จะอยู่ระหว่าง .2 ถึง .8 โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าความยากง่าย
	R	แทน	จำนวนครูที่ทำข้อนั้นถูก
	N	แทน	จำนวนครูทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของแบบประเมินค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีเกณฑ์ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ถือเป็นข้อสอบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ โดยใช้สูตรดังนี้

$$B = \frac{U}{N_1} - \frac{L}{N_2}$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	U	แทน	จำนวนครูที่ตอบถูกในเกณฑ์ที่ผ่าน
	L	แทน	จำนวนครูที่ตอบถูกในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์
	N_1	แทน	จำนวนครูที่สอบผ่านเกณฑ์
	N_2	แทน	จำนวนครูที่สอบไม่ผ่านเกณฑ์

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบประเมินโดยใช้สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	จำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์การสมนัยของทักษะการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครู การทดสอบสมมติฐานของ CA โดยทั่วไปจะนิยมพิจารณาความเป็นอิสระกันของตัวแปรทางแถวกับตัวแปรทางคอลัมน์โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Statistic : χ^2) ซึ่งสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : ตัวแปรทางแถวกับตัวแปรทางคอลัมน์เป็นอิสระกัน

สมมติฐานแย้ง (H_1) : ตัวแปรทางแถวกับตัวแปรทางคอลัมน์ไม่เป็นอิสระกัน

โดยมีองศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom : df) เท่ากับ $(r-1)(c-1)$

$$\chi^2 = \chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^r \frac{(nij-E)^2}{E_{ij}}$$

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียนที่สัมพันธ์กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ตามรูปแบบการวิเคราะห์พหุระดับ

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ตัวแบบหลัก

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$(\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$$

เมื่อ $(\text{ทักษะ})_{ij}$ แทน ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูคนที่ i โรงเรียนที่ j

β_{0j} แทน ค่าจุดตัดของตัวแปรระดับครู

X_{ij} แทน ตัวแปรระดับครูคนที่ i โรงเรียนที่ j

R_{ij} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดตัวแปรด้านครู i โรงเรียน j

γ_{00} แทน ค่าเฉลี่ยรวมคะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้ของทุกโรงเรียน

U_{0j} แทน ค่าส่วนที่เหลือหรืออิทธิพลสุ่มของ b_{0j} (ส่วนต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม j ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม)

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแบบหลักตัวแบบอย่างง่าย

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$\begin{aligned} (\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{เพศ})_{ij} + \beta_{2j}(\text{วุฒิการศึกษา})_{ij} \\ & + \beta_{3j}(\text{ประสบการณ์การสอน})_{ij} \\ & + \beta_{4j}(\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม})_{ij} \\ & + \beta_{5j}(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู})_{ij} \\ & + \beta_{6j}(\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})_{ij} \\ & + \beta_{7j}(\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน})_{ij} \\ & + \beta_{8j}(\text{คุณลักษณะความเป็นครู})_{ij} \\ & + \beta_{9j}(\text{การรับรู้ภาระงานครู})_{ij} \\ & + \beta_{10j}(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู})_{ij} + R_{ij} \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + U_{0j} \\ \vdots & \\ \beta_{10j} &= \gamma_{10} + U_{10j} \end{aligned}$$

เมื่อ	(ทักษะ _a) _{ij}	แทน	ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู i ในโรงเรียนที่ j
	β_{0j}	แทน	ค่าเฉลี่ยของทักษะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน j
	β_{ij}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_i ต่อ Y_{ij} ในโรงเรียน j
	γ_{00}, γ_{10}	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมคะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้ของทุกโรงเรียน
	R_{ij}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดตัวแปรด้านครู i โรงเรียน j
	U_{0j}	แทน	ค่าส่วนที่เหลือหรืออิทธิพลสุ่มของ b_{0j} (ส่วนต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม j กับค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม)
	U_{ij}	แทน	ค่าส่วนที่เหลือหรืออิทธิพลสุ่มของ b_{1j}

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแบบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$\begin{aligned} (\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{เพศ})_{ij} + \beta_{2j}(\text{วุฒิการศึกษา})_{ij} \\ & + \beta_{3j}(\text{ประสบการณ์การสอน})_{ij} \\ & + \beta_{4j}(\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม})_{ij} \\ & + \beta_{5j}(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู})_{ij} \\ & + \beta_{6j}(\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})_{ij} \\ & + \beta_{7j}(\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน})_{ij} \\ & + \beta_{8j}(\text{คุณลักษณะความเป็นครู})_{ij} \\ & + \beta_{9j}(\text{การรับรู้ภาระงานครู})_{ij} \\ & + \beta_{10j}(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู})_{ij} + R_{ij} \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{0j}Z_j + U_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} + \gamma_{11}Z_j + U_{1j} \end{aligned}$$

เมื่อ	Z_j	แทน	ตัวแปรระดับโรงเรียน ในโรงเรียน j
	γ_{00}	แทน	ค่าจุดตัดร่วมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู
	U_{0j}	แทน	ความคลาดเคลื่อนระดับครูในการทำนาย b_{0j} ครูคนที่ j
	γ_{0j}	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ b_{0j}
	U_{1j}	แทน	ความคลาดเคลื่อนสุ่มของค่า b_{0j} โรงเรียนที่ j

การวิเคราะห์สถิติค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น โดยใช้สูตร

$$\rho = \frac{\tau_{00}}{(\sigma^2 + \tau_{00})}$$

เมื่อ	σ^2	แทน	องค์ประกอบความแปรปรวนในระดับครู
	τ_{00}	แทน	องค์ประกอบความแปรปรวนในระดับโรงเรียน

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ภายในชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$R_1^2 = \frac{\sigma_1^2 - \sigma^2}{\sigma_1^2}$$

เมื่อ	R_1^2	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์
	σ_1^2	แทน	Within-unit Variance จากการวิเคราะห์ชั้น Null Model
	σ_2^2	แทน	Within-unit Variance จากการวิเคราะห์ชั้น Simple Model/Hypothesis Model

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ภายในชั้นของการวิเคราะห์พหุระดับ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$R_2^2 = \frac{\tau_1 - \tau_2}{\tau_1}$$

เมื่อ	R_2^2	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์
	τ_1	แทน	Parameter Variance จากการวิเคราะห์ชั้น Null Model
	τ_2	แทน	Parameter Variance จากการวิเคราะห์ชั้น Simple Model/Hypothesis Model

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญต่อตัวแปรระดับครู ตัวแปรระดับโรงเรียน และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบหลักของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบอย่างง่ายของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้กับตัวแปรครู

3.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูกับตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยจำนวนและร้อยละของครูและผู้บริหารในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาสามัญ จำนวน 805 คน และผู้บริหาร จำนวน 64 คน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ครู		ผู้บริหาร		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	169	21.00	36	56.30
	หญิง	636	79.00	28	43.80
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	6.60	0	0.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	735	91.30	34	53.10
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	17	2.10	28	43.80
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	0	0.00	2	3.20
ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	195	24.20	10	15.60
	โรงเรียนขนาดกลาง	225	28.00	18	28.10
	โรงเรียนขนาดใหญ่	385	47.80	35	54.70
ประสบการณ์ การสอน/การเป็นผู้บริหาร	น้อยกว่า 3 ปี	144	17.90	2	3.10
	3-5 ปี	360	44.70	11	17.20
	6-9 ปี	205	25.50	14	21.90
	10 ปีขึ้นไป	96	11.90	37	57.80
การเข้าร่วมฝึกอบรมด้าน การจัดการเรียนรู้ในปีที่ ผ่านมา	ไม่เคยฝึกอบรม	57	7.10	-	-
	1-2 ครั้ง	467	58.00	-	-
	3-4 ครั้ง	148	18.40	-	-
	5 ครั้งขึ้นไป	133	16.50	-	-

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.00 ครูเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.00 เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 91.30 ส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 47.80 เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอนอยู่ในช่วง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 และส่วนใหญ่เป็นครูที่เข้าร่วมฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 58.00 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.30 ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.80 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 53.10 เป็นผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.70 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.80 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ เพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ ในปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อมูลพื้นฐาน		ระดับความรู้		ระดับทักษะ	
		คะแนนเต็ม 15 คะแนน		คะแนนเต็ม 5 คะแนน	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนฯ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนฯ
เพศ	ชาย	11.43	.24	4.12	.73
	หญิง	11.54	1.95	4.06	.68
ขนาด ของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	11.47	1.87	4.06	.74
	โรงเรียนขนาดกลาง	11.40	1.98	3.99	.66
	โรงเรียนขนาดใหญ่	11.62	2.21	4.13	.69
ประสบการณ์ การสอน	น้อยกว่า 3 ปี	11.42	2.14	4.08	.75
	3-5 ปี	11.41	2.03	4.07	.68
	6-9 ปี	11.67	2.07	4.05	.68
	10 ปีขึ้นไป	11.76	2.05	4.11	.69
การเข้าร่วม ฝึกอบรมด้านการ จัดการเรียนรู้ในปี ที่ผ่านมา	ไม่เคยฝึกอบรม	11.72	2.44	4.09	.87
	1-2 ครั้ง	11.29	1.94	4.07	.69
	3-4 ครั้ง	11.86	1.17	4.05	.68
	5 ครั้งขึ้นไป	11.84	2.15	4.09	.64

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ครูเพศหญิงมีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 11.54 สูงกว่าครูเพศชายที่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเท่ากับ 11.43 แต่เมื่อพิจารณาระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ครูเพศชายมีระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูเพศหญิงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 4.06 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 11.62 และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.13 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง สำหรับประสบการณ์การสอนของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 11.76 และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.11 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปีและเมื่อพิจารณาการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูในปีที่ผ่านมา พบว่า เป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม

ในระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ 3-4 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 11.86 แต่ในทางกลับกันในระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เป็นครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และเป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

1.3 จำนวนครูและคำร้อยละของครูที่ตอบแบบประเมินระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สำหรับแบบประเมินระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นแบบทดสอบปรนัยถูกผิด จำนวน 15 ข้อ และแบบประเมินระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 24 ข้อ ดังตารางที่ 9 และ 10

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของครูตอบถูกและตอบผิดจากแบบประเมินระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ข้อคำถาม	จำนวนครู ตอบถูก	จำนวนครู ตอบผิด
1. เบนจามิน บลูม (Benjamin Bloom) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	755 (93.8)	50 (6.2)
2. การประเมินผลระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6	553 (68.7)	252 (31.3)
3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเลือกทักษะเฉพาะด้านตามความสนใจของผู้เรียน	290 (36.0)	515 (64.0)
4. กิจกรรมที่สามารถพัฒนาความมีระเบียบ วินัย ความเป็นผู้นำและผู้ตาม คือ กิจกรรมอาสาพัฒนา	453 (56.3)	352 (43.7)
5. คุณลักษณะของครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในยุคโลกาภิวัตน์ คือครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก	643 (79.9)	162 (20.1)
6. สื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เป็นตัวกลางเชื่อมความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน	770 (95.7)	35 (4.3)
7. การสร้างสื่อการสอนต้องอาศัยหลักการสร้างสื่อการสอนตามความสอดคล้องกับความถนัดในการใช้งานของตนเอง	408 (50.7)	397 (49.3)
8. ครูยุพินใช้การจัดการเรียนการสอนที่มีการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน จัดเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา	612 (76.0)	193 (24.0)
9. นักเรียนได้มีโอกาสกำหนดผลการเรียนรู้ ร่วมวางแผน ประเมินผลการเรียนรู้ จัดเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	682 (84.7)	123 (15.3)
10. การเตรียมการสอน ครูผู้สอนสามารถใช้คำถามในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมทุกเมื่อ	688 (85.5)	117 (14.5)

ตารางที่ 9 ต่อ

ข้อความ	จำนวนครู	จำนวนครู
	ตอบถูก	ตอบผิด
11. การทบทวนหรือดึงความรู้เดิมของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียน ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม	779 (96.8)	26 (3.2)
12. ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ ชั้นกำหนด ปัญหา ชั้นสอน และชั้นสรุป	412 (51.2)	393 (48.8)
13. การใช้วิธีการสอนแบบโครงงาน ช่วยให้นักเรียนคิดและแก้ปัญหาเป็นทำให้งานอย่างมีแบบแผน	773 (96.0)	32 (4.0)
14. เด็กชายมานพ ไม่มีความรู้วิชาภาษาไทยเพราะผลสอบวิชาภาษาไทยออกมาเป็น 0 คะแนน คะแนนที่ได้จัดเป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน	216 (26.8)	589 (73.2)
15. การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	773 (96.0)	23 (4.0)

จากตารางที่ 9 ผลจากแบบประเมินระดับความรู้ พบว่า จำนวนครูที่ตอบถูกมากที่สุด คือ ข้อที่ 11 จำนวน 779 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 รองลงมาคือ ข้อที่ 13 และ 15 จำนวน 773 คน คิดเป็นร้อยละ 96.0 ซึ่งมีจำนวนครูที่ตอบถูกเท่ากัน สำหรับจำนวนครูที่ตอบผิดมากที่สุด คือ ข้อที่ 14 จำนวน 589 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมาคือ ข้อที่ 3 จำนวน 515 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของครูตอบแบบประเมินระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ข้อความ	ระดับทักษะ				
	ดีเยี่ยม	ดี	ปานกลาง	พื้นฐาน	ปรับปรุง
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษาในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของท่านได้	93 (11.6)	366 (45.5)	305 (37.9)	37 (4.6)	4 (.5)
2. มีการเตรียมการสอนโดยการนำวิธีการหรือความรู้ใหม่มาใช้ประกอบการสอน	78 (9.7)	402 (49.9)	295 (36.6)	30 (3.7)	0 (.0)
3. นำประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	122 (15.2)	414 (51.2)	235 (29.2)	34 (4.2)	0 (.0)
4. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษากำหนด	120 (14.9)	392 (48.7)	266 (48.7)	25 (3.1)	2 (.2)

ตารางที่ 10 ต่อ

ข้อความ	ระดับทักษะ				
	ดีเยี่ยม	ดี	ปานกลาง	พื้นฐาน	ปรับปรุง
5. การออกแบบการจัดการเรียนการสอนดำเนินการตามแผนที่กำหนดในหลักสูตร	100 (12.4)	403 (50.1)	270 (33.5)	28 (3.5)	4 (.5)
ด้านการจัดการเรียนรู้					
1. ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน	108 (13.4)	378 (48.1)	278 (34.5)	32 (4.0)	0 (.0)
2. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์	105 (13.0)	401 (49.8)	265 (32.9)	33 (4.1)	1 (.1)
3. จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	109 (13.5)	402 (49.9)	254 (31.6)	40 (5.0)	0 (.0)
4. จัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระหว่างการจัดการเรียนรู้	176 (21.6)	394 (48.9)	221 (27.5)	13 (1.6)	1 (.1)
5. ใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาผู้เรียน	122 (15.2)	403 (50.1)	254 (31.6)	26 (3.2)	0 (.0)
6. จัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่	121 (15.0)	389 (48.3)	272 (33.8)	18 (2.2)	5 (.6)
7. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม	107 (13.3)	414 (51.4)	242 (30.1)	38 (4.7)	4 (.5)
8. ชี้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้ เสริมแรง และกระตุ้นให้นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	125 (15.5)	417 (51.8)	239 (29.7)	23 (2.9)	1 (.1)
ด้านการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
1. ใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการสอนอย่างเป็นระบบ	75 (9.3)	359 (44.6)	298 (37.0)	65 (8.1)	8 (1.0)
2. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้	88 (10.9)	341 (42.4)	305 (37.9)	62 (7.7)	9 (1.1)
3. ใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่มีในสถานศึกษามาใช้ได้อย่างเหมาะสม	88 (10.9)	318 (39.5)	290 (36.0)	97 (12.0)	12 (1.5)
4. เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	88 (10.9)	315 (39.1)	299 (37.1)	86 (10.7)	17 (2.1)
5. เลือกใช้สื่อและพัฒนาสื่อในการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในการสอน	86 (10.7)	324 (40.2)	304 (37.8)	80 (9.9)	11 (1.4)

ตารางที่ 10 ต่อ

ข้อความ	ระดับทักษะ				
	ดีเยี่ยม	ดี	ปานกลาง	พื้นฐาน	ปรับปรุง
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1. เลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย	74 (9.2)	376 (46.7)	272 (33.8)	77 (9.6)	6 (.7)
2. สร้างและใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการสอนได้อย่างมีคุณภาพ	79 (9.8)	361 (44.8)	281 (34.9)	76 (9.4)	8 (1.0)
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและประเมินเพื่อน	98 (12.2)	349 (43.4)	266 (33.0)	87 (10.8)	5 (.6)
4. เลือกวิธีการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	82 (10.2)	376 (46.7)	277 (34.4)	65 (8.1)	5 (.6)
5. วัดผลและประเมินผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	111 (13.8)	371 (46.1)	269 (33.4)	51 (6.3)	3 (.4)
6. ติดตามและประเมินผลผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง	97 (12.0)	389 (48.3)	255 (31.7)	58 (7.2)	6 (.7)

จากตารางที่ 10 ผลการประเมินระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ทักษะด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมครูส่วนใหญ่ตอบแบบประเมินทักษะด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูตอบแบบประเมินด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้มากที่สุด คือ ข้อที่ 3 จำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 สำหรับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมครูส่วนใหญ่ตอบแบบประเมินด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูตอบแบบประเมินด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด คือ ข้อที่ 7 จำนวน 417 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมครูส่วนใหญ่ตอบแบบประเมินด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูตอบแบบประเมินทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 และทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยภาพรวมครูส่วนใหญ่ตอบแบบประเมินทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูตอบแบบประเมินทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มากที่สุดคือ ข้อ 1 และข้อที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2.1 ระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ระดับความรู้	จำนวน	ระดับทักษะ	จำนวน
ดีมาก	41	ดีเยี่ยม	225
ดี	375	ดี	418
พอใช้	389	ปานกลาง	159
-	-	พื้นฐาน	3
-	-	ปรับปรุง	0
รวม	805	รวม	805

จากตาราง 11 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 389 คน รองลงมาระดับดี จำนวน 375 คน และระดับดีมาก จำนวน 41 คน ในขณะที่ครูส่วนใหญ่มีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี จำนวน 418 คน รองลงมาระดับดีเยี่ยม จำนวน 225 คน และระดับปานกลาง จำนวน 159 คน สำหรับระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ตัดกลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการเรียนรู้ระดับพื้นฐาน จึงเหลือการจัดการเรียนรู้ระดับดี ระดับดี และระดับปานกลาง

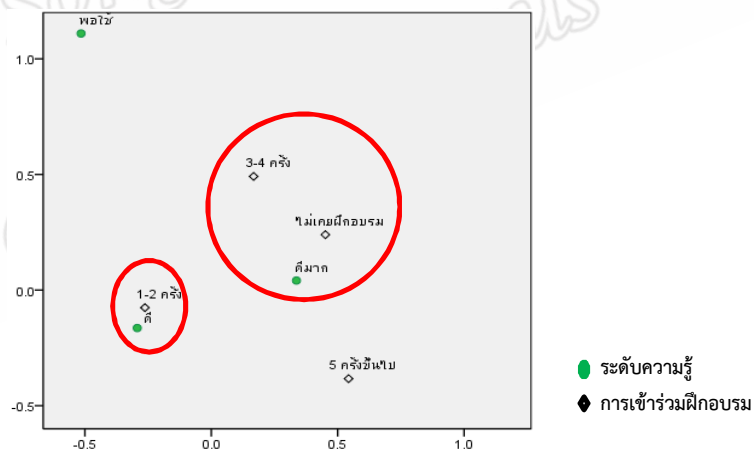
2.2 ผลการวิเคราะห์การสมนัยของระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีเป็นดังนี้

2.2.1 ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไควสแควร์ เท่ากับ 9.486 (Sig= .009) แต่ระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไควสแควร์ เท่ากับ 2.491 (Sig= .288)

2.2.2 ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับขนาดของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 2.491 (Sig= .691) สำหรับระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับขนาดของโรงเรียนกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 8.571 (Sig= .073)

2.2.3 ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับประสบการณ์การสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 8.442 (Sig= .207) สำหรับระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับประสบการณ์การสอนของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 1.444 (Sig= .963)

2.2.4 ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 15.12 (Sig= .02) ดังภาพประกอบที่ 4 และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู พบว่า ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้มีการสมนัยกับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 7.953 (Sig= .242)



ภาพประกอบที่ 4 แผนภาพการรับรู้ระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู

จากภาพประกอบที่ 4 เมื่อพิจารณาแผนภาพการรับรู้ระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู พบว่า สามารถจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และกลุ่มที่ 2 ครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และเคยอบรม 3-4 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญต่อตัวแปรระดับครูได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และตัวแปรระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญต่อตัวแปรระดับครู ตัวแปรระดับโรงเรียน และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ตัวแปรระดับครู	3.89	.45	สำคัญมาก
ปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพครู	4.03	.46	สำคัญมาก
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.90	.54	สำคัญมาก
ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.48	.75	สำคัญมาก
ปัจจัยคุณลักษณะความเป็นครู	4.22	.58	สำคัญมากที่สุด
ปัจจัยการรับรู้ภาระงานครู	3.97	.53	สำคัญมาก
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	3.74	.66	สำคัญมาก
ตัวแปรระดับโรงเรียน	4.13	.41	สำคัญมาก
ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน	4.06	.49	สำคัญมาก
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.09	.50	สำคัญมาก
ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน	4.23	.51	สำคัญมากที่สุด
ตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้	3.63	.62	ทักษะระดับดี
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.71	.65	ทักษะระดับดี
ด้านการจัดการเรียนรู้	3.76	.63	ทักษะระดับดี
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	3.50	.77	ทักษะระดับดี
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.58	.73	ทักษะระดับดี

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรระดับครูโดยภาพรวมครูให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครูมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูให้ความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียนโดยรวมผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 สำหรับตัวแปรระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมพบว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 รองลงมาคือ ครูมีทักษะด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65

3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบหลักของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรแบบหลัก

	ค่าประมาณพารามิเตอร์	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ICC	10%	-
จุดตัด	3.630**	.039
σ^2	.351**	.592
τ_{00}	.039**	.195

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบหลักพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในโรงเรียนของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู คิดเป็นร้อยละ 10 และค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 3.630 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .039 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความผันแปรของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน เท่ากับ .351 และ .039 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .592 และ .195 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงสามารถทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างในระดับครูและ

ระดับโรงเรียนที่มีผลทำให้ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน และสามารถเขียนสมการจากตัวแบบหลักได้ดังนี้

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$(\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = 3.630^{**} + (r)_{ij}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$(\beta_{0j}) = 3.630^{**} + (U_{0j})$$

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวอย่างง่ายของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้กับตัวแปรระดับครู ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนของครู การเข้าร่วมฝึกอบรม ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวอย่างง่าย

	ค่าประมาณพารามิเตอร์	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
จุดตัด	3.489*	.097
เพศ (ชาย =0, หญิง =1)	.047	.044
วุฒิมัธยมศึกษา (สูงกว่า ป.ตรี =0, ป.ตรีหรือต่ำกว่า =1)	.074	.091
ประสบการณ์การสอนของครู(5 ปีหรือต่ำกว่า =0, มากกว่า 5ปี =1)	.100	.051
การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมา (2 ครั้งหรือน้อยกว่า =0, มากกว่า 2 ครั้ง =1)	-.061	.060
ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู	.205*	.060
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.084	.055
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	-.005	.049
ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู	-.050	.033
ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู	.103	.061
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	.138*	.049
σ^2	.495	.245
τ_{00}	.282	.079

ตารางที่ 14 ต่อ

	ค่าประมาณ พารามิเตอร์	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
R_1^2	.328	-
R_2^2	-1.075	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

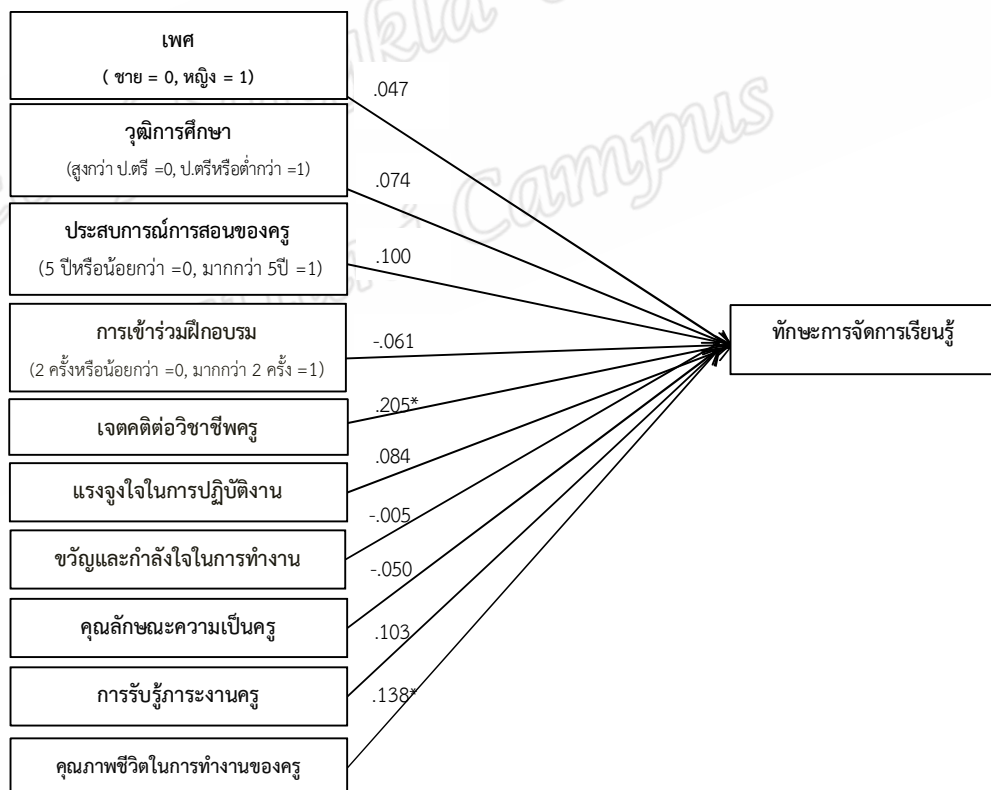
จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบอย่างง่าย เมื่อให้ทักษะการจัดการเรียนรู้เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับครูทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 32.80 และค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 3.489 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .097 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความผันแปรของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน เท่ากับ .495 และ .282 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .245 และ .079 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเท่ากับ .205 และ .138 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .060 และ .049 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนสมการและเขียนแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจากตัวแบบอย่างง่าย ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = & 3.489* + .047(\text{เพศ})_{ij} + .074(\text{วุฒิการศึกษา})_{ij} \\
 & + .100(\text{ประสบการณ์การสอนของครู})_{ij} \\
 & - .061(\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม})_{ij} \\
 & + .205(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู})_{ij} * \\
 & + .084(\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})_{ij} \\
 & - .005(\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน})_{ij} \\
 & - .050(\text{คุณลักษณะความเป็นครู})_{ij} \\
 & + .103(\text{การรับรู้ภาระงานครู})_{ij} \\
 & + .138(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู})_{ij} * \\
 & + (r)_{ij}
 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\beta_{\text{ค่าเฉลี่ยทักษะ}})_j &= 3.489 + (U_{\text{ค่าเฉลี่ยทักษะ}})_j \\
 (\beta_{\text{เพศ}})_j &= .047 + (U_{\text{เพศ}})_j \\
 (\beta_{\text{วุฒิการศึกษา}})_j &= .074 + (U_{\text{วุฒิการศึกษา}})_j \\
 (\beta_{\text{ประสบการณ์การสอนของครู}})_j &= .100 + (U_{\text{ประสบการณ์การสอนของครู}})_j \\
 (\beta_{\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม}})_j &= -.061 + (U_{\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม}})_j \\
 (\beta_{\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู}})_j &= .205 + (U_{\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู}})_j \\
 (\beta_{\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}})_j &= .084 + (U_{\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน}})_j \\
 (\beta_{\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน}})_j &= -.005 + (U_{\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน}})_j \\
 (\beta_{\text{คุณลักษณะความเป็นครู}})_j &= -.050 + (U_{\text{คุณลักษณะความเป็นครู}})_j \\
 (\beta_{\text{การรับรู้ภาระงานครู}})_j &= .103 + (U_{\text{การรับรู้ภาระงานครู}})_j \\
 (\beta_{\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}})_j &= .138 + (U_{\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}})_j
 \end{aligned}$$



ภาพประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับครูและตัวแปรตามจากตัวแบบอย่างง่าย

3.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้กับตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียน ซึ่งตัวแปรระดับครู ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ของครู การเข้าร่วมฝึกอบรม ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านการรับรู้ ภาระงานครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียน ดังตารางที่ 15 และ 16

ตารางที่ 15 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแบบสมมติฐานการวิจัย

	ค่าประมาณพารามิเตอร์	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
จุดตัด	3.799*	.051
ขนาดของโรงเรียน (เล็ก=0 , กลาง=0, ใหญ่=1)	-.019	.062
ขนาดของโรงเรียน (เล็ก=0 , กลาง=1 ,ใหญ่=0)	-.437	.801
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน	.252	.643
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	-.464	.078
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	-.066	.669
เพศ (ชาย =0, หญิง =1)	.149	.116
วุฒิกการศึกษา (สูงกว่า ป.ตรี =0, ป.ตรีหรือต่ำกว่า =1)	-.318	.049
ประสบการณ์การสอนของครู (5 ปีหรือต่ำกว่า =0, มากกว่า 5ปี =1)	.303*	.106
การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมา (2 ครั้งหรือน้อยกว่า =0, มากกว่า 2 ครั้ง =1)	-.254	.129
ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู	.455*	.159
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.141*	.148
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	-.171	.120
ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู	-.093	.120
ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู	-.082	.147
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	.344*	.012
σ^2	.496*	.246
τ_{00}	.407	.166
R_1^2	.298	-
R_2^2	-3.32	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียนทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 29.80 และค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 3.799 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .051 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าความผันแปรของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน เท่ากับ .496 และ .407 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .246 และ .166 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรระดับครู พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพรู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และประสบการณ์การสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .455 .344 และ .303 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .159 .012 และ .106 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพรู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวแปรสมมติฐานการวิจัยของตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน

	ค่าประมาณพารามิเตอร์	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ประสบการณ์การสอนของครู * ขนาดของโรงเรียน (5 ปีหรือต่ำกว่า =0, มากกว่า 5ปี =1) (เล็ก=0 , กลาง=0, ใหญ่=1)	-.389*	.147

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

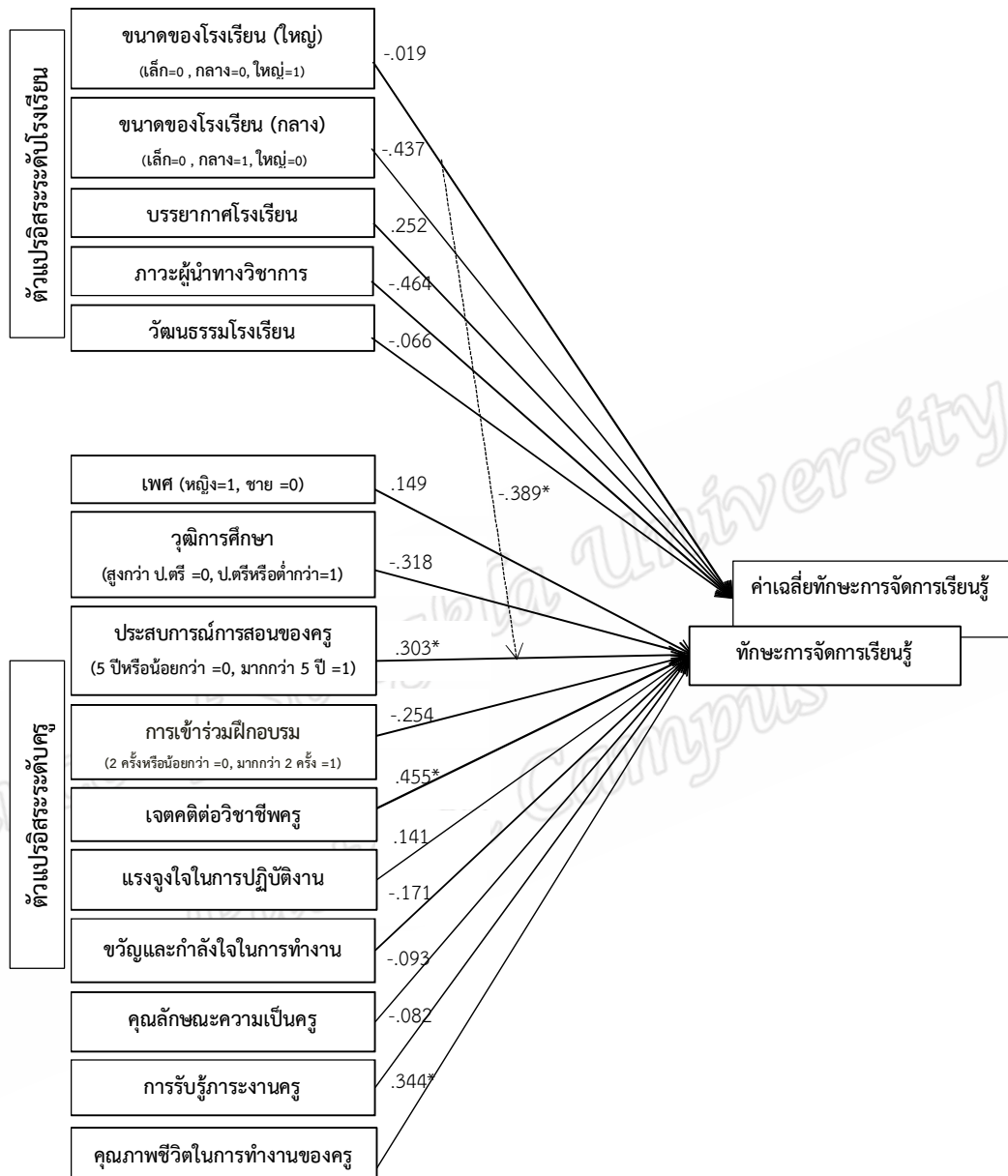
จากตารางที่ 16 เมื่อให้ตัวแปรประสบการณ์การสอนของครูเป็นตัวแปรตาม พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีปฏิสัมพันธ์กันทางลบกับขนาดของโรงเรียนซึ่งร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -.389 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .147 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนสูงมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า โดยทั้งสองปัจจัยร่วมกันส่งผลในทางตรงกันข้ามต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสามารถเขียนสมการและแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจากตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_{ij} = & 3.799^* + .149(\text{เพศ})_{ij} + .318(\text{วุฒิการศึกษา})_{ij} \\
 & + .303(\text{ประสบการณ์การสอนของครู})_{ij}^* \\
 & - .254(\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม})_{ij} \\
 & + .455(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู})_{ij}^* \\
 & + .141(\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})_{ij} \\
 & - .171(\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน})_{ij} \\
 & - .093(\text{คุณลักษณะความเป็นครู})_{ij} \\
 & - .082(\text{การรับรู้ภาระงานครู})_{ij} \\
 & + .344(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู})_{ij}^*
 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\beta_{\text{ค่าเฉลี่ยทักษะ}})_j = & 3.799^* - .019(\text{ขนาดของโรงเรียน (ใหญ่)})_j \\
 & - .437(\text{ขนาดของโรงเรียน (กลาง)})_j \\
 & + .252(\text{บรรยากาศโรงเรียน})_j \\
 & - .464(\text{ภาวะผู้นำทางวิชาการ})_j \\
 & - .066(\text{วัฒนธรรมโรงเรียน})_j \\
 (\text{ประสบการณ์การสอน})_j = & .302^* - .389(\text{ขนาดของโรงเรียน (ใหญ่)})_j^* \\
 & + (U_{\text{ค่าเฉลี่ยทักษะ}})_j
 \end{aligned}$$



ภาพประกอบที่ 6 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับครู ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนและตัวแปรตามจากตัวแบบตามสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยใช้การวิเคราะห์พระดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.00 ครูเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.00 เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 91.30 ส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 47.80 เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอนอยู่ในช่วง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 และส่วนใหญ่เป็นครูที่เข้าร่วมฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 58.00 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.30 ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.80 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 53.10 เป็นผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.70 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.80 ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่าครูเพศหญิงมีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 11.54 สูงกว่าครูเพศชายที่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เท่ากับ 11.43 แต่เมื่อพิจารณาระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ครูเพศชายมีระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูเพศหญิงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 4.06 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 11.62 และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.13 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง สำหรับประสบการณ์การสอนของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 11.76 และระดับ

ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.11 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูในปีที่ผ่านมา พบว่า เป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ 3-4 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 11.86 แต่ในทางกลับกันในระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เป็นครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และเป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม 5 ครั้งขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

2. ผลการวิเคราะห์การสมนัยระหว่างระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้กับเพศ ประสบการณ์การสอน การเข้าร่วมฝึกอบรม และขนาดของโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2.1 ครูส่วนใหญ่มีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 389 คน รองลงมาระดับดี จำนวน 375 คน และระดับดีมาก จำนวน 41 คน ในขณะที่ครูส่วนใหญ่มีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับดี จำนวน 418 คน รองลงมาระดับดีเยี่ยม จำนวน 225 คน และระดับปานกลาง จำนวน 159 คน

2.2 ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศและการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศ มีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 9.486 (Sig= .009) และระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู ซึ่งมีค่าไค์สแควร์ เท่ากับ 15.12 (Sig= .02) และจากการพิจารณาแผนภาพการรับรู้ระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครู พบว่า สามารถจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับดี และกลุ่มที่ 2 ครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และเคยอบรม 3-4 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมาก แต่สมนัยกับขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญต่อตัวแปรระดับครู ตัวแปรระดับโรงเรียน และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ตัวแปรระดับครูโดยภาพรวมครูให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูให้ความสำคัญปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครูมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูให้ความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียนโดยรวมผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 สำหรับตัวแปรระดับทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมพบว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 รองลงมาคือ ครูมีทักษะด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65

3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบหลักของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีค่าเท่ากับ 3.630 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .039 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบอย่างง่ายของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้กับตัวแปรครูซึ่งตัวแปรระดับครูทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 30.28 และค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 3.489 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .097 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของตัวแปรทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูกับตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 29.80 และค่าเฉลี่ยรวมของทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 3.799 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน .051 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรระดับครู พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และประสบการณ์การสอนของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .455 .344 และ .303 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .159 .012 และ .106 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีปฏิสัมพันธ์กันทางลบกับขนาดของโรงเรียนซึ่งร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -.389 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .147 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

การวิเคราะห์ภายในโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\text{ทักษะการจัดการเรียนรู้})_j &= 3.799* + .149(\text{เพศ})_j + .318(\text{วุฒิการศึกษา})_j \\
 &+ .303(\text{ประสบการณ์การสอนของครู})_j * \\
 &- .254(\text{การเข้าร่วมฝึกอบรม})_j \\
 &+ .455(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู})_j * \\
 &+ .141(\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน})_j \\
 &- .171(\text{ขวัญและกำลังใจในการทำงาน})_j \\
 &- .093(\text{คุณลักษณะความเป็นครู})_j \\
 &- .082(\text{การรับรู้ภาระงานครู})_j \\
 &+ .344 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู})_j *
 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียน

$$\begin{aligned}
 (\beta \text{ ค่าเฉลี่ยทักษะ})_j &= 3.799* - .019(\text{ขนาดของโรงเรียน (ใหญ่)})_j \\
 &- .437(\text{ขนาดของโรงเรียน (กลาง)})_j \\
 &+ .252(\text{บรรยากาศโรงเรียน})_j \\
 &- .464(\text{ภาวะผู้นำทางวิชาการ})_j \\
 &- .066(\text{วัฒนธรรมโรงเรียน})_j \\
 (\text{ประสบการณ์การสอน})_j &= .302* - .389(\text{ขนาดของโรงเรียน (ใหญ่)}) * \\
 &+ (U \text{ ค่าเฉลี่ยทักษะ})_j
 \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การสมนัยพบว่า ระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เฉลี่ยสูงกว่าครูเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ และวรรณิ แกมเกตุ (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความสามารถในการทำงานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ยังสมนัยกับการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานของเมธัส วันแฉะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า การฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม และเมื่อพิจารณาแผนภาพการรับรู้ระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมาของครูสามารถจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นครูที่มีการเข้าร่วมฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี และกลุ่มที่ 2 ครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และเคยอบรม 3-4 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า การที่ครูเข้าร่วมฝึกอบรม

1-2 ครั้งต่อปี หรือเป็นครูที่ไม่เคยฝึกอบรม และครูเคยฝึกอบรม 3-4 ครั้งต่อปี มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีและดีมากนั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะครูบางคนที่เพิ่งจบการศึกษาหรือเพิ่งได้รับการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมาใหม่ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในโรงเรียนเอกชน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูใช้ความรู้เดิมหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีก่อนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจึงที่เป็นผลทำให้ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ดีมาก หรือครูที่เคยฝึกอบรมหลายครั้งมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายจึงเป็นผลทำให้ครูนั้นมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่มากเช่นกัน

สำหรับระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้สัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอน และการเข้าร่วมฝึกอบรมของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2556) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ที่กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์การสอนของครู และการเข้าร่วมฝึกอบรมไม่มีผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งงานวิจัยของจิราพร รัตนคำและวินัย รัตนคำ (2557) ศึกษาการเรียนรู้ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาได้ให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ครูในโรงเรียนเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับความรู้และระดับทักษะความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีความใกล้เคียงกัน จึงทำให้ลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า เพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การสอนของครู และการเข้าร่วมฝึกอบรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนทั้งเป็นอย่างมาก ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนด้านความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู จัดกิจกรรมหรือการอบรมครูในด้านการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้ครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ของได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์หุ้ระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เมื่อให้ทักษะการจัดการเรียนรู้เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และประสบการณ์การสอนของครู โดยปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

ทั้งนี้การที่ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความภูมิใจในอาชีพของตน มีความรู้สึกที่ดี รักการสอน พร้อมทั้งจะอุทิศเวลาในการประกอบอาชีพครู มีความสุขในการประกอบอาชีพครู และมีความตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถที่จะทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพมีสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ พันธุ์ลาด (2552) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูสามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร จินฉนพงษ์ (2554) ที่ศึกษาความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูเอกชนกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การพัฒนาด้านเจตคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทางบวกต่อทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพัทธ์ สุจิระกุล ชีระ รุญเจริญไพศาล หวังพานิช และศรดา ชัยสุวรรณ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ใช่เพียงเพราะการปฏิบัติในหน้าที่การงานเพียงอย่างเดียว แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีส่วนร่วมด้วยที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสุขซึ่งเป็นสิ่งที่ครูต้องการ ถ้าครูมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของครูด้วย และสำหรับประสบการณ์การสอนถือว่าเป็นความชำนาญของครูในการจัดการเรียนรู้ การฝึกฝนในการจัดการเรียนการสอนหรือความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลของการสอนสูงสุด ยิ่งครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก จะทำให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพร อุทธิยา และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553) ที่ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ อินทะชัย (2555) ที่ศึกษาประสิทธิภาพแบบสมดุลงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลงของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ความเห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนของครูหลายปีจะทำให้มีความชำนาญการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียน การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มากขึ้นนำไปสู่การเกิดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นและปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียนพบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาการมีปฏิสัมพันธ์กัน พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีปฏิสัมพันธ์กันทางลบกับขนาดของโรงเรียนซึ่งร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การที่ครูมีประสบการณ์การสอนสูงมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้นนั้นอาจเป็นเพราะครูไม่สนใจขนาดของโรงเรียนที่ตนเองได้ปฏิบัติการสอน โดยให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนมากกว่า

สำหรับเพศ ขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา การเข้าร่วมฝึกอบรมส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยชูลีพร จินฉนวนพงษ์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชน พบว่า การฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก อีกทั้งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ อินทะชัย (2555) ศึกษาประสิทธิภาพแบบสมดุของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า วุฒิการศึกษาสามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบสมดุของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพแบบสมดุของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศ การเข้าร่วมฝึกอบรมให้ผลที่ไม่สอดคล้องกับการสมนัยระหว่างระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะด้วยความเคยชินกับการสอนในรูปแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนมากนักตั้งแต่ได้เป็นครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มากนัก จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยได้รับร่วมฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ พบว่า ครูมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่าครูมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครูและสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของครูเอกชนได้ และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ พันธุ์ลาด (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดปัตตานี หรืออาจจะในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกัน อาจ

เนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ แต่ก็ยังพบว่าไม่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูที่แตกต่างกันมากนัก

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครูส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนงศ์ลักษณ์ ขอบงาม นูรีดา แวญหนู และอาฟีฟีฟิลาเต๊ะ (2557) ศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอหวิฑยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าด้านคุณลักษณะความเป็นครูมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ พันธุ์ฉลาด (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านคุณลักษณะของครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี และปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครูส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพัฑล สุจริตกุล อีระ รุญเจริญ ไพศาล หวังพานิช และศรุดา ชัยสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ครูในโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดปัตตานีบางแห่งให้ความสำคัญด้านคุณลักษณะความเป็นครูและด้านการรับรู้ภาระงานครูมาก และบางแห่งให้ความสำคัญด้านคุณลักษณะความเป็นครูและด้านการรับรู้ภาระงานครูน้อย ซึ่งก็ยังคงส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีลักษณะการประพฤติปฏิบัติรวมทั้งการมีบุคลิกภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะความเป็นครูรวมทั้งภาระงานครูที่มีความใกล้เคียงกัน และด้วยสาเหตุหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงเรียนยังน้อย หรือการที่ครูมีภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่อาจทำให้ครูเกิดความเครียด ความกดดันหรือเกิดความเบื่อหน่ายที่จะทำงาน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูนั้นมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรจนา จันทรชัง และวุฒิชัย เนียมเทศ (2557) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ต้นประภัสร์ธร สุนทรายุฑล และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลทางบวกต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทาง

สถิตี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูในแต่ละขนาดของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพชาติ ชุ่มชื่น (2554) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ต้นประภัสร์ ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ที่ศึกษาความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนและส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของครูหรือการให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ของครู จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะสถานศึกษาของตนมีกระบวนการในการพัฒนาครูได้ระดับที่ดี หรือสามารถบริหารจัดการให้สถานศึกษาสามารถมีคุณภาพได้ และปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณธนา หงสกล (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ต้นประภัสร์ ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมากน้อยต่างกัน แต่ด้วยวัยของครูที่จบการศึกษาใหม่ๆ หรืออาจเป็นครูที่อยู่ในจังหวัดปัตตานีหรือในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้อยู่แล้ว จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีมากนัก

อย่างไรก็ตาม จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปและตั้งข้อสังเกตว่า ยังมีปัจจัยบางปัจจัยส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งนี้ถือว่าเป็นความชำนาญพฤติกรรมการสอนของครูที่สามารถดำเนินการสอนได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่นและเรียบร้อย ทั้งทางด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

รวมทั้งด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในการจัดการเรียนรู้ของครูมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐา สววิบูลย์ (2554) ที่พบว่า ครูมีปัญหาด้านการสอนและเทคนิคการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อประกอบการสอนอยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของศุภชัย แจ่มใจ (2552) พบว่า ครูมีปัญหาการจัดการศึกษาด้านเนื้อหา ส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียนเป็นอย่างมากเช่นกัน ทั้งนี้ทักษะการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ทำให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยดี อีกทั้งยังมีปัจจัยบางปัจจัยส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่อาจเป็นเพราะปัจจัยบางอย่างนั้นไม่แตกต่างกัน และส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้สมนัยกับตัวแปรบางตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับครูอย่างต่อเนื่อง และควรให้ความสำคัญกับครูที่มีประสบการณ์การสอนสูงที่อาจนำกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ผู้เรียนหลากหลายวิธีและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างคุณภาพ ซึ่งจากปัจจัยเหล่านี้สามารถทำให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษาเชิงลึกหรือเชิงคุณภาพว่าเพราะเหตุใดครูแต่ละโรงเรียนมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่น่าจะมีผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เช่น อายุ สาขาวิชาที่จบ ภูมิภาค เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษามากขึ้น

2.3 ควรมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นหรือใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการวิเคราะห์หุระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่ 2 หากกลุ่มตัวอย่างมีน้อยจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์หุระดับครูมีค่าต่ำ อันจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์หุระดับโรงเรียนมีค่าน้อยลงด้วย

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *ที่ศธ 0206.3/ว 25. หนังสือราชการเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. วันที่ 29 ธันวาคม 2548.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). *ขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คณะกรรมการวางรากฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2518). *การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- งามตา วณินทานนท์. (2535). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จตุพร คำแก้ว. (2547). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์หา พักตร์เพียงจันทร์. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราพร รัตนคำและวินัย รัตนคำ (2557). *การศึกษาแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา*. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 6(3), 33-44.

- จิรนนท์ พันธุ์ฉลาด. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (อட்சำเนา).
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล, ธีระ รุญเจริญ, ไพศาล หวังพานิช, และศรุดา ชัยสุวรรณ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(20), 98-109.
- ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ, และไพรัตน์ วงษ์นาม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2), 28-41.
- ชุลีพร จินฉนงพงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐฐา สววิบูลย์. (2554). *สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายวิชา INT212 (การออกแบบภายใน 2) สาขาวิชาการออกแบบภายใน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*. รายงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 27(81), 63-87.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศนา แคมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชเนศ ขำเกิด. (2533). *สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*. *วารสารมิตรครู*. 31(9), 4-7.
- ธีรฉัตร กินบุญ. (2545). *ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภออุบลรัตน์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรวัฒน์ บุญทวี, และพัชรีวรรณ กิจมี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนพร้าวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 3(1), 167-184.

- นงค์ลักษณ์ ขอบงาม, นูรีดา แวฮุหนุ, และอาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2557). องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. *การประชุมวิชาการระดับชาติ “ศึกษาศาสตร์วิจัย” ครั้งที่ 1*. สงขลา. นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). วิถีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. *วารสารวิถีวิทนาการวิจัย*, 7(2), 1-38.
- บทบาทหน้าที่ของภาระงานครู. (ม.ป.ป.) สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559, จาก www.kruinter.com.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ศึกษาศตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 5-12.
- ประไพพร อุทธิยา, และเจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม. (2553). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 4(2), 27-41.
- ประสพชัย พสุนนท์, อาฟีฟี ลาเต๊ะ, และเกตุวดี สมบูรณ์ทวี. (2559). การประยุกต์เทคนิคการวิเคราะห์การสมนัยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ จัดการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(1), 1-22.
- ประสพชัย พสุนนท์, และเกตุวดี สมบูรณ์ทวี. (2558). การวิเคราะห์ความสมนัยของกิจกรรมยามว่างกับผลการเรียน เฉลี่ยสะสม ชั้นปี และสาขาวิชาของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ จัดการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(1), 117-132.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. (อட்சำเนา).
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2547). *การจัดและพัฒนางองค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑิเยร ชมดอกไม้. (2541). *การวิเคราะห์พุทธระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา พรินต์ติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). *สื่อการเรียนรู้ เอกสารการสอนชุดวิชาการสอนวิทยาศาสตร์: หน่วยที่ 8-15, นนทบุรี: แสงจันทร์การพิมพ์.*
- เมธัส วันแอะละ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ยุทธนา อักชีโสภา. (2531). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รจนา จันทร์ช่วง, และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. การประชุมวิชาการระดับชาติ “ศึกษาศาสตร์วิจัย” ครั้งที่ 1*. สงขลา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ Organization and Management (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2530). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เรืองวิษญ์ แก้วพรหม. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). *การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2559 , จาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx

- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2543). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณณา หงสกล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 24(3).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสถานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535). การวิเคราะห์พระระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 5, 6-14.
- _____. (2548). *การวิเคราะห์พระระดับ* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศุภชัย แจ่มใจ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนภาษาจีนของผู้เรียนสาขาวิเทศธุรกิจจีนและสาขาจีน คณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. คณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.*
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ, และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.
- สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์ กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1).
- สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชกุณิพนธ์การศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2553). *การวิเคราะห์พระระดับโปรแกรม HLM* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์
- สมยศ นาวิกการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

- สายสุนีย์ ดวงแข. (2547). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานกรรมการการศึกษาเอกชน. (2541). *สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม*. [ม.ป.ท.]
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. (2558) *ความเป็นมาของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2559, จาก www.o pep.go.th/index.php/en/about.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวทางการนำนโยบายปัญหาปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้. (2552). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานชายแดนใต้*. นราธิวาส: โรงพิมพ์สุโหงโก-ลก.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). *การประเมินคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน*. ปมปฏิรูป. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักนายกรัฐมนตรีน. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกา.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุพรรณ อินทะชัย. (2555). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). *สมบัติของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี จันทร์ชโล. (2542). *การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2545). *ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

- สุรชาติ สังข์รุ่ง. (2537). *การพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครู*. [ม.ป.ท.].
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์, และวรรณิ แกมเกตุ. (2555). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู
สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 7(1),
1506-1523.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ. (2545). *การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ*. กรุงเทพฯ:
ดวงกมล.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. *เอกสารประมวลชุด
วิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535). การวิเคราะห์พหุระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. *วารสารวิจัย
การศึกษา*, 5, 6-14.
- _____. (2548). *การวิเคราะห์พหุระดับ (พิมพ์ครั้งที่ 3)* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศุภชัย แจ่มใจ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนภาษาจีนของผู้เรียนสาขาวิศวกรรมกิจจันและสาขาจีน
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.*
- อภิสิทธิ์ หนูนักดี. (2545). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์แห่ง
ประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมร โสภณวิเศษฐวงศ์. (2538). *รายงานผลการวิจัยลักษณะครูที่ดี*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- อวยชัย ชบา. (2538). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร. *เอกสารการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร
และการจัดการการตลาด หน่วยที่ 7 (165-166)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารี พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไยโหม ครีเอทีฟ กรุ๊ป.

ภาคผนวก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ธีรยุทธ รัชชะ ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน
แผนกวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต.รู่สะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี
94000
2. ดร.ณรงค์ศักดิ์ ครอบคอบ ตำแหน่งรองหัวหน้าภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.รู่สะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000
3. นางปัทมา โภชาตม ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสะบารัง ต.สะบารัง อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000
4. นายวีรศักดิ์ ไชยเสน ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านตาลีอ้ายร์ ต.ตาลีอ้ายร์ อำเภอยะหริ่ง จ.ปัตตานี
94150
5. นางสาวนิรมัย นิเดร์หะ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
ถนนปากน้ำ ต.รู่สะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000

ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 1	แบบประเมินสำหรับครู
คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 2	แบบประเมินสำหรับผู้บริหาร
คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 3	อำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความยากง่ายและค่าความเชื่อมั่น ของแบบประเมิน

ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 1 แบบประเมินสำหรับครู
ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ตามแบบประเมิน

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินสำหรับครู

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี							
2.1 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางที่ 17 ต่อ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู							
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
2.5 ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานของครู							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.67
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู							
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	0	+1	+1	+1	0	3	0.60
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางที่ 17 ต่อ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		

ตอนที่ 3 ระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
เอกชนจังหวัดปัตตานี

1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	0	+1	+1	0	+1	3	0.60
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตอนที่ 4 ระดับการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
เอกชนจังหวัดปัตตานี

ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางที่ 17 ต่อ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการจัดการเรียนรู้							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ตามแบบประเมิน

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี							
2.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางที่ 18 ต่อ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	(IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 3
ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

ตารางที่ 19 ค่าความยากง่าย ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินระดับ
 ความรู้

ข้อ ที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ ที่	ค่าความยากง่ายของ (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.938	0.117	9	0.842	0.211
2	0.684	0.333	10	0.852	0.245
3	0.643	0.613	11	0.966	0.094
4	0.437	0.685	12	0.491	0.663
5	0.795	0.282	13	0.963	0.094
6	0.958	0.110	14	0.730	0.435
7	0.498	0.601	15	0.959	0.105
8	0.766	0.323	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .690		

ตารางที่ 20 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

แบบประเมิน	ค่าความเชื่อมั่น
แบบประเมินของครูทั้งฉบับ	.945
ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู	.682
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.488
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัย	.738
ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู	.677
ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู	.755
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	.677
แบบประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ	.882
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน	.872
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	.822
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	.767

Prince of Songkla University
Pattani Campus
ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวอย่างเครื่องมือ



ฉบับที่ 1 แบบประเมินเพื่อการวิจัยสำหรับครู เรื่อง ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยพระดับที่มีผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 ปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพครู
- ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู
- ด้านที่ 5 ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู
- ด้านที่ 6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 ระดับการประเมินความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 4 ระดับการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 4) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
3. ประสบการณ์ 1) น้อยกว่า 3 ปี 2) 3-5 ปี
 การสอน 3) 6-9 ปี 4) 10 ปีขึ้นไป
4. การเข้าร่วมฝึกอบรม 1) ไม่เคยฝึกอบรม 2) 1-2 ครั้ง
 ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) 3-4 ครั้ง 4) 5 ครั้งขึ้นไป
 ในปีที่ผ่านมา

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู					
1. การมีเกียรติในอาชีพครู					
2. มีความสุขและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู					
3. มีโอกาสถ่ายทอดทั้งความรู้และสร้างคุณธรรมแก่ผู้เรียน					
4. เตรียมความพร้อมที่จะอุทิศเวลาในการประกอบอาชีพครู					
5. อาชีพครูทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ และเป็นระบบมากขึ้น					
6. การประกอบอาชีพครูทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น					
7. การประกอบอาชีพครูมีกฎระเบียบค่อนข้างมาก ทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า					

ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
1. การได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากการสอน					
2. การตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว					
3. การได้รับการยอมรับจากครูท่านอื่นในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
4. สามารถแก้ไขปัญหาทั้งที่เกิดจากงานสอนหรืองานอื่นได้ด้วยตนเอง					
5. เป้าหมายชัดเจนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
1. คำตอบแทนต่างๆ จูงใจให้มีขวัญกำลังใจในการประกอบอาชีพครู					
2. การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเวลาทำงานประสบผลสำเร็จ					
3. มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง					
4. การมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน					
5. เมื่อเดือดร้อน สามารถพึ่งพาอาศัยหรือใช้สิทธิจากสวัสดิการหรือนโยบายของโรงเรียน					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู					
1. รัก ศรัทธา และมีจิตสำนึกในความเป็นครู					
2. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม					
3. การพูดจาสุภาพอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
4. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย บุคลิกดี รู้จักการวางตัวที่เหมาะสม					
5. มีความตั้งใจและพยายามช่วยให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้					

ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการรับรู้ภาระงานครู					
1. แยกแยะหน้าที่การสอนและภาระงานอื่นได้เหมาะสม					
2. รับผิดชอบภาระงานอื่นควบคู่กับการสอนได้อย่างต่อเนื่อง					
3. ดูแลและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ควบคู่กับการสอนสม่ำเสมอ					
4. ปรับปรุงหน้าที่ให้ทันสมัยและวางตนอยู่ในกรอบของศีลธรรม จริยธรรมของสังคม					
5. อบรมดูแลความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในกรอบของ คุณธรรม					
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู					
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรมตามความสามารถของครู					
2. งานในวิชาชีพครูมีความก้าวหน้าและมั่นคง					
3. ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
4. ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ					
5. มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติการสอนที่เหมาะสม					

ตอนที่ 3 ระดับความรู้ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งของข้อคำถาม ว่าข้อคำถามนั้นถูกและข้อคำถามนั้นผิด

ข้อคำถาม	ถูก	ผิด
1. เบนจามิน บลูม (Benjamin Bloom) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย		
2. การประเมินผลระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6		
3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเลือกทักษะเฉพาะด้าน ตามความสนใจของผู้เรียน		

ข้อคำถาม	ถูก	ผิด
4. กิจกรรมที่สามารถพัฒนาความมีระเบียบ วินัย ความเป็นผู้นำและผู้ตาม คือ กิจกรรมอาสาพัฒนา		
5. คุณลักษณะของครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในยุคโลกาภิวัตน์ คือครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก		
6. สื่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เป็นตัวกลางเชื่อมความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน		
7. การสร้างสื่อการสอนต้องอาศัยหลักการสร้างสื่อการสอนตามความสอดคล้องกับความสามารถในการทำงานของตนเอง		
8. ครูยุพินใช้การจัดการเรียนการสอนที่มีการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน จัดเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา		
9. นักเรียนได้มีโอกาสกำหนดผลการเรียนรู้ ร่วมวางแผน ประเมินผลการเรียนรู้ จัดเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม		
10. การเตรียมการสอน ครูผู้สอนสามารถใช้คำถามในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมทุกเมื่อ		
11. การทบทวนหรือดึงความรู้เดิมของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียน ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม		
12. ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ ชั้นกำหนดปัญหา ชั้นสอน และชั้นสรุป		
13. การใช้วิธีการสอนแบบโครงงาน ช่วยให้นักเรียนคิดและแก้ปัญหาเป็น ทำให้ทำงานอย่างมีแบบแผน		
14. เด็กชายมานพ ไม่มีความรู้วิชาภาษาไทยเพราะผลสอบวิชาภาษาไทย ออกมาเป็น 0 คะแนน คะแนนที่ได้จัดเป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน		
15. การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการวางแผนการจัดการเรียนการสอน		

ตอนที่ 4 ระดับการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
เอกชนจังหวัดปัตตานี

ข้อคำถาม	ระดับทักษะ				
	ดี เยี่ยม	ดี	ปาน กลาง	พื้น ฐาน	ปรับ ปรุง
ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของ สถานศึกษาในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของท่านได้					
2. มีการเตรียมการสอนโดยการนำวิธีการหรือความรู้ใหม่มาใช้ ประกอบการสอน					
3. นำประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการเรียนการสอน					
4. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษากำหนด					
5. การออกแบบการจัดการเรียนการสอนดำเนินตามแผนที่ กำหนดในหลักสูตร					
ด้านการจัดการเรียนรู้					
1. ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัด ของผู้เรียน					
2. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วย ตนเองและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์					
3. จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดและแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์					
4. จัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระหว่างการจัดการเรียนรู้					
5. ใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาผู้เรียน					
6. จัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ ใหม่					
7. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยใช้ กระบวนการกลุ่ม					
8. ชี้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้ เสริมแรง และกระตุ้น ให้นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้					

ข้อความ	ระดับทักษะ				
	ดีเยี่ยม	ดี	ปานกลาง	พื้นฐาน	ปรับปรุง
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
1. ใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการสอนอย่างเป็นระบบ					
2. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้					
3. ใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่มีในสถานศึกษามาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
4. เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
5. เลือกใช้สื่อและพัฒนาสื่อในการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในการสอน					
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1. เลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย					
2. สร้างและใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการสอนได้อย่างมีคุณภาพ					
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและประเมินเพื่อน					
4. เลือกวิธีการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ					
5. วัดผลและประเมินผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน					
6. ติดตามและประเมินผลผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ตัวอย่างเครื่องมือ



ฉบับที่ 2 แบบประเมินเพื่อการวิจัยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยพระดับที่มีผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
- ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
- ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. ขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาตอบทุกข้อคำถามและตอบให้ตรงกับระดับความสำคัญซึ่งเป็นไปตามความเป็นจริงมากที่สุด

4. การตอบของผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบไว้เป็นความลับ การรายงานผลจะเป็นการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบของผู้บริหารสถานศึกษาไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 4) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
3. ประสบการณ์ 1) น้อยกว่า 3 ปี 2) 3-5 ปี
 การเป็นผู้บริหาร 3) 6-9 ปี 4) 10 ปีขึ้นไป
4. ขนาดของโรงเรียน 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง
 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน					
1. การจัดสถานที่อำนวยความสะดวกแก่ครู เช่น ห้องพักครูหรือห้องประจำหมวดวิชา					
2. มีการสำรวจวัสดุ อุปกรณ์หรือสื่อเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูเพียงพอ					
3. การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
4. ห้องสมุดมีการเตรียมหนังสือหรือทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน					
5. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมงานทั้งทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆแก่ครู					

ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ					
1. การเตรียมความพร้อม ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติการสอน					
2. การแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา เช่น สร้างห้อง English Program , Math-Science Program เป็นต้น					
3. การวางแผนการปฏิบัติงาน และหน้าที่การงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตลอดเวลา					
4. มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้					
5. การให้โอกาส ให้กำลังใจ รับฟังเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น คำแนะนำและช่วยเหลือด้านวิชาการ					
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน					
1. การเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
2. การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
3. การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนางาน					
4. การสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
5. การยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Prince of Songkhro University
Pattani Campus

ผลการวิเคราะห์การสมนัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ระหว่างเพศ

Correspondence Table

เพศ	ระดับความรู้			Active Margin
	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ชาย	16	80	72	168
หญิง	25	293	316	634
Active Margin	41	373	388	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation
1	.109	.012			1.000	1.000	.042
Total		.012	9.486	.009 ^a	1.000	1.000	

Correspondence Table

เพศ	ระดับทักษะ			Active Margin
	ปานกลาง	ดี	ดีเยี่ยม	
ชาย	33	80	55	168
หญิง	126	338	170	634
Active Margin	159	418	225	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation
1	.056	.003			1.000	1.000	.036
Total		.003	2.491	.288 ^a	1.000	1.000	

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ระหว่างขนาดโรงเรียน

Correspondence Table

ขนาด ร.ร.	ระดับความรู้			Active Margin
	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ขนาดเล็ก	8	93	92	193
ขนาดกลาง	9	103	113	225
ขนาดใหญ่	24	177	183	384
Active Margin	41	373	388	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.050	.002			.883	.883	.035	.006
2	.018	.000			.117	1.000	.035	
Total		.003	2.246	.691 ^a	1.000	1.000		

Correspondence Table

ขนาด ร.ร.	ระดับความรู้			Active Margin
	ปานกลาง	ดี	ดีเยี่ยม	
ขนาดเล็ก	42	94	57	193
ขนาดกลาง	50	127	48	225
ขนาดใหญ่	67	197	120	384
Active Margin	159	418	225	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.096	.009			.865	.865	.034	-.029
2	.038	.001			.135	1.000	.036	
Total		.011	8.571	.073 ^a	1.000	1.000		

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ระหว่างประสบการณ์การสอน

Correspondence Table

ประสบการณ์ การสอน	ระดับความรู้			
	พอใช้	ดี	ดีมาก	Active Margin
น้อยกว่า 3 ปี	10	65	66	141
3-5 ปี	20	175	165	360
6-9 ปี	10	84	111	205
10 ปีขึ้นไป	1	49	46	96
Active Margin	41	373	388	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.076	.006			.548	.548	.024	.018
2	.069	.005			.452	1.000	.035	
Total		.011	8.442	.207 ^a	1.000	1.000		

Correspondence Table

ประสบการณ์ การสอน	ระดับความรู้			
	ปานกลาง	ดี	ดีเยี่ยม	Active Margin
น้อยกว่า 3 ปี	26	71	44	141
3-5 ปี	72	190	98	360
6-9 ปี	43	108	54	205
10 ปีขึ้นไป	18	49	29	96
Active Margin	159	418	225	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.042	.002			.981	.981	.036	.015
2	.006	.000			.019	1.000	.036	
Total		.002	1.444	.963 ^a	1.000	1.000		

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้และระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ระหว่างการเข้าร่วมฝึกอบรม

Correspondence Table

การฝึกอบรม	ระดับความรู้			
	พอใช้	ดี	ดีมาก	Active Margin
ไม่เคยฝึกอบรม	3	20	32	55
1-2 ครั้ง	25	237	204	466
3-4 ครั้ง	11	60	77	148
5 ครั้งขึ้นไป	2	56	75	133
Active Margin	41	373	388	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.113	.013			.681	.681	.035	-.120
2	.078	.006			.319	1.000	.033	
Total		.019	15.122	.019 ^a	1.000	1.000		

Correspondence Table

การฝึกอบรม	ระดับความรู้			
	ปานกลาง	ดี	ดีเยี่ยม	Active Margin
ไม่เคยฝึกอบรม	13	20	22	55
1-2 ครั้ง	93	243	130	466
3-4 ครั้ง	31	78	39	148
5 ครั้งขึ้นไป	22	77	34	133
Active Margin	159	418	225	802

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.096	.009			.934	.934	.035	.026
2	.025	.001			.066	1.000	.035	
Total		.010	7.953	.242 ^a	1.000	1.000		

ผลการวิเคราะห์พระดัต

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

GDR	หมายถึง เพศ
EDU	หมายถึง วุฒิการศึกษา
TER	หมายถึง ประสบการณ์การสอนของครู
TNT	หมายถึง การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ในปีที่ผ่านมา
TSS1	หมายถึง ขนาดโรงเรียน (ใหญ่)
TSS2	หมายถึง ขนาดโรงเรียน (กลาง)
ATT	หมายถึง เจตคติต่อวิชาชีพครู
MOT	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
SPI	หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
TCS	หมายถึง คุณลักษณะความเป็นครู
WRK	หมายถึง การรับรู้ภาระงานครู
QWL	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
SCM	หมายถึง บรรยากาศโรงเรียน
LDS	หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ
SCT	หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียน
LMS	หมายถึง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

การวิเคราะห์ขั้นต้นตัวแบบหลัก (Baseline)

SPECIFICATIONS FOR THIS HLM2 RUN

Problem Title: no title

The data source for this run = new

The command file for this run = C:\Users\User\Desktop\betulll\New Folder\run_null.hlm

Output file name = C:\Users\User\Desktop\betulll\New Folder\hlm2.txt

The maximum number of level-1 units = 805

The maximum number of level-2 units = 33

The maximum number of iterations = 100

Method of estimation: restricted maximum likelihood

Weighting Specification

	Weight	Variable
	Weighting?	Name Normalized?
Level 1	no	
Level 2	no	
Precision	no	

The outcome variable is LMS

The model specified for the fixed effects was:

Level-1	Level-2
Coefficients	Predictors

INTRCPT1, B0 INTRCPT2, G00

The model specified for the covariance components was:

Level-1 Model

$$Y = B0 + R$$

Level-2 Model

$$B0 = G00 + U0$$

Sigma_squared = 0.35118

The outcome variable is LMS

Final estimation of fixed effects:

Fixed Effect	Coefficient	Standard	Approx.		P-value
		Error	T-ratio	d.f.	

For INTRCPT1, B0					
INTRCPT2, G00	3.630482	0.039889	91.015	32	0.000

Random Effect		Standard	Variance	df	Chi-square	P-value
		Deviation	Component			

INTRCPT1, U0		0.19594	0.03839	32	114.42543	0.000
level-1, R		0.59261	0.35118			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1487.459534

Number of estimated parameters = 2

ผลการวิเคราะห์ขั้นต้นแบบอย่างง่าย (Simple Model)

SPECIFICATIONS FOR THIS HLM2 RUN

Problem Title: no title

The data source for this run = new_15.5.60

The command file for this run =

C:\Users\User\Desktop\betull\15.5.60\level1_15.5.60.hlm

Output file name = C:\Users\User\Desktop\betull\15.5.60\hlm2.txt

The maximum number of level-1 units = 805

The maximum number of level-2 units = 33

The maximum number of iterations = 100

Method of estimation: restricted maximum likelihood

Weighting Specification

	Weight	Variable	Weighting?	Name	Normalized?
Level 1	no				
Level 2	no				
Precision	no				

The outcome variable is LMS

The model specified for the fixed effects was:

Level-1	Level-2
Coefficients	Predictors
INTRCPT1, B0	INTRCPT2, G00
GDR slope, B1	INTRCPT2, G10
EDU slope, B2	INTRCPT2, G20
TER slope, B3	INTRCPT2, G30

TNT slope, B4 INTRCPT2, G40
 % ATT slope, B5 INTRCPT2, G50
 % MOT slope, B6 INTRCPT2, G60
 % SPI slope, B7 INTRCPT2, G70
 % TCS slope, B8 INTRCPT2, G80
 % WRK slope, B9 INTRCPT2, G90
 % QWL slope, B10 INTRCPT2, G100

'%' - This level-1 predictor has been centered around its grand mean.

The model specified for the covariance components was:

 Sigma squared (constant across level-2 units)

Tau dimensions

INTRCPT1

GDR slope

EDU slope

TER slope

TNT slope

ATT slope

MOT slope

SPI slope

TCS slope

WRK slope

QWL slope

Summary of the model specified (in equation format)

 Level-1 Model

$$Y = B0 + B1*(GDR) + B2*(EDU) + B3*(TER) + B4*(TNT) + B5*(ATT) + B6*(MOT) + B7*(SPI) + B8*(TCS) + B9*(WRK) + B10*(QWL) + R$$

Level-2 Model

$$B0 = G00 + U0$$

$$B1 = G10 + U1$$

$$B2 = G20 + U2$$

$$B3 = G30 + U3$$

$$B4 = G40 + U4$$

$$B5 = G50 + U5$$

$$B6 = G60 + U6$$

$$B7 = G70 + U7$$

$$B8 = G80 + U8$$

$$B9 = G90 + U9$$

$$B10 = G100 + U10$$

Iterations stopped due to small change in likelihood function

***** ITERATION 4875 *****

Sigma_squared = 0.24482

Tau

INTRCPT1,B0	0.07966	-0.04578	-0.01830	-0.02094	-0.01291	-0.06456
	0.04030	-0.02476	0.00179	0.03107	0.03158	
GDR,B1	-0.04578	0.02731	0.01173	0.00847	0.01148	0.03503
	-0.02193	0.01589	-0.00193	-0.01740	-0.02094	
EDU,B2	-0.01830	0.01173	0.05139	-0.00822	-0.02000	0.00883
	-0.01274	0.01135	-0.00805	-0.01554	-0.01891	
TER,B3	-0.02094	0.00847	-0.00822	0.03343	0.00045	0.02335
	-0.01829	-0.00097	0.00961	0.00727	0.00662	
TNT,B4	-0.01291	0.01148	-0.02000	0.00045	0.04452	0.00161
	-0.00126	0.00462	0.00465	0.01024	-0.01126	
ATT,B5	-0.06456	0.03503	0.00883	0.02335	0.00161	0.05979
	-0.03778	0.00999	0.00173	-0.03513	-0.01937	
MOT,B6	0.04030	-0.02193	-0.01274	-0.01829	-0.00126	-0.03778
	0.03048	0.00315	-0.00525	0.02560	0.01280	

SPI,B7	-0.02476	0.01589	0.01135	-0.00097	0.00462	0.00999
	0.00315	0.04009	-0.01167	0.01606	-0.01409	
TCS,B8	0.00179	-0.00193	-0.00805	0.00961	0.00465	0.00173
	-0.00525	-0.01167	0.00694	0.00071	0.00516	
WRK,B9	0.03107	-0.01740	-0.01554	0.00727	0.01024	-0.03513
	0.02560	0.01606	0.00071	0.05894	0.01665	
QWL,B10	0.03158	-0.02094	-0.01891	0.00662	-0.01126	-0.01937
	0.01280	-0.01409	0.00516	0.01665	0.02320	

Tau (as correlations)

INTRCPT1,B0	1.000	-0.981	-0.286	-0.406	-0.217	-0.935	0.818	-0.438	0.076	0.453	0.735
GDR,B1	-0.981	1.000	0.313	0.280	0.329	0.867	-0.760	0.480	-0.140	-0.434	-0.832
EDU,B2	-0.286	0.313	1.000	-0.198	-0.418	0.159	-0.322	0.250	-0.426	-0.282	-0.548
TER,B3	-0.406	0.280	-0.198	1.000	0.012	0.522	-0.573	-0.027	0.631	0.164	0.238
TNT,B4	-0.217	0.329	-0.418	0.012	1.000	0.031	-0.034	0.109	0.264	0.200	-0.351
ATT,B5	-0.935	0.867	0.159	0.522	0.031	1.000	-0.885	0.204	0.085	-0.592	-0.520
MOT,B6	0.818	-0.760	-0.322	-0.573	-0.034	-0.885	1.000	0.090	-0.361	0.604	0.481
SPI,B7	-0.438	0.480	0.250	-0.027	0.109	0.204	0.090	1.000	-0.700	0.330	-0.462
TCS,B8	0.076	-0.140	-0.426	0.631	0.264	0.085	-0.361	-0.700	1.000	0.035	0.407
WRK,B9	0.453	-0.434	-0.282	0.164	0.200	-0.592	0.604	0.330	0.035	1.000	0.450
QWL,B10	0.735	-0.832	-0.548	0.238	-0.351	-0.520	0.481	-0.462	0.407	0.450	1.000

 Random level-1 coefficient Reliability estimate

INTRCPT1, B0	0.170		
GDR, B1	0.212	WRK, B9	0.309
EDU, B2	0.136	QWL, B10	0.201
TER, B3	0.278		
TNT, B4	0.349		
ATT, B5	0.279		
MOT, B6	0.182		
SPI, B7	0.406		
TCS, B8	0.084		

Note: The reliability estimates reported above are based on only 7 of 33 units that had sufficient data for computation. Fixed effects and variance components are based on all the data.

The value of the likelihood function at iteration 4875 = -6.723145E+002

The outcome variable is LMS

Final estimation of fixed effects: -----

Fixed Effect	Coefficient	Standard Error	Approx. T-ratio	d.f.	P-value
For INTRCPT1, B0					
INTRCPT2, G00	3.489707	0.146905	23.755	32	0.000
For GDR slope, B1					
INTRCPT2, G10	0.047407	0.056857	0.834	32	0.411
For EDU slope, B2					
INTRCPT2, G20	0.074141	0.142128	0.522	32	0.605
For TER slope, B3					
INTRCPT2, G30	0.099467	0.058227	1.708	32	0.097
For TNT slope, B4					
INTRCPT2, G40	-0.061856	0.062634	-0.988	32	0.331
For ATT slope, B5					
INTRCPT2, G50	0.204748	0.069164	2.960	32	0.006
For MOT slope, B6					
INTRCPT2, G60	0.084067	0.063694	1.320	32	0.196
For SPI slope, B7					
INTRCPT2, G70	-0.005257	0.052980	-0.099	32	0.922
For TCS slope, B8					
INTRCPT2, G80	-0.050187	0.046277	-1.084	32	0.287
For WRK slope, B9					
INTRCPT2, G90	0.102739	0.069332	1.482	32	0.148
For QWL slope, B10					
INTRCPT2, G100	0.137726	0.051961	2.651	32	0.013

Fixed Effect		Standard Coefficient	Error	Approx. T-ratio	d.f.	P-value
For	INTRCPT1, B0					
	INTRCPT2, G00	3.489707	0.097969	35.621	32	0.000
For	GDR slope, B1					
	INTRCPT2, G10	0.047407	0.043789	1.083	32	0.288
For	EDU slope, B2					
	INTRCPT2, G20	0.074141	0.091279	0.812	32	0.423
For	TER slope, B3					
	INTRCPT2, G30	0.099467	0.051223	1.942	32	0.061
For	TNT slope, B4					
	INTRCPT2, G40	-0.061856	0.060256	-1.027	32	0.313
For	ATT slope, B5					
	INTRCPT2, G50	0.204748	0.060470	3.386	32	0.002
For	MOT slope, B6					
	INTRCPT2, G60	0.084067	0.055475	1.515	32	0.139
For	SPI slope, B7					
	INTRCPT2, G70	-0.005257	0.049614	-0.106	32	0.917
For	TCS slope, B8					
	INTRCPT2, G80	-0.050187	0.033352	-1.505	32	0.142
For	WRK slope, B9					
	INTRCPT2, G90	0.102739	0.061093	1.682	32	0.102
For	QWL slope, B10					
	INTRCPT2, G100	0.137726	0.048742	2.826	32	0.009

 Final estimation of variance components:

Random Effect		Standard Deviation	Variance Component	df	Chi-square	P-value
INTRCPT1,	U0	0.28224	0.07966	6	4.55604	0.048
GDR slope,	U1	0.16525	0.02731	6	7.37064	0.287
EDU slope,	U2	0.22669	0.05139	6	1.37944	>.500
TER slope,	U3	0.18283	0.03343	6	22.07678	0.002
TNT slope,	U4	0.21099	0.04452	6	7.56539	0.271
ATT slope,	U5	0.24452	0.05979	6	12.26158	0.056
MOT slope,	U6	0.17459	0.03048	6	7.66276	0.263
SPI slope,	U7	0.20024	0.04009	6	14.06459	0.029
TCS slope,	U8	0.08334	0.00694	6	8.79241	0.185
WRK slope,	U9	0.24278	0.05894	6	4.91370	>.500
QWL slope,	U10	0.15231	0.02320	6	10.07998	0.121
level-1,	R	0.49479	0.24482			

Note: The chi-square statistics reported above are based on only 7 of 33 units that had sufficient data for computation. Fixed effects and variance components are based on all the data.

-----Statistics for current covariance components model-----

Deviance = 1344.629030

Number of estimated parameters = 67

ตัวแบบตามสมมติฐานการวิจัย

SPECIFICATIONS FOR THIS HLM2 RUN

Problem Title: no title

The data source for this run = new_15.5.60

The command file for this run =

C:\Users\User\Desktop\betull\15.5.60\2level1_15.5.60.hlm

Output file name = C:\Users\User\Desktop\betull\15.5.60\hlm2.txt

The maximum number of level-1 units = 805

The maximum number of level-2 units = 33

The maximum number of iterations = 100

Method of estimation: restricted maximum likelihood

Weighting Specification

	Weight	Variable	
	Weighting?	Name	Normalized?
Level 1	no		
Level 2	no		
Precision	no		
The outcome variable is		LMS	

Summary of the model specified (in equation format)

Level-1 Model

$$Y = B0 + B1*(GDR) + B2*(EDU) + B3*(TER) + B4*(TNT) + B5*(ATT) + B6*(MOT) + B7*(SPI) + B8*(TCS) + B9*(WRK) + B10*(QWL) + R$$

Level-2 Model

$$B0 = G00 + G01*(TSS1) + G02*(TSS2) + G03*(SCM) + G04*(LDS) + G05*(SCT) + U0$$

$$B1 = G10 + G11*(TSS1) + G12*(TSS2) + G13*(SCM) + G14*(LDS) + G15*(SCT) + U1$$

$$B2 = G20 + G21*(TSS1) + G22*(TSS2) + G23*(SCM) + G24*(LDS) \\ + G25*(SCT) + U2$$

$$B3 = G30 + G31*(TSS1) + G32*(TSS2) + G33*(SCM) + G34*(LDS) \\ + G35*(SCT) + U3$$

$$B4 = G40 + G41*(TSS1) + G42*(TSS2) + G43*(SCM) + G44*(LDS) \\ + G45*(SCT) + U4$$

$$B5 = G50 + G51*(TSS1) + G52*(TSS2) + G53*(SCM) + G54*(LDS) \\ + G55*(SCT) + U5$$

$$B6 = G60 + G61*(TSS1) + G62*(TSS2) + G63*(SCM) + G64*(LDS) \\ + G65*(SCT) + U6$$

$$B7 = G70 + G71*(TSS1) + G72*(TSS2) + G73*(SCM) + G74*(LDS) \\ + G75*(SCT) + U7$$

$$B8 = G80 + G81*(TSS1) + G82*(TSS2) + G83*(SCM) + G84*(LDS) \\ + G85*(SCT) + U8$$

$$B9 = G90 + G91*(TSS1) + G92*(TSS2) + G93*(SCM) + G94*(LDS) \\ + G95*(SCT) + U9$$

$$B10 = G100 + G101*(TSS1) + G102*(TSS2) + G103*(SCM) + G104*(LDS) \\ + G105*(SCT) + U10$$

Iterations stopped due to small change in likelihood function

***** ITERATION 5088 *****

Sigma_squared = 0.24623

Tau

INTRCPT1,B0	0.16569	-0.06734	-0.06181	-0.01124	-0.02750	-0.06086
0.02104	-0.06687	0.02306	0.00799	0.04502		
GDR,B1	-0.06734	0.03018	0.02329	0.00180	0.00723	0.03112
-0.01310	0.02107	-0.01045	-0.01576	-0.01858		
EDU,B2	-0.06181	0.02329	0.05809	0.01120	-0.00466	0.02037
-0.02197	0.03684	-0.01347	0.01420	-0.01743		
TER,B3	-0.01124	0.00180	0.01120	0.01001	-0.00241	0.00699
-0.00719	0.01027	0.00400	0.01232	-0.00962		
TNT,B4	-0.02750	0.00723	-0.00466	-0.00241	0.03754	-0.00726
0.01390	0.01272	-0.00178	0.00919	-0.00979		

ATT,B5	-0.06086	0.03112	0.02037	0.00699	-0.00726	0.05206
-0.03240	0.00714	-0.00212	-0.03416	-0.02946		
MOT,B6	0.02104	-0.01310	-0.02197	-0.00719	0.01390	-0.03240
0.03205	0.00236	-0.00132	0.02078	0.02031		
SPI,B7	-0.06687	0.02107	0.03684	0.01027	0.01272	0.00714
0.00236	0.04562	-0.01119	0.02945	-0.01184		
TCS,B8	0.02306	-0.01045	-0.01347	0.00400	-0.00178	-0.00212
-0.00132	-0.01119	0.01050	0.00218	-0.00237		
WRK,B9	0.00799	-0.01576	0.01420	0.01232	0.00919	-0.03416
0.02078	0.02945	0.00218	0.06214	0.00788		
QWL,B10	0.04502	-0.01858	-0.01743	-0.00962	-0.00979	-0.02946
0.02031	-0.01184	-0.00237	0.00788	0.02821		

Tau (as correlations)

INTRCPT1,B0	1.000	-0.952	-0.630	-0.276	-0.349	-0.655	0.289	-0.769	0.553	0.079	0.658
GDR,B1	-0.952	1.000	0.556	0.104	0.215	0.785	-0.421	0.568	-0.587	-0.364	-0.637
EDU,B2	-0.630	0.556	1.000	0.465	-0.100	0.370	-0.509	0.716	-0.546	0.236	-0.431
TER,B3	-0.276	0.104	0.465	1.000	-0.124	0.306	-0.402	0.481	0.390	0.494	-0.573
TNT,B4	-0.349	0.215	-0.100	-0.124	1.000	-0.164	0.401	0.307	-0.090	0.190	-0.301
ATT,B5	-0.655	0.785	0.370	0.306	-0.164	1.000	-0.793	0.147	-0.091	-0.601	-0.769
MOT,B6	0.289	-0.421	-0.509	-0.402	0.401	-0.793	1.000	0.062	-0.072	0.466	0.675
SPI,B7	-0.769	0.568	0.716	0.481	0.307	0.147	0.062	1.000	-0.511	0.553	-0.330
TCS,B8	0.553	-0.587	-0.546	0.390	-0.090	-0.091	-0.072	-0.511	1.000	0.085	-0.138
WRK,B9	0.079	-0.364	0.236	0.494	0.190	-0.601	0.466	0.553	0.085	1.000	0.188
QWL,B10	0.658	-0.637	-0.431	-0.573	-0.301	-0.769	0.675	-0.330	-0.138	0.188	1.000

 Random level-1 coefficient Reliability estimate

INTRCPT1, B0	0.287
GDR, B1	0.227
EDU, B2	0.150
TER, B3	0.117
TNT, B4	0.315
ATT, B5	0.254
MOT, B6	0.188
SPI, B7	0.428
TCS, B8	0.118
WRK, B9	0.318
QWL, B10	0.230

Note: The reliability estimates reported above are based on only 7 of 33 units that had sufficient data for computation. Fixed effects and variance components are based on all the data.

The value of the likelihood function at iteration 5088 = -6.932046E+002

The outcome variable is LMS

Final estimation of fixed effects:

Fixed Effect	Coefficient	Standard Error	Approx. T-ratio	d.f.	P-value

For INTRCPT1, B0					
INTRCPT2, G00	3.799890	0.509731	7.455	27	0.000
TSS1, G01	-0.198368	0.624441	-0.318	27	0.753
TSS2, G02	-0.437813	0.801049	-0.547	27	0.589
SCM, G03	0.251734	0.643037	0.391	27	0.698
LDS, G04	-0.464437	0.786974	-0.590	27	0.560
SCT, G05	-0.066295	0.669359	-0.099	27	0.922

		Standard	Approx.		
Fixed Effect	Coefficient	Error	T-ratio	d.f.	P-value

For	GDR slope, B1				
	INTRCPT2, G10	0.149347	0.115604	1.292	27 0.208
	TSS1, G11	-0.180429	0.164167	-1.099	27 0.282
	TSS2, G12	-0.124132	0.180713	-0.687	27 0.498
	SCM, G13	0.398809	0.211303	1.887	27 0.069
	LDS, G14	0.063018	0.207847	0.303	27 0.764
	SCT, G15	-0.186099	0.187297	-0.994	27 0.330
For	EDU slope, B2				
	INTRCPT2, G20	-0.318674	0.498139	-0.640	27 0.527
	TSS1, G21	0.422148	0.596851	0.707	27 0.485
	TSS2, G22	0.489827	0.778657	0.629	27 0.534
	SCM, G23	-0.706746	0.604293	-1.170	27 0.253
	LDS, G24	0.407920	0.750257	0.544	27 0.591
	SCT, G25	0.569660	0.640320	0.890	27 0.382
For	TER slope, B3				
	INTRCPT2, G30	0.302900	0.105668	2.867	27 0.068
	TSS1, G31	-0.389441	0.147500	-2.640	27 0.074
	TSS2, G32	-0.239776	0.161122	-1.488	27 0.148
	SCM, G33	0.315790	0.158156	1.997	27 0.066
	LDS, G34	-0.070606	0.180632	-0.391	27 0.699
	SCT, G35	-0.150646	0.176916	-0.852	27 0.402
For	TNT slope, B4				
	INTRCPT2, G40	-0.254671	0.129271	-1.970	27 0.059
	TSS1, G41	0.319802	0.182065	1.757	27 0.090
	TSS2, G42	0.201781	0.187676	1.075	27 0.292
	SCM, G43	0.170524	0.190188	0.897	27 0.378

Fixed Effect	Coefficient	Standard Error	Approx. T-ratio	d.f.	P-value
LDS, G44	-0.059236	0.225754	-0.262	27	0.795
SCT, G45	-0.339962	0.200570	-1.695	27	0.101
For ATT slope, B5					
INTRCPT2, G50	0.454632	0.159042	2.859	27	0.097
TSS1, G51	-0.325964	0.221493	-1.472	27	0.153
TSS2, G52	-0.384684	0.222655	-1.728	27	0.095
SCM, G53	0.623229	0.266943	2.335	27	0.227
LDS, G54	-0.371872	0.249777	-1.489	27	0.148
SCT, G55	-0.139260	0.236353	-0.589	27	0.560
For MOT slope, B6					
INTRCPT2, G60	0.141278	0.148543	0.951	27	0.350
TSS1, G61	-0.029175	0.202865	-0.144	27	0.887
TSS2, G62	-0.076199	0.214182	-0.356	27	0.724
SCM, G63	-0.297258	0.252932	-1.175	27	0.251
LDS, G64	0.320157	0.242010	1.323	27	0.197
SCT, G65	0.096139	0.233692	0.411	27	0.684
For SPI slope, B7					
INTRCPT2, G70	-0.171023	0.120174	-1.423	27	0.166
TSS1, G71	0.205904	0.166087	1.240	27	0.226
TSS2, G72	0.295919	0.170954	1.731	27	0.094
SCM, G73	-0.218704	0.195572	-1.118	27	0.274
LDS, G74	-0.134554	0.221710	-0.607	27	0.549
SCT, G75	0.392383	0.187627	2.091	27	0.046
For TCS slope, B8					
INTRCPT2, G80	-0.093981	0.120077	-0.783	27	0.441
TSS1, G81	0.068257	0.159752	0.427	27	0.672
TSS2, G82	-0.002977	0.164812	-0.018	27	0.986
SCM, G83	0.244948	0.188091	1.302	27	0.204
LDS, G84	-0.328147	0.200255	-1.639	27	0.113

Fixed Effect	Standard		Approx.		P-value
	Coefficient	Error	T-ratio	d.f.	
SCT, G85	0.057970	0.179547	0.323	27	0.749
For WRK slope, B9					
INTRCPT2, G90	-0.081544	0.147245	-0.554	27	0.584
TSS1, G91	0.187191	0.210304	0.890	27	0.382
TSS2, G92	0.263358	0.215623	1.221	27	0.233
SCM, G93	-0.336586	0.259348	-1.298	27	0.206
LDS, G94	0.053120	0.271373	0.196	27	0.847
SCT, G95	-0.039758	0.233654	-0.170	27	0.867
For QWL slope, B10					
INTRCPT2, G100	0.343628	0.118748	2.894	27	0.108
TSS1, G101	-0.295809	0.161049	-1.837	27	0.077
TSS2, G102	-0.242163	0.170364	-1.421	27	0.167
SCM, G103	-0.023155	0.191989	-0.121	27	0.905
LDS, G104	0.211188	0.210762	1.002	27	0.326
SCT, G105	-0.379587	0.190939	-1.988	27	0.057

The robust standard errors cannot be computed for this model.

Final estimation of variance components:

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	df	Chi-square	P-value
INTRCPT1, U0	0.40704	0.16569	1	5.10500	0.022
GDR slope, U1	0.17372	0.03018	1	6.20509	0.012
EDU slope, U2	0.24102	0.05809	1	1.15168	0.283
TER slope, U3	0.10003	0.01001	1	11.12070	0.001
TNT slope, U4	0.19376	0.03754	1	2.71432	0.095
ATT slope, U5	0.22816	0.05206	1	7.70060	0.006
MOT slope, U6	0.17903	0.03205	1	5.19404	0.021

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	df	Chi-square	P-value
SPI slope, U7	0.21359	0.04562	1	13.37753	0.001
TCS slope, U8	0.10245	0.01050	1	9.45686	0.003
WRK slope, U9	0.24927	0.06214	1	5.63902	0.017
QWL slope, U10	0.16797	0.02821	1	12.19863	0.001
level-1, R	0.49622	0.24623			

Note: The chi-square statistics reported above are based on only 7 of 33 units that had sufficient data for computation. Fixed effects and variance components are based on all the data.

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1386.409242

Number of estimated parameters = 67

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวชูฮัยลา เจ๊ะฮะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5920120256

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ และประเมินผลการศึกษา)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558

ทุนการศึกษา

- ทุนสนับสนุนการศึกษาปริญญาตรี-โท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ทุนอุดหนุนงานวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ, โนซีลา สาลิม, นีรูสมญา เจ๊ะบู และอาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2558). ปัจจัยการตัดสินใจเลือก
ศึกษาต่อด้านศาสนาของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีภูมิลำเนา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.
ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (น.352-362). นราธิวาส: มหาวิทยาลัยนราธิวาส
ราชนครินทร์.

โนซีลา สาลิม, ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ, ฮาอีห์ล๊ะ เจ๊ะอาลี และ อาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2558). ความสัมพันธ์เชิง
คาโนนิกอระหว่างความพึงพอใจด้านความปลอดภัยกับด้านการอำนวยความสะดวกของ
การตั้งด่านตรวจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ
มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 25 (น. 584-591). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ และ อาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา
คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านสะบารัง จังหวัดปัตตานี.
ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ และ อาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2560). การศึกษาระดับความรู้และระดับทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี: การวิเคราะห์การสมนัย. ใน*การประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีภาคใต้วิจัย ครั้งที่ 7*. (น.365-372). นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ และอาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2561). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 29(2), เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม (รอตีพิมพ์)

Prince of Songkla University
Pattani Campus