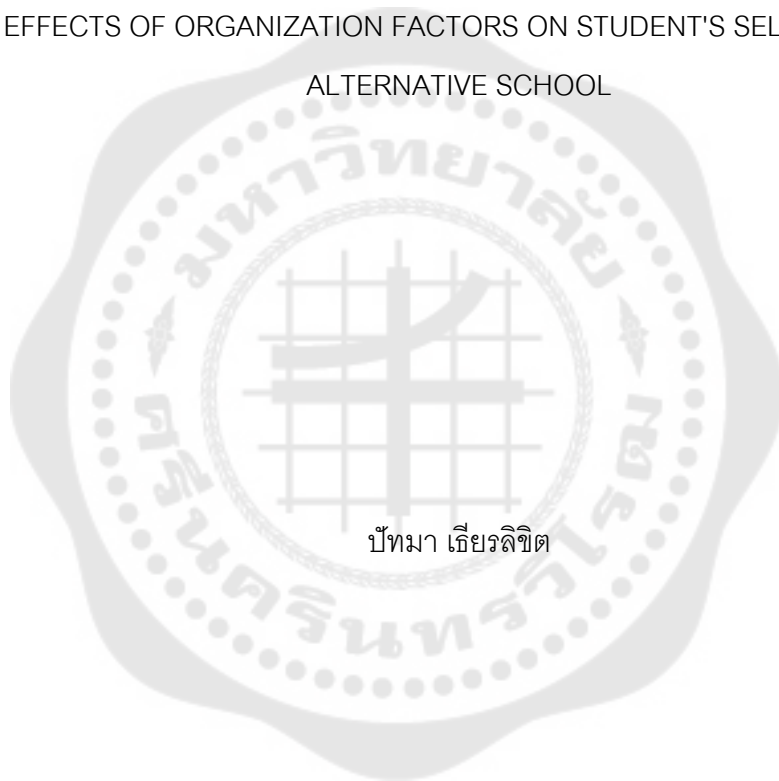




ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก  
THE EFFECTS OF ORGANIZATION FACTORS ON STUDENT'S SELF-EFFICACY IN  
ALTERNATIVE SCHOOL



ปัทมา เรียวลิขิต

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTS OF ORGANIZATION FACTORS ON STUDENT'S SELF-EFFICACY IN  
ALTERNATIVE SCHOOL



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก

ของ

ปัทมา เรียรลลิต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก
ผู้วิจัย	ปัทมา เขียวลิขิต
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาค

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก 2) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) หรือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ที่มีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไปและได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 จำนวน 340 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนโดยการจับฉลาก และทำการสุ่มตัวอย่างนักเรียนตามสัดส่วนจำนวนประชากรโดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านขนาดของชั้นเรียน ด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านตารางเวลาแบบยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ และด้านจำนวนชั่วโมงเรียน 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ ด้านพฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านพฤติกรรมกรเลือก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง 3) ปัจจัยองค์การโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .778$ ) แสดงว่าตัวแปรปัจจัยองค์การและการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 4) ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียน ขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยองค์การทั้งสี่ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ร้อยละ 60.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียนมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านขนาดของชั้นเรียน ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยองค์การที่ไม่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ คือ ปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียน

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์การ, การรับรู้ความสามารถในตนเอง, โรงเรียนทางเลือก

Title	THE EFFECTS OF ORGANIZATION FACTORS ON STUDENT'S SELF-EFFICACY IN ALTERNATIVE SCHOOL
Author	PATTAMA THIENLIKIT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweessil Koolnaphadol

The objectives of this study are as follows: (1) to study the level of organizational factors at alternative schools; (2) to study the level of student self-efficacy in alternative schools; (3) to study the relationship between organizational factors and student self-efficacy in alternative schools; and (4) to study organizational factors affecting student self-efficacy in alternative schools. The sample of this population in this study was 340 students studying at the secondary level in private schools under the Office of the Private Education Commission (OPEC) or Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (MHESI), which provides alternative education from philosophies and concepts that differ from mainstream education and assessed by national education standards and quality assessment. The research instruments were five-rating scale questionnaires. The reliability of the instrument was derived from Cronbach's Alpha at .95 and a statistical checklist data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing used multiple regression analysis and Pearson product moment correlation coefficient summarized the results: (1) the overall organization factors were at a high level. In terms of each aspect, the results indicated they were all at a high level, as follows: class size, school climate, flexible schedule, leadership practice and time of day; (2) overall student self-efficacy in alternative schools was at high level. In terms of each aspect, the results indicated that they were placed at high levels: thought patterns, emotional reaction, choice behavior, effort expenditure and human persistence as producers rather than simply foretellers of behavior; (3) there was a statistically significant positive relationship at .01 between organizational factors and student self-efficacy. The Pearson's correlation coefficient ( $r = .778$ ) showed that two variables had a relationship at a high level; and (4) organizational factors including class size, school climate, flexible schedule, and leadership practice affected student self-efficacy with a statistical significance of .01 level. All four aspects of organization factors mutually predicted student self-efficacy with a predictive percentage at 60.60%. The highest predictive power was school climate, class size, flexible schedule and leadership practices. The organizational factors predicted student self-efficacy with a statistical significance at .01 level was the organizational factor of time of day.

Keyword : Organizational factors, Self-efficacy, Alternative schools

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจน ให้คำแนะนำ รวมถึงปรับแก้ข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ให้ปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวัฒน์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา และอาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ที่ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ และมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันภรณ์ อารีกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวัฒน์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ และ ดร.สายัณห์ ต่ายหลี ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล ตลอดจนนักเรียนโรงเรียนทางเลือกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงผู้สนับสนุนในการประสานงานที่มีได้เอื้อนามในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาของข้าพเจ้า ที่ให้ความรัก ความห่วงใยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ คุณอภิษฐ์ พราว เพลิน ที่คอยเป็นกำลังใจในทุกด้านและสนับสนุนในการทำวิจัยนี้จนสำเร็จ ขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ รวมถึงบุคคลอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ผู้วิจัยได้พบกับความสำเร็จอย่าง ที่มุ่งหวัง

ปัทมา เรียงลิขิต

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตการวิจัย .....	7
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา .....	8
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	8
3. ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	12
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาทางเลือก .....	17
1.1 ความหมายของการศึกษาทางเลือก.....	17
1.2 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญของการศึกษาทางเลือก.....	18



1.3 หลักการพื้นฐานของการศึกษาทางเลือก .....	20
1.4 แนวทางในการจัดการศึกษาของการศึกษาทางเลือก.....	22
1.5 กฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของการศึกษาทางเลือก .....	24
1.6 ประเภทและรูปแบบของการจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทย .....	31
1.7 ประเภทและรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกในต่างประเทศ .....	38
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ .....	40
2.1 ปัจจัยองค์การทางการศึกษา .....	45
2.2 ปัจจัยองค์การทางการศึกษาในระบบโรงเรียนทางเลือก.....	49
2.2.1 ขนาดของชั้นเรียน (Class size) .....	51
2.2.2 จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day) .....	57
2.2.3 ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling).....	63
2.2.4 ภาวะผู้นำ (Leadership practices).....	69
2.2.5 บรรยากาศในโรงเรียน (School Climate) .....	86
3.การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy).....	96
3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง .....	96
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง .....	97
3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหรือพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง .....	100
3.4 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อพฤติกรรมของบุคคล .....	102
3.5 ผลของการรับรู้ความสามารถในตนเอง .....	103
3.6 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง.....	106
3.7 การสร้างและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน.....	106
4.งานวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง .....	108

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	111
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	111
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	114
บทที่3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	118
1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	118
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
3.การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	121
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
บทที่4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	125
1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	125
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	127
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	143
สรุปผลการวิจัย.....	143
อภิปรายผลการวิจัย .....	144
ข้อเสนอแนะ .....	150
1.ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	150
2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	150
บรรณานุกรม .....	152
ประวัติผู้เขียน.....	166

## สารบัญตาราง

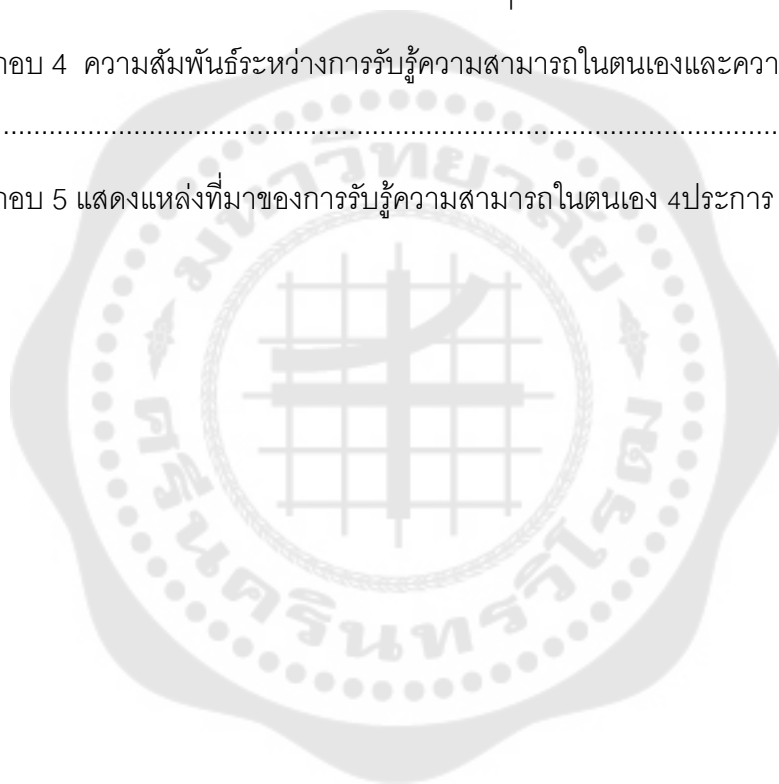
หน้า

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียนโรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยจากการศึกษางานวิจัยของสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย .....	30
ตาราง 2 คุณลักษณะที่เปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาทางเลือกและสถานศึกษาแบบแผนเดิม 36	
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนที่ทำการศึกษา .....	119
ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และระดับชั้นการศึกษา. 127	
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก แยกตามรายด้าน .....	128
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านขนาดชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	128
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านจำนวนชั่วโมงเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	130
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ .....	131
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ .....	132
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียน ทางเลือก ด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	133
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของ นักเรียนในโรงเรียนทางเลือกแยกตามรายด้าน .....	134
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของ นักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมกรเลือก โดยรวมและรายข้อ .....	135

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	136
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ.....	137
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	138
ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก .....	139
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยใช้การวิเคราะห์Multiple Regression วิธี Enter ...	140
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Enter .....	140

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	13
ภาพประกอบ 2 กรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ .....	59
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรมที่ส่งผลสัมพันธ์กัน .....	98
ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและความคาดหวังในผลที่ จะเกิดขึ้น.....	99
ภาพประกอบ 5 แสดงแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถในตนเอง 4 ประการ .....	101



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เต็มไปด้วยการแข่งขันและการปรับเปลี่ยนที่สลับซับซ้อนทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ระบบต่างๆ ในสังคมจึงต้องปรับตัวให้รับกับพลวัตของโลกทุนนิยมยุคดิจิทัลที่มีผลกระทบที่ขยายเป็นวงกว้างและเกิดการเปลี่ยนแปลงสูง คนที่ปรับตัวและมีความพร้อมก็จะสามารถปรับเปลี่ยนและใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่อย่างมหาศาลเพื่อเชื่อมต่อโลกไปได้ แต่คนที่มีข้อจำกัดทั้งด้านความพร้อมและการเข้าถึงโอกาสก็จะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน หรือไม่อาจเข้าถึงระบบแห่งยุคที่มีความหลากหลายนี้ได้เลย การสร้างโอกาสและการเพิ่มความสามารถจะช่วยให้ทุกคนปรับและรับมือกับสถานการณ์ของสังคมโลกที่ไม่แน่นอนนี้ได้ ด้วยเหตุนี้กลไกสำคัญที่จะช่วยยกเครื่องและพัฒนาคนให้เดินหน้าไปพร้อมกันได้อย่างเข้มแข็งก็คือ การให้การศึกษา การศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นหนึ่งในเสาหลักของการพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืนในทุกๆ ด้าน เป็นกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ โดยสร้างทักษะ ความรู้และ ความสามารถที่พร้อมต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมเข้าสู่โลกแห่งยุคในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งการศึกษายังได้รับการคาดหวังอย่างสูงว่า จะสามารถเป็นหัวใจในการพัฒนาความเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความเท่าเทียมทางสังคมในระยะยาวอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559b)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยหลักการจัดการศึกษาซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 6 เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการศึกษา ที่เป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญาให้เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมในสังคมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เมื่อนำความมุ่งหมายนี้มาบูรณาการให้เข้ากับแนวทางการพัฒนาสังคมในโลกปัจจุบัน ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลรวมถึงทักษะพื้นฐานทางด้านมนุษยนิยมเพื่อให้เกิดเป็นทักษะแห่งชีวิตแล้ว กระบวนการจัดการเรียนรู้เหล่านี้จึงเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตัวผู้เรียนเองได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับรูปแบบการจัดการศึกษาของไทยที่ได้ถูกเปิดกว้างมากขึ้น ตามแนวการจัดการศึกษาที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 22 ถึง 24 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและให้ความสำคัญกับผู้เรียนอย่างที่สุด ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพของตนเองได้ เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ให้ความสนใจตาม

ความถนัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ซึ่งแนวทางในการจัดการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จากทั้งความมุ่งหมายและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติ การศึกษาทางเลือกจึงมีความสอดคล้องในแนวทางที่เป็นรูปธรรมอย่างเด่นชัดและถือเป็นอีกหนึ่งช่องทางของการจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อผลลัพธ์หรือความมุ่งหมายที่คาดหวังในด้านการพัฒนาบุคคลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งในเวลาต่อมา การศึกษาทางเลือกก็ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาและได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ.2550(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช2550, 2550) การจัดการศึกษาของไทยจึงมีความหลากหลายและการศึกษาทางเลือกก็มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุที่โรงเรียนในระบบกระแสหลักทั่วไปยังมีความจำกัดในด้านเป้าหมายที่มุ่งผลิตคนเพื่อป้อนตลาดแรงงาน โดยไม่ได้มุ่งการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ เป็นเหตุให้แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนนั้นเกิดมีช่องว่างที่ยังไม่สามารถเติมเต็มในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ เพราะการเรียนการสอนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ, 2557) เน้นการเรียนแบบท่องจำมากกว่าการค้นพบตัวเอง ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนมากเกิดปัญหาการเลิกเรียนและปัญหาการลาออกกลางคัน (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ยิ่งด้วยพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความแตกต่างและมีความต้องการที่หลากหลาย โรงเรียนทางเลือกจึงเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญในการเปิดโอกาสและตอบสนองให้กับผู้เรียนได้มีสิทธิที่จะเลือกเรียนได้ตามความสนใจพึงตามศักยภาพที่ตนมี สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ภายใต้เป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2556) ด้วยหลักการและแนวคิดพื้นฐานทางมนุษยนิยม องค์ประกอบและรูปแบบของการจัดการศึกษาจึงมีความหลากหลาย แตกต่างกันทั้งในด้านปรัชญา เนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการศึกษาทางเลือกสามารถตอบโจทย์ความแตกต่างที่เป็นลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ได้ อาทิ แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมนุษยนิยมหรือนีโอฮิวแมนนิส เน้นหลักพื้นฐานมาจากการพัฒนาตนเองทั้งสี่ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาทางร่างกาย การมีจิตใจที่มั่นคง การพัฒนาจิตใจขั้นสูงสุดและการมีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ แนวคิดการจัดการศึกษาแบบวอลดอร์ฟ มุ่งเน้นการแสวงหาความจริงผ่านการศึกษากับธรรมชาติของมนุษย์ โดยจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องตามช่วงวัยและตามกำลังความสามารถของตนเอง แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมอนเตสซอรีที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเชื่อว่ามนุษย์สามารถเรียนรู้



ได้ผ่านการสั่งสมประสบการณ์ของตนเองตามช่วงวัย แนวคิดการจัดการศึกษาแบบวิถีพุทธ ที่นำหลักธรรมคำสอนพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการศึกษา โดยเชื่อว่าทุกคนพร้อมและสามารถที่จะเป็นคนเก่ง คนดี และคนที่มีความสุขได้เมื่อมีการพัฒนาขั้น 5 ของผู้เรียน เป็นต้น ทั้งนี้โรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยอยู่ในระบบการศึกษาโดยมีสถานภาพเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยอิงกับระบบของรัฐภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ แต่ไม่ได้ทำการจัดตั้งโดยระบุว่าเป็นสังกัดโรงเรียนทางเลือก อย่างไรก็ตามด้วยรูปแบบที่หลากหลายในการจัดการศึกษาของการศึกษาทางเลือก จึงส่งผลให้แนวทางและผลลัพธ์ของผู้เรียนในโรงเรียนทางเลือกมีความแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลักอย่างชัดเจน ทั้งในแนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนจากการลงมือปฏิบัติจริง รู้จักการสังเกตและตั้งคำถาม รวมทั้งการหาคำตอบด้วยตนเองโดยตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก อีกทั้งยังปรับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและตรงกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความหลากหลายและมีความสนใจโดยเฉพาะ (nunzmoko, 2561) การศึกษาทางเลือกจึงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งที่เรียน มีเป้าหมายเพื่อไม่ใช่เพียงแค่ได้รับความรู้ แต่เป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย กระตือรือร้นสนใจและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ต่างๆอย่างเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสังคมและโลก โดยมีทัศนคติแบบองค์รวมที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์จนเกิดเป็นประสบการณ์ตรงในตนเอง ผู้เรียนจึงได้รับการพัฒนาทัศนคติ มุมมอง สติปัญญาและจิตสำนึกไปพร้อมกัน เป็นการเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างดุลยภาพแห่งมนุษย์ได้อย่างแท้จริง

ขอบเขตของการศึกษาทางเลือกยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีปัญหาด้านพฤติกรรม ผู้เรียนที่มีแนวโน้มเลิกเรียนกลางคัน หรือผู้เรียนที่มีความพิเศษ บกพร่องทางสติปัญญา เด็กอัจฉริยะหรือมีความสนใจเฉพาะด้านหนึ่งด้านใดซึ่งเป็นรูปแบบของการศึกษาทางเลือกที่มีมากในต่างประเทศ โดยจะใช้แนวทางการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตัวตนของผู้เรียน มุ่งเน้นและให้ความสำคัญในด้านคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่เป็นหลักสำคัญของการจัดการศึกษาทางเลือก ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยพบว่าประสบการณ์ของผู้เรียนในแนวทางของโรงเรียนทางเลือกสามารถพัฒนาตัวตนและเพิ่มระดับการรับรู้ และเข้าใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับพฤติกรรมของผู้เรียนในเชิงบวกได้ดียิ่งขึ้น (Brown, 2019) การศึกษาทางเลือกจึงสามารถเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนที่มีความพร้อมและผู้เรียนที่มีปัญหาให้ได้รับการพัฒนาจนครบสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้อย่างเป็นองค์รวม เมื่อตัวผู้เรียนเข้าใจความเชื่อมโยงจนสามารถค้นพบตัวตนและเข้าใจคุณค่าของตนเองโดยสมบูรณ์แล้ว การผสมผสานในองค์ความรู้ที่เรียนมาจึงถูกปรับเปลี่ยนเป็นวิถีคิดและเกิดเป็นประสบการณ์ (พิภพ ธงไชย, 2548) นำไปสู่การแก้ไขพัฒนาตนเองโดยการตระหนักรู้ได้ด้วยตัวของ



ผู้เรียนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก จนสามารถประสบความสำเร็จได้ตามธรรมชาติด้วยตัวเอง และยังตระหนักในผลแห่งความสัมพันธ์ของผู้อื่นและต่อเนื่องไปสู่ชุมชนในสังคมด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาทางเลือกมุ่งที่จะสร้างทักษะพื้นฐานทางด้านมนุษยนิยมให้ เกิดเป็นผลลัพธ์แห่งทักษะชีวิตที่เกิดขึ้นในตนเองได้จริง อาทิ การชนะใจตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การมีความเพียรพยายาม เอาชนะอุปสรรค การยืนหยัดทำงานให้สำเร็จ รู้จักการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาตนตลอดเวลา ผลจากทักษะในตนเองเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจตนเองและกำหนดชีวิตให้เจริญงอกงามและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยทักษะ การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเองเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ก็เมื่อมีการพัฒนาและทำการฝึกฝนอยู่เสมอ (สุรเกียรติ์ อาชานานุกาพ, 2564) ภายใต้การศึกษาทางเลือกที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ บูรณาการความสัมพันธ์ของผู้เรียนเป็นองค์รวมทั้งด้านอารมณ์ จิตใจและปัญญา รวมทั้งให้ความสำคัญที่ตัวผู้เรียนโดยเชื่อมโยงไปกับสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว การศึกษาทางเลือกจึง นำพาให้ผู้เรียนได้ค้นพบกับศักยภาพของตัวเองที่มีอยู่ได้ ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถที่จะเข้าใจ และรับรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเองและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ ซึ่งความต้องการที่จะเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริงนี้ เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เพื่อแสวงหาความเป็นตัวตนของตนเอง อีกทั้งยังเป็น แนวคิดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานในด้านการคิดวิเคราะห์ที่นำไปสู่พัฒนาการด้านการกระทำของผู้เรียนอีกด้วย (สำนัก วิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การตระหนักหรือรับรู้ในตนเองจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะแผ่ขยายไปสู่องค์ประกอบด้านอื่น เมื่อบุคคลตระหนักรู้ในตนเองแล้วจะสามารถจัดการตนเอง เข้าใจผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ สามารถตัดสินใจรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคมได้ (ชุติมา สุรเศรษฐ์, 2564) การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง หรือการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลจึงเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังและเกิดขึ้นได้จริง ตามจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาและสามารถเติมเต็มให้ผู้เรียน รู้จักคุณค่าของตนเองและ เข้าถึงความสมบูรณ์ของมนุษย์ได้ การรับรู้ความสามารถในตนเอง(Self-Efficacy) เป็นทฤษฎีทางมนุษยนิยม ที่เป็นผลมาจากการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยบุคคลจะคาดคะเนและตัดสินใจ ความสามารถของตนเองว่า ตนเองสามารถทำงานออกมาได้ดีเพียงใด ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรม ต่างๆ ที่เป็นปัจจัยและเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ โดยการรับรู้นี้จะสร้างกลไกทางปัญญาที่บุคคลจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทั้ง4ด้าน ประกอบไปด้วยพฤติกรรมด้านการคิด

ด้านการจูงใจ ด้านอารมณ์และด้านการเลือก โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมองงานที่ยากหรือมองปัญหาเป็นความท้าทายและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเองเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะมองงานที่ยุงยากหรือปัญหาเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อต้องเผชิญสิ่งที่ยุงยากก็จะหลีกเลี่ยงนี้ ล้มเลิก เพราะมองว่าตนเองขาดความสามารถและด้อยค่า(Bandura, 1997)

ดี เอก ช ต ร า (Diekstra R.F.W., 2008) และ โ อ ค อ น แ น ล (O'Conner et al., 2017) ทำการศึกษาและพบว่า บุคคลที่มีระดับการรับรู้ในตนเองสูงจะสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในความคิดมากขึ้น บุคคลจะรู้สึกดีกับตัวเองจนส่งผลให้ภาพลักษณ์ของตัวเองได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้นเช่นกัน อีกทั้งยังส่งต่อความรู้สึกดีเหล่านั้น ผ่านการแบ่งปันให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้นด้วย จึงเป็นผลแห่งการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถเติมเต็มให้ผู้เรียนเข้าถึงความสมบูรณ์ของมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนนักเรียนที่ประสบปัญหาทางการเรียน หรือนักเรียนที่มีปัญหาด้านพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงนั้น ออลกา ไพรซ์ (Olga Price, 2014)พบว่า ผลของการพัฒนาและเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ทำให้นักเรียนสามารถลดพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงและยังมีแนวโน้มของผลการเรียนที่ดีขึ้นด้วย ทั้งนี้ก็เป็นเพราะมีปัจจัยในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง อาทิ สภาพบรรยากาศโรงเรียน แนวการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล เป็นต้น ดังนั้น การบริหารปัจจัยในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ความสัมพันธ์ของการบริหารด้านปัจจัยในสถานศึกษากับการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะการรับรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนทางเลือกนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและครูผู้สอนจะต้องเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อวางวิสัยทัศน์และแนวทางเพื่อร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อย่างไรก็ตาม เพราะด้วยปัจจัยและองค์ประกอบของโรงเรียนทางเลือกเองที่มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากโรงเรียนกระแสหลัก โดยเฉพาะด้านคุณค่า ทรัพยากร รวมไปถึงการมุ่งเน้นในด้านนวัตกรรม การจัดการศึกษาทางเลือกจึงมีแนวทางและปัจจัยในการบริหารที่แตกต่าง อาทิในด้านโครงสร้างขนาดชั้นเรียน ทรัพยากรด้านบุคคล แนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปรับปรุงแนวปฏิบัติของครูและบุคลากรในระบบ อีกทั้งยังเป็นส่วนเสริมในการเตรียมความพร้อมที่จะช่วยพัฒนา

นักเรียนและสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงเรียนทางเลือกได้อีกด้วย (Zimmerman & Victor Ernest, 2003)

การศึกษาทางเลือกมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ชัดเจน และมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบการบริหารในโรงเรียนทางเลือกที่แตกต่างและเด่นชัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกโดยเฉพาะซึ่งเป็นบริบทหลักและส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านขนาดของชั้นเรียนที่มีจำนวนผู้เรียนต่อห้องอย่างจำกัด ปัจจัยด้านความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงเรียน ปัจจัยด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นซึ่งถูกปรับให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจที่แตกต่างของผู้เรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องด้วยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน บทบาทของผู้นาจจึงมีผลอย่างมากในแง่ของความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับของนักเรียน รวมถึงปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมและบริบทเฉพาะ ด้วยความสำคัญของปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทางเลือกนี้เอื้อต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพิจารณาและร่วมกันพัฒนาปัจจัยในการบริหารนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญและเพิ่มระดับการรับรู้ รวมถึงความมั่นใจในตนเอง เพราะความเชื่อที่ว่าตนเองสามารถที่จะกระทำการต่างๆ ได้ดีเพียงใด จะเป็นแนวทางให้การกระทำนั้นประสบผลสำเร็จ และสิ่งนั้นจะเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับโดยตรงทั้งสิ้น ซึ่งประสบการณ์ของความสำเร็เหล่านี้ นับเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตอย่างหนึ่งเช่นกัน (อำนาจ ไสภากุล & ประกฤติยา ทักษิโณ, 2563)

ทั้งนี้กระบวนการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทางเลือกในปัจจุบันยังมีผู้ทำการวิจัยและมีผู้ศึกษาอยู่น้อย รวมไปถึงความเคลื่อนไหวในการบริหารของกลุ่มโรงเรียนทางเลือกเองก็ยังคงอยู่ในวงที่จำกัด ด้วยเหตุนี้จากปัญหาและปัจจัยที่เป็นบริบทเฉพาะของโรงเรียนทางเลือก รวมถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่เป็นผลลัพธ์ทางมนุษยนิยมของการศึกษาทางเลือก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก” เพื่อที่จะได้นำเหตุปัจจัยของสถานศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการสถานศึกษาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งเพิ่มสมรรถนะในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเองของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียนให้ได้มากขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก
4. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. นักเรียน สามารถได้รับผลโดยตรงต่อการเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเองเมื่อสถานศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาและนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนให้มีประสิทธิผลโดยเฉพาะในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาทางเลือก สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับสถานศึกษา
4. หน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาทางเลือก หรือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามบริบทและสอดคล้องกับการความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการรับรู้ในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มีรายละเอียด คือ ด้านปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 1) ขนาดของชั้นเรียน(Class size) 2) ชั่วโมงเรียน(Time of day) 3) ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling) 4) ภาวะผู้นำ (Leadership practices) 5)บรรยากาศโรงเรียน(School Climate) และด้านการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการเลือก 2) พฤติกรรมการใช้ความพยายาม และมุ่งมั่นในการทำงาน 3) รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ 4) พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญา และแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป ซึ่งมีจำนวน11โรงเรียนที่ได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ3 และงานวิจัยของปกป้อง จันวิทย์ และ สุนทร ตันมันทอง, 2555 (ปกป้อง จันวิทย์ & สุนทร ตันมันทอง, 2555)ประกอบด้วยนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา 2,129คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญา และแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไปและได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ3 จำนวน 340 คน ที่ได้มาโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนที่หนึ่ง ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียน 6โรงเรียนโดยการจับฉลาก จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างนักเรียนจาก6โรงเรียนตามสัดส่วนจำนวนประชากรจากทั้ง6โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 3.1.1 ขนาดของชั้นเรียน (Class size)
- 3.1.2 ชั่วโมงเรียน(Time of day)
- 3.1.3 ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling)
- 3.1.4 ภาวะผู้นำ (Leadership practices)
- 3.1.5 บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)
- 3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
  - 3.2.1 พฤติกรรมการเลือก
  - 3.2.2 พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน
  - 3.2.3 รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์
  - 3.2.4 พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามความหมายของคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีอิทธิพลและเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะของโรงเรียนทางเลือก โดยมีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนและโรงเรียนเอง ได้แก่ ขนาดของชั้นเรียน ชั่วโมงเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ภาวะผู้นำและ บรรยากาศโรงเรียน

1.1 ขนาดของชั้นเรียน (Class size) หมายถึง ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียนในห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยที่นักเรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับครู และสามารถใช้ทรัพยากรในด้านการเรียนการสอนในห้องได้อย่างเหมาะสมโดยมีผลทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้

1.2 จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day) หมายถึง ความเหมาะสมของชั่วโมงเรียนที่นักเรียนและครูสามารถใช้เวลาในการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามเนื้อหาหลักสูตร และสามารถทำกิจกรรมภาคปฏิบัติ รวมถึงการใช้เวลาเพื่อทบทวนบทเรียนที่เรียนในห้องได้

1.3 ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling) หมายถึง การจัดตารางเรียนตามศักยภาพความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีโอกาสที่จะลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรตามความจำเป็นเพื่อศึกษา และเอื้อให้นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกเรียน



หรือทำกิจกรรมอื่นตามความต้องการ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในหมู่นักเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะทางด้านสังคม ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการแก้ปัญหาของตัวนักเรียนได้

1.4 ภาวะผู้นำ (Leadership practices) หมายถึง พฤติกรรมในการดำเนินงานของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงกระตุ้นให้นักเรียนได้ใช้ปัญญาในการคิดพิจารณา เพื่อปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนที่มีความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลจากกระบวนการนี้ ทำให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องไปกับปรัชญาของโรงเรียนได้

1.5 บรรยากาศโรงเรียน (School Climate) หมายถึง การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพและลักษณะทั่วไปของโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่ง และความรู้สึกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนจนกลายเป็นวัฒนธรรมและเป็นแนวปฏิบัติในโรงเรียน

2.การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การตัดสินใจจากความเชื่อมั่นของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตัวนักเรียนมีความสามารถพอที่จะกระทำสิ่งต่างๆออกมาได้ดีเพียงใด และรู้ว่าจะจัดการกับสิ่งที่ต้องเผชิญเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างไรก็ตาม ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเลือก พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน รูปแบบของความคิด และการตอบสนองทางอารมณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง

2.1 พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) หมายถึง การตัดสินใจของตัวนักเรียนว่า ตนเองนั้นจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆที่ต้องเผชิญ โดยนักเรียนจะตัดสินใจและประเมินจากประสิทธิภาพความสามารถของตนเอง โดยนักเรียนจะเลือกทำในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เขาารู้สึกว่าทำท่ายและสามารถที่จะทำได้สำเร็จ และนักเรียนจะไม่ทำหรือหลีกเลี่ยงในสถานการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อว่าสิ่งนั้นเกินความสามารถของตนเอง

2.2 พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) หมายถึง ความพยายามและความมุ่งมั่นทุ่มเทของนักเรียนในการเผชิญกับอุปสรรคปัญหาหรือการเผชิญกับประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ โดยเมื่อนักเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นักเรียนจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

เกิดความกระตือรือร้นและพยายามที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถของตัวนักเรียนให้สูงขึ้น

2.3 รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotional Reaction) หมายถึง พฤติกรรมทางอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการคาดการณ์หรือเกิดขึ้นระหว่างที่ทำการกรรมการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนคิดในแง่ดี มีความมั่นใจ เกิดความมุ่งมั่นและพยายาม นักเรียนจะสามารถพัฒนากรรมการเรียนรู้นั้นจนเกิดเป็นผลสำเร็จได้ และนักเรียนเองก็จะสามารถยอมรับผลต่าง ๆ จากการกระทำนั้นได้ด้วย แต่หากความรู้สึกนึกคิดเป็นไปในทางลบ นักเรียนจะคาดคะเนถึงความล้มเหลวที่ยากต่อการพัฒนา ทำให้เกิดความเครียด ท้อแท้ กังวลใจ ส่งผลให้กรรมการเรียนรู้นั้นนำไปสู่ความล้มเหลวได้

2.4 พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง (Human as producers rather than simply foretellers of behavior) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาของนักเรียนในขณะที่ทำกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกมาทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยนักเรียนจะแสดงความพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือมีความท้าทาย เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคก็จะกระตุ้นและพยายามพัฒนาตนเองเพื่อข้ามผ่านอุปสรรคเหล่านั้นและมุ่งมั่นทำให้กิจกรรมการเรียนรู้นั้นประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของนักเรียนเอง โดยไม่ปล่อยให้อารมณ์ความเครียดหรือความวิตกกังวลใดๆมาทำให้ตนเองต้องละทิ้งความพยายามจนล้มเหลว

3. โรงเรียนทางเลือก หมายถึง โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ที่ได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 ที่มีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกรวมทั้งปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากระบบการศึกษากระแสหลักทั่วไป มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งสติปัญญาและจิตใจเพื่อตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยมีแนวคิดปรัชญา และแนวการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเองและสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองเพื่อดำรงตนและจัดการชีวิตของตนในสังคมต่อไปได้



### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยองค์การ ในประเด็นเกี่ยวกับองค์การทางการศึกษา มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 4 ด้าน (Bush, 2015) ประกอบด้วยวัตถุประสงค์(Goal) ลักษณะทางโครงสร้าง (Structure) ลักษณะทางวัฒนธรรม(Culture) และลักษณะทางบริบททั่วไป(Context) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นไปในด้านปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกโดยเฉพาะ ปัจจัยจึงถูกปรับเปลี่ยนให้ตรงกับลักษณะที่เด่นชัดของโรงเรียนทางเลือกซึ่งเป็นบริบทหลักของงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1.ขนาดของชั้นเรียน(Class size) 2.จำนวนชั่วโมงเรียน(Time of day) 3.ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ( Flexible Scheduling) 4.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(Leadership practice) ซึ่งมีการศึกษาและระบุถึงในงานของเมแกน แมคไซนิส บราวน์(Brown, 2019) โดยทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง และปัจจัยด้านสุดท้ายคือ 5. บรรยากาศโรงเรียน(School climate) ที่ถือเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและบริบทขององค์การ(Bush, 2015) โดยมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง ในงานวิจัยของซาคารียะ(Zakariya, 2020)

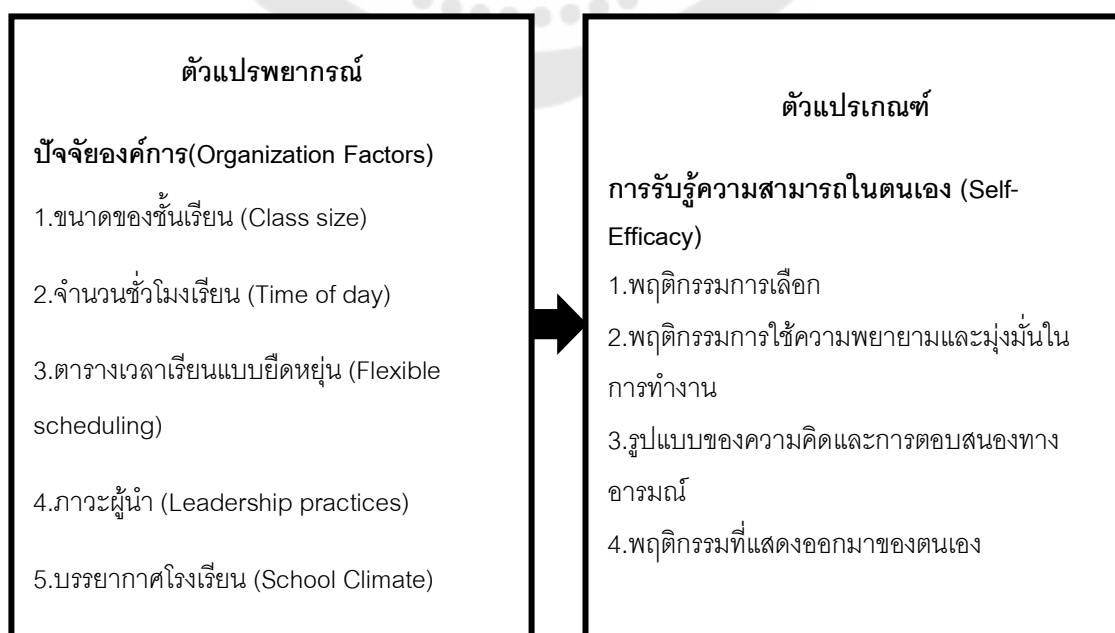
การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) ผู้วิจัยใช้แนวคิดและหลักทฤษฎีของอัลเบิร์ต บันดูรา(Bandura, 1997)เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา โดยมุ่งเน้นความสำคัญในด้านผลลัพธ์ของบุคคลที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลเหล่านั้นมีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคคล 4 ด้านสำคัญ ประกอบด้วย 1.พฤติกรรมทางเลือก (Choice Behavior) 2.พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) 3.รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotional Reaction) และ 4.พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง (Human as producers rather than simply foretellers of behavior)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง จากการศึกษา งานวิจัยของเมแกน แมคไซนิส บราวน์ (Brown, 2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ด้านคือ ปัจจัยองค์การแห่งสถานศึกษาทางเลือก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน นักวิจัยพบว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยสัมพันธ์ทางบวกที่มีศักยภาพ

ในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนเพื่อที่จะพัฒนาและมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้มีการระบุตัวปัจจัยสำคัญ 4 ตัวของโรงเรียนทางเลือกที่มีผลสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน คือ ขนาดชั้นเรียน จำนวนชั่วโมงเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำ โดยพบว่าปัจจัยความสัมพันธ์ทางด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนสูงที่สุด และจากงานวิจัยของซาคารียา (Zakariya, 2020) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถในตนเองในโรงเรียนระดับมัธยมต้น โดยผลการวิจัยพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระบุถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง และยังพบปัจจัยที่ลดศักยภาพการรับรู้ความสามารถในตนเองด้วยเช่นกัน อาทิบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ความอบอุ่นเป็นกันเอง ความสัมพันธ์และความเป็นปรปักษ์ระหว่างครูกับนักเรียน เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าปัจจัยองค์การหรือปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงและเป็นผลให้บุคคลรู้จักการยอมรับและเคารพนับถือตนเองซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานให้สำเร็จและสามารถนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนได้ต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรพยากรณ์คือ ปัจจัยองค์การ ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองที่เป็นผลทางพฤติกรรม โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้เคียงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีเนื้อหาที่ได้จัดแบ่งตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาทางเลือก
  - 1.1 ความหมายของการศึกษาทางเลือก
  - 1.2 วัตถุประสงค์และองค์ประกอบของการศึกษาทางเลือก
  - 1.3 หลักการพื้นฐานของการศึกษาทางเลือก
  - 1.4 แนวทางในการจัดการศึกษาของการศึกษาทางเลือก
  - 1.5 กฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของการศึกษาทางเลือก
  - 1.6 ประเภทและรูปแบบของการจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทย
  - 1.7 ประเภทและรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกในต่างประเทศ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การ
  - 2.1 ปัจจัยองค์การทางการศึกษา
  - 2.2 ปัจจัยองค์การทางการศึกษาในระบบโรงเรียนทางเลือก
    - 2.2.1 ขนาดของชั้นเรียน (Class size)
    - 2.2.2 จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day)
    - 2.2.3 ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling)
    - 2.2.4 ภาวะผู้นำ (Leadership practices)
    - 2.2.5 บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
  - 3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
  - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหรือพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง
  - 3.4 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อพฤติกรรมของบุคคล
  - 3.5 ผลของการรับรู้ความสามารถในตนเอง
  - 3.6 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง

- 3.7 การสร้างและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน
- 4.งานวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ



## 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาทางเลือก

ในสังคมปัจจุบันผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลายอีกทั้งยังมีความแตกต่างทั้งทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ดังนั้นการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบเดียวจึงไม่อาจตอบสนองความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของผู้เรียนได้ การศึกษาทางเลือก (Alternative Education) จึงเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นองค์ประกอบจากตัวผู้เรียนและให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียน โดยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก โดยมีแนวคิดและรูปแบบรายละเอียดของการศึกษาทางเลือกดังต่อไปนี้

### 1.1 ความหมายของการศึกษาทางเลือก

การศึกษาทางเลือกเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบในการจัดการศึกษา โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นิยามความหมายของการศึกษาทางเลือกไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

การศึกษาทางเลือก หมายถึง การศึกษาที่มีรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากการศึกษากระแสหลักในระบบโรงเรียนทั่วไปทั้งในด้านปรัชญาและองค์ประกอบของการจัดการศึกษา โดยสามารถจัดได้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องไปกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลในแต่ละกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่วัยเด็ก ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุรวมถึงเด็กในวัยเรียนที่ไม่สามารถศึกษาในโรงเรียนปกติด้วย (ชนันภรณ์ อารีกุล, 2562)

การศึกษาทางเลือก หมายถึง การศึกษาที่เน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนไปพร้อมกับพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและสังคม นับเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ภายใต้ปรัชญาการเรียนรู้ที่มุ่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสุข มีความเข้าใจในธรรมชาติ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตัวผู้เรียนเองได้โดยบูรณาการกระบวนการเรียนรู้และเนื้อหาของสิ่งที่เรียนเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริงได้ (พรใจ ลีทองอิน, 2559)

การศึกษาทางเลือก หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป ถูกจัดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อว่ามีมนุษย์มีความแตกต่างหลากหลายตามธรรมชาติ การศึกษาทางเลือกจึงมีแนวทางการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ แต่ทั้งหมดมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2556)

การศึกษาทางเลือก หมายถึง การจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และให้สิทธิเสรีภาพของประชาชนที่จะได้เลือกศึกษาตามความสอดคล้องและเป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็น

พลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติ โดยมีลักษณะสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรม และมีความแตกต่างจากการศึกษากระแสหลัก(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558a)

จากคำนิยามที่หลากหลายดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปคำนิยามความหมายของการศึกษาทางเลือกว่า การศึกษาทางเลือก หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากการศึกษาแบบกระแสหลักในโรงเรียนทั่วไป เป็นการจัดการศึกษาที่เคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติในความเป็นมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติในความเป็นมนุษย์ที่แตกต่างกันของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงได้ และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ได้ค้นพบศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองเพื่อไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ต่อไป

และจากคำนิยามของการศึกษาทางเลือกจึงได้มีคำนิยามของโรงเรียนทางเลือกว่า โรงเรียนทางเลือก หมายถึง โรงเรียนที่มีสถานภาพเป็นสถานศึกษาโดยมีกฎหมายรองรับ โดยในแต่ละโรงเรียนจะมีการจัดการศึกษาภายใต้ปรัชญาหรือจุดมุ่งหมายของตน มีสาระและกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะที่แตกต่างจากโรงเรียนในกระแสหลักทั่วไป (รัชณี ธงไชย, 2553)

โรงเรียนทางเลือก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลัก และมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน มีความเป็นอิสระในการจัดการเรียนรู้เป็นของตนเองซึ่งมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของผู้เรียน(วัชรระ จตุพร, 2559)

โรงเรียนทางเลือก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาแตกต่างไปจากระบบการศึกษาเดิม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าถึงธรรมชาติและวิถีชีวิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสอดคล้องกับพัฒนาการและสภาวะของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558b)

กล่าวสรุปคือ โรงเรียนทางเลือก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีแนวคิดปรัชญา จุดมุ่งหมายและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากระบบการศึกษาทั่วไป โดยให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นหลักเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญของการศึกษาทางเลือก

การศึกษาทางเลือกมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญ ดังนี้(สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2556)

1. เพื่อให้การเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน ทั้งปัญญา ร่างกายและจิตใจ
2. เพื่อแก้ปัญหาของระบบการศึกษาหลักในปัจจุบัน การศึกษาทางเลือกจึงเป็นอีกทางเลือกของการศึกษาที่จัดขึ้นให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล
3. เพื่อกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังประชาชน ให้มีสิทธิและเสรีภาพในการจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามความต้องการของตนเองและตามบริบทหรือความหลากหลายของผู้เรียน

### องค์ประกอบของความเป็นโรงเรียนทางเลือก

โรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยอยู่ในระบบการศึกษาโดยมีสถานภาพเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยอิงกับระบบของรัฐภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ โดยโรงเรียนทางเลือกได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการทั่วไป เช่น สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน(สช.) สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) เป็นต้น มิได้ทำการจัดตั้งโดยระบุว่าเป็นสังกัดโรงเรียนทางเลือก ทำให้สถานะโรงเรียนทางเลือกถูกจัดว่าเป็นการศึกษาในแบบโครงสร้างเดียวกันกับโรงเรียนกระแสหลักทั่วไป นั่นคือ มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลหรือปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและจะต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) (ปกป้อง จันวิทย์ & สุนทร ต้นมันทอง, 2555) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนทางเลือกมีองค์ประกอบที่มีความเด่นชัด ที่ทำให้โรงเรียนทางเลือกแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลักทั่วไป อยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่1. คุณค่า (Values) หมายความว่าโรงเรียนทางเลือกไม่ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพียงเท่านั้น แต่โรงเรียนทางเลือกยังสร้างคุณค่าที่มาจากแนวคิดและปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนให้แก่ผู้เรียนด้วย เช่น ทศนคติวิถีคิดต่อชีวิต การเรียนรู้คุณธรรมและศีลธรรม และการเคารพต่อตนเอง เป็นต้น

องค์ประกอบที่2. นวัตกรรมการเรียนการสอน (Innovation) ประกอบด้วยเนื้อหาสาระในการเรียนรู้และวิธีในการจัดการเรียนการสอน โดยนักเรียนโรงเรียนทางเลือกส่วนใหญ่ไม่ได้มีการเรียนตาม 8 กลุ่มสาระวิชาหลัก แต่เน้นการบูรณาการวิชาการต่างๆเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันเข้าด้วยกัน เน้นการปฏิบัติ เน้นการเข้าถึงความเข้าใจ และทำการถ่ายทอดหรือสอน



ผ่านวิธีการที่หลากหลายโดยยึดที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ การเรียนศิลปะจากการทำบ้านดิน

องค์ประกอบที่ 3. ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน (Resource) หมายถึง การให้ความสำคัญกับคุณค่าที่หลากหลายและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ด้วยแนวทางของโรงเรียนทางเลือกที่จัดวิธีการเรียนการสอนแตกต่างไปจากโรงเรียนในระบบกระแสหลัก จึงทำให้โรงเรียนทางเลือกต้องการทรัพยากรการศึกษามากกว่าโรงเรียนทั่วไป เช่นขนาดของชั้นเรียนมีขนาดเล็ก การใช้คุณครูจำนวนมากในการดูแลเด็ก รวมทั้งการเรียกร้องคุณภาพของครูผู้สอนในระดับสูง กล่าวคือความต้องการครูที่มีระดับการศึกษาสูง และมีความเอาใจใส่ดูแลเด็กนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนในระบบทั่วไป

องค์ประกอบที่ 4. ผู้นำของโรงเรียน (Leadership) โรงเรียนทางเลือกต่างก็มีผู้นำที่เข้าใจปรัชญาการศึกษาทางเลือกและเป็นแรงขับเคลื่อนหลักสำคัญขององค์การในการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุภารกิจตั้งแต่ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 3 โดยใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดัน ทำให้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

### 1.3 หลักการพื้นฐานของการศึกษาทางเลือก

กระบวนการจัดการเรียนรู้อันมีแนวทางการศึกษาที่แตกต่างหลากหลาย แต่ทั้งนี้ การศึกษาทางเลือกได้อยู่ภายใต้หลักการพื้นฐานที่เหมือนกัน 5 ประการ ตามข้อเสนอของรอน มิลเลอร์ (Miller.2010 อ้างถึงใน ชนนันภรณ์ อารีกุล.2562) จาก Five Principles of the Coming Education Revolution มีหลักการดังต่อไปนี้ คือ

1. การเคารพทุกคน ตามที่ มาเรีย มอนเตสเซอร์รี่ได้กล่าวไว้ว่า เด็ก คือผู้สร้างบุคลิกของมนุษย์ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งสิ่งที่พิเศษนี้เกิดจากแรงขับเคลื่อนที่สร้างสรรค์จากภายใน การที่มนุษย์อาศัยอยู่บนโลกอย่างมีเป้าหมายนั้น ธรรมชาติก็ได้ให้ทั้งความสามารถและความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องสร้างอัตลักษณ์ของตนเองในการดำเนินชีวิตและมีประสบการณ์ที่แตกต่าง เราทุกคนจึงต้องมีความเป็นอิสระและมีความมั่นคงเพื่อบรรลุในศักยภาพนี้ โดยเป้าหมายของการศึกษาก็คือการพุ่มพักเมล็ดพันธุ์เหล่านี้ให้เติบโตต่อไป

2. ความสมดุล การปฏิบัติทางการศึกษานำมาซึ่งการเปิดกว้างและนำไปสู่ความซับซ้อนในชีวิต การดำเนินชีวิตที่ต้องเผชิญกับความจริงที่ขัดแย้งหรือสิ่งที่ไม่คาดฝันโดยตระหนักว่าทุกสิ่งนั้นเป็นไปตามเหตุและปัจจัยที่ยังไม่สิ้นสุด การรับรู้ในหลักการนี้ทำให้แนวทางการศึกษาทางเลือกสามารถจัดการกับผู้เรียนรายบุคคลได้ด้วยความสะดวกและมีความยืดหยุ่นเพียงพอและไม่ยึดติดกับระบบหรือวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ระบบการศึกษาจึงไม่ใช่แนวทางของ

การศึกษาที่เกิดขึ้นเพียงรูปแบบเดียว การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีแนวทางที่หลากหลายที่แสดงถึงปรัชญาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

3. การกระจายอำนาจ ในปัจจุบันการตัดสินใจสำคัญที่กระทบต่อชีวิตคนเป็นจำนวนมาก มักจะกระทำโดยนักการเมืองหรือกลุ่มผู้มีอำนาจ มาตรฐานการจัดการโรงเรียน การเขียนหลักสูตร หนังสือเรียน การสอบ ก็ไม่ได้มาจากความคิดของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ครู ผู้ปกครอง หรือนักเรียน แต่มาจากผู้บริหารที่มีอำนาจและสื่อ ประโยคที่ว่า“ไม่มีเด็กที่ถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง” จึงเป็นนโยบายของนักวิชาการและกลุ่มเคลื่อนไหวของการศึกษาทางเลือก และเป็นการตัดสินใจที่มีความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4. การปราศจากการแทรกแซงกันระหว่างการเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม นักปรัชญา รูดอล์ฟ สไตเนอร์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งการศึกษาทางเลือกแบบ วอลดอร์ฟ กล่าวว่า สังคมจะมีสุขภาพที่ดีที่สุดเมื่อมีสามหน้าที่หลักของสังคม คือ เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ที่สามารถรักษาความสมบูรณ์และสมดุลของตนเองได้โดยปราศจากการแทรกแซงซึ่งกันและกัน เขาตั้งข้อสังเกตว่า ในยุคปัจจุบัน การลงทุนด้านเศรษฐกิจได้เข้ามามีผลกระทบมากและยังส่งผลในแทบจะทุกด้านของชีวิต รวมถึงการศึกษาที่ในปัจจุบันได้กลายเป็นตัวสินค้าที่มีมูลค่าทางตลาดมากกว่าที่จะมีคุณค่าภายในตัวเอง การปฏิวัติการศึกษาเพื่อมุ่งให้การเรียนการสอนมีอิสรภาพและสามารถมีอิสระในการที่จะเลือกเรียนได้นั้น เป็นการสนองตอบต่อสำนักที่ว่าการศึกษาที่แท้จริงคือการพบกับความหมายที่ลึกซึ้งที่เกิดขึ้นได้เองจากภายใน ซึ่งหากจะเป็นเช่นนั้นได้นั้นก็จะต้องอาศัยความเป็นอิสระจากการเมืองและเศรษฐกิจที่ปราศจากการแทรกแซงให้ได้

5. การมองโลกทัศน์แบบองค์รวม เมื่อเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาไม่ใช่เพียงเพื่อการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดความสงสัยและทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความสนใจในสิ่งต่างๆรอบตัว จนเกิดเป็นความคุ้นเคยในการซักถามอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยคุณสมบัติเหล่านี้ คนที่ได้รับการศึกษาแบบองค์รวมจะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีเป้าหมายและสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากองค์ประกอบหลักที่ทำให้การศึกษาในระบบโรงเรียนทางเลือกแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลักทั่วไป ทั้งนี้การศึกษาทางเลือกยังมีหลักหัวใจสำคัญอีกหนึ่งอย่างที่เป็นแนวทางและเป็นเป้าหมายสำคัญ ก็คือ การเคารพในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ และการเคารพในสิทธิเสรีภาพทางการศึกษาของประชาชนตามความต้องการของตนเองซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ คือมีความหลากหลาย โดยมีแนวทางของการจัดการศึกษาที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัว

จากหลักการพื้นฐานทั้ง 5 ประการที่บ่งบอกถึงแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษา ทางเลือกนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการหรือครูผู้สอนสามารถใช้หลักการเหล่านี้เพื่อปรับใช้ หรือยึดเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่อไปได้ ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างในธรรมชาติของมนุษย์ และและหลากหลายทางบริบทของความต้องการทางการศึกษาจึงได้เกิดเป็นแนวคิดในการ จัดการศึกษาทางเลือกมากมาย

#### 1.4 แนวทางในการจัดการศึกษาของการศึกษาทางเลือก

การศึกษาทางเลือกได้มีการจำกัดความที่แตกต่างออกไปตามที่มา และเป้าหมาย ของการศึกษา ทั้งนี้มีนักวิชาการได้แบ่งแนวทางหรือลักษณะของรูปแบบในการจัดการศึกษา ทางเลือกไว้หลากหลายและมีความใกล้เคียงกันบ้าง โดยอธิบายลักษณะของการศึกษาทางเลือก ไว้เป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้(ปกป้อง จันวิทย์ & สุนทร ตันมันทอง, 2555)

ลักษณะที่ 1. การศึกษาทางเลือกเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป เป็นลักษณะร่วมพื้นฐานของการศึกษาทางเลือกในประเทศต่างๆ ที่ไม่ได้แก้ไข ปัญหาภายใต้ระบบการศึกษาเดิม เป็นเพียงการนำเสนอแนวทางใหม่ที่มีความแตกต่างมากขึ้น เช่น แนวทางการศึกษาทางเลือก มิได้นำเสนอให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนในห้องเรียน แต่ต้องการให้การศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนได้นำไปสู่การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามที่ผู้เรียน ต้องการ เป็นต้น

ลักษณะที่ 2. การศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มพิเศษ เช่นเด็กที่มีปัญหาทางด้าน พฤติกรรม เด็กที่มีความเสี่ยงต่อการเลิกเรียนกลางคัน เด็กอัจฉริยะ เป็นต้น เนื่องจากเด็กเหล่านี้ไม่ สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ในระบบการศึกษาปกติ ทำให้ภาครัฐหรือผู้ปกครองต้องหันไปใช้ แนวทางการศึกษาอื่นที่จะทำให้เด็กกลุ่มนี้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเต็มตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคน อย่างไรก็ตามการศึกษาทางเลือกที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเด็กกลุ่มพิเศษนี้ ถูก วิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการศึกษาทางเลือกเทียม(Pseudo-Alternative Education)เนื่องจากการ ศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มพิเศษนี้ไม่ได้มาจากเจตนารมณ์ในการนำเสนอทางเลือกในการศึกษา แต่เป็นเพียงแนวทางการศึกษาที่ถูกจัดเสริมขึ้นเท่านั้น

ลักษณะที่ 3. การศึกษาที่มีแนวทางการจัดแบบหลากหลาย(Diversity)และ สามารถตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียนได้ แนวคิดและปรัชญาของการศึกษาทางเลือกส่วนใหญ่มาจากแนวคิดทางการศึกษาแบบองค์รวม(Holistic Education) คือการให้ความสำคัญใน ทุกๆด้าน โดยฐานคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้และมีศักยภาพ เฉพาะตนที่แตกต่างกันไป การศึกษาเรียนรู้จึงต้องมีความหลากหลายเพียงพอและยึดเอาผู้เรียน

เป็นศูนย์กลางตามไปด้วย และด้วยความหลากหลายของการศึกษานี้จึงเปิดพื้นที่ให้แนวทางของการศึกษาทางเลือกได้เข้ามาและสามารถผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา(Innovation)ขึ้น ซึ่งแตกต่างไปจากรูปแบบในโรงเรียนทั่วไป อาทิเช่น การจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพแวดล้อมจริง การทำโครงงาน(Project)เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น

ลักษณะที่ 4. การศึกษาที่มีระดับความเป็นอิสระสูงในการจัดการศึกษา (Autonomy) หมายถึง ความเป็นอิสระจากการกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญต่อการเกิดขึ้นและกระจายตัวของแนวทางการศึกษาทางเลือก เนื่องจากแนวทางการศึกษาที่แตกต่างจากระบบกระแสหลักทั่วไปนั้น ต้องการความเป็นอิสระและการยอมรับจากภาครัฐตามแนวทางของตนตามแต่ละปรัชญา โดยความเป็นอิสระและการยอมรับนั้น ได้แก่ สิทธิในการจัดระบบการศึกษาและการใช้หลักสูตรที่มีความแตกต่างไปจากระบบการศึกษาของทางการหรือการศึกษากระแสหลักทั่วไป สิทธิในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่มีแนวทางแตกต่างไปตามลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่มีแนวทางแตกต่างกัน เป็นต้น

ทั้งนี้ได้มีการแบ่งแนวทางที่บ่งบอกถึงลักษณะหรือรูปแบบของการจัดการศึกษาทางเลือกไว้ออกเป็น 4 รูปแบบดังนี้(นงเยาว์ เนาวรัตน์, 2561)

แนวทางที่1.การศึกษาทางเลือก หมายถึง การศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส ที่รัฐจัดสรรให้ผู้เรียนเหล่านั้นสามารถเข้าถึงการศึกษาโดยรัฐบาลแบบเป็นกรณีพิเศษ อย่างเช่น การจัดโฮมสคูล(Home School) การจัดการศึกษาในระดับชุมชนเอง เหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาทางเลือกที่จัดขึ้นโดยรัฐ เช่นในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีข้อจำกัดทางด้านภูมิศาสตร์ด้วยขนาดพื้นที่กว้างใหญ่ ทำให้ภาครัฐไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การแก้ปัญหาเรื่องนี้จึงเปิดโอกาสให้กับครอบครัวได้สามารถทำการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองได้ โดยที่ภาครัฐจะทำหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณ รวมไปถึงสนับสนุนการฝึกอบรมครูผู้สอนเพื่อทำการจัดการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นในครอบครัวหรือชุมชนได้ต่อไป

แนวทางที่2 การศึกษาทางเลือกในรูปแบบที่เรียกว่า ‘การศึกษาตลอดชีวิต’ (Lifelong Learning) เป็นรูปแบบการศึกษาที่เน้นการให้ความรู้โดยการฝึกทักษะเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพต่อไป เป็นแนวทางที่เกิดจากเด็กจำนวนหนึ่งต้องออกจากระบบการศึกษา จึงทำให้เด็กเหล่านั้นขาดโอกาสในการเข้าสู่พื้นที่ทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น รัฐบาล รัฐท้องถิ่น และชุมชน จึงเปิดโอกาสให้เด็กเหล่านี้ได้เข้าไปศึกษาในรูปแบบของการฝึกทักษะอาชีพเพื่อดำรงชีวิต

และนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นรอบๆตัวเข้ามาจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กเหล่านี้สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการเลี้ยงดูตัวเองได้ในอนาคต

แนวทางที่3 การศึกษาทางเลือกในเชิงอุดมการณ์และปรัชญา เป็นการจัดการศึกษาในมุมมองตามปรัชญาการสอน (Pedagogical Philosophy) โดยผู้เรียนยังถูกจัดว่าอยู่ในการศึกษากระแสหลักทั่วไป แต่การเรียนการสอนจะต่างไปจากโรงเรียนปกติตามแต่ปรัชญาที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาเจตจำนงที่เป็นอิสระของตนเองและเข้ากับระบบสังคมที่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งอยู่ เช่นการศึกษาทางเลือกแนวซัมเมอร์ฮิลล์ (Summer Hill) การศึกษาทางเลือกแนววอลดอร์ฟ (Waldorf) เหล่านี้เป็นปรัชญาศาสตร์ที่มีการจัดการศึกษาอย่างแพร่หลาย เป็นต้น

แนวทางที่4 เป็นการศึกษาทางเลือกที่ต่อต้านปรัชญากระแสหลัก เป็นแนวทางที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จักการตั้งคำถามในสิ่งที่กำลังศึกษาและยกประเด็นให้ผู้เรียนได้ถกเถียงซึ่งเป็นไปในเชิงของการศึกษาเพื่อความก้าวหน้า ทั้งนี้มีการพูดถึงแนวทางการศึกษานี้อยู่พอสมควรในต่างประเทศ โดยเป็นรูปแบบการศึกษาในเชิงวิพากษ์ (Critical Pedagogy) อาทิเช่น การศึกษาในรูปแบบของ Paulo Faire หรือการศึกษาในแนวทางของกลุ่มมาร์กซิสต์ (Marxism) เป็นต้น

การศึกษาทางเลือกเป็นการศึกษาที่ถูกจัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในตัวตนเองของตนเอง เพื่อให้ตัวเองรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม รวมไปถึงเท่าทันเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมัยได้ จากที่ได้มีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาทางเลือกให้เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ การศึกษาทางเลือกจึงเป็นแนวทางการศึกษาที่นิยมในต่างประเทศซึ่งส่วนมากเป็นเพราะมีการสนับสนุนและผลักดันจากทางภาครัฐอย่างชัดเจน แต่การศึกษาทางเลือกภายใต้บริบทของไทยกลับยังไม่ได้มีการสนับสนุนจากทางภาครัฐเท่าที่ควร ด้วยส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแบบทางเลือก (นงเยาว์ เนาวรัตน์, 2561) แต่เพราะด้วยความสำคัญในด้านสิทธิและเสรีภาพในด้านการศึกษายกย่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้แนวคิดและรูปแบบของการจัดการศึกษาที่หลากหลายจึงเกิดขึ้น

### 1.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของการศึกษาทางเลือก

ในประเทศไทยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางเลือกมีจุดเริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเสรีภาพในการเลือกที่จะศึกษาของประชาชน ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

บทบัญญัติเหล่านี้ล้วนส่งผลสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในระบบทางเลือกมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการส่งเสริมและสานต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาตามความหลากหลายเพื่อสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดที่มีความเกี่ยวข้องดังนี้

### 1.5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพ.ศ.2550นี้ คำว่าการศึกษาทางเลือกของประชาชนได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นครั้งแรก ในหมวดที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่คุ้มครองและส่งเสริมการศึกษาทางเลือกไว้ใน มาตรา 49 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550)โดยมีเนื้อหาดังนี้

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช่จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับผู้อื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

ต่อมาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพ.ศ.2560 ได้มีการปรับแก้ไขและตอบสนองต่อประโยชน์ตามกฎหมายของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมุ่งหมายที่จะขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและให้โอกาสทางการศึกษาให้มีความทัดเทียมกันอย่างแท้จริง โดยกำหนดเนื้อหาให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาดูแล จึงทำให้รัฐต้องมีหน้าที่ปฏิบัติชัดเจนจากเดิมที่เป็นเพียงรัฐพึงปฏิบัติเท่านั้น (พนารัตน์ มาศฉมาดล, 2560) ทั้งนี้ในส่วนของการศึกษาทางเลือก มีการตัดเนื้อหาว่าการศึกษาทางเลือกของประชาชนในวรรคสองออกโดยกล่าวเป็นรูปแบบการศึกษาโดยรวม ที่ไม่ใช่หมายถึงเพียงแค่การศึกษากระแสหลักเท่านั้น ในหมวดหน้าที่ของรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)ตามเนื้อหาดังนี้

มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็น เวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมี คุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช่จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย



รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่ง อย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตาม แผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิปัญญา ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรค สอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน

ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สิ้นเข้า กองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย บัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหาร จัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุมัตถุประสงค์ดังกล่าว

ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามแต่ความต้องการและความถนัดของตนในระบบการศึกษาต่างๆโดยมิได้หมายเพียงแต่การศึกษาในกระแสหลักเท่านั้น

### 1.5.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่2 ปี พ.ศ.2545 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือก โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการ กำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วย ตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อมสื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบ หนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบ เดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้ง จากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

มาตรา 22 เป็นการกำหนดหลักการ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ

มาตรา 23 เป็นการกำหนดหลักการและเตรียมชุดความรู้ การจัดการ การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้น ความสำคัญ ทั้ง ความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละ ระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของ สังคมไทยและระบบ การเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์เรื่องการจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลยั่งยืน



(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 เป็นแนวทางและข้อบังคับสำหรับสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่ง ข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่าง พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจาก พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคุมไปในกระบวนการเรียน การสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบ การศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำ ผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตร แกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระ ของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึง ประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษา สำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้ จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับ หลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสอง แล้วยังมี ความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันสังคม อื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และ รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มี การแลกเปลี่ยน ประสพการณ์การพัฒนาระหว่าง ชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งการ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา

โดยเนื้อหาหลักในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 ปีพ.ศ.2545 นี้ เป็นการกล่าวถึงสิทธิในการจัดการศึกษาของประชาชนและทุกภาคส่วน โดยแนวทางในการจัดการศึกษานั้นก็ได้มีเพียงระบบกระแสหลักระบบเดียว หลักการจัดการเรียนรู้จะเน้นที่ตัวผู้เรียนโดยถือว่าสำคัญที่สุด โดยทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้และสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการและตามศักยภาพของผู้เรียนเอง

ทั้งนี้จากการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนทางเลือกในประเทศไทย พบว่าจำนวนโรงเรียนทางเลือกนั้นไม่ได้มีการกำหนดและขึ้นทะเบียนไว้อย่างชัดเจนว่าสถานศึกษาเป็นโรงเรียนในระบบทางเลือก อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานอื่นใดที่ได้ทำการสำรวจอย่างจริงจังเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนทางเลือกนี้ รวมถึงข้อมูลจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินการศึกษา(สมศ.)ก็ไม่ได้ทำการจำแนกเพื่อขึ้นทะเบียนว่าเป็นโรงเรียนทางเลือก ระบุเพียงเป็นโรงเรียนปกติทั่วไปที่อยู่ภายใต้สังกัดของหน่วยงานการศึกษาและมีการประเมินแบบทั่วไปเท่านั้น (วัชระ จตุพร, 2559) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โดยปกป้อง จันวิทย์ พบว่าได้มีการรวบรวมรายชื่อโรงเรียนจากหลายแหล่ง อาทิ สถานศึกษาทางเลือก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินการศึกษา(สมศ.) เครือข่ายโรงเรียนไทยไท และแหล่งอื่นๆ โดยมีการระบุโรงเรียนทางเลือกตามแนวทางการศึกษาของผู้วิจัยไว้ทั้งหมด 38 โรงเรียน และพบว่าการจัดการศึกษาในรูปแบบปฐมวัยจนถึงระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด(ปกป้อง จันวิทย์ & สุนทร ตันมันทอง, 2555)

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียนโรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยจากการศึกษางานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

รายชื่อโรงเรียน			
โรงเรียนแสนสนุกไตรทักษะ	กทม	โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา	บุรีรัมย์
โรงเรียนอนุบาลจันทร์เจ้า	กทม	โรงเรียนวัดหนองหล่ม (สพฐ)	ลำพูน
โรงเรียนทอสี	กทม	โรงเรียนปิติศึกษา	เชียงราย
โรงเรียนหมู่บ้านเด็ก (สพฐ)	กาญจนบุรี	โรงเรียนมอนเตสเซอร์ริฎเก็ท	ภูเก็ต
โรงเรียนนานาชาติเมธา	นครปฐม	โรงเรียนอนุบาลกรแก้ว	กทม
โรงเรียนรุ่งอรุณ	กทม	โรงเรียนสมบุญวิทย์	กทม
โรงเรียนจิตตเมตต์ (ปฐมวัย)	กทม	โรงเรียนอนุบาลยุวมิตร	กทม
โรงเรียนสัตยาไส	ลพบุรี	โรงเรียน ณ ตรุณ	กทม

ตาราง 1 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน			
โรงเรียนวรรณสว่างจิต	กทม	โรงเรียนวนิษา ธีญานุรี	ปทุมธานี
โรงเรียนนครคุณศึกษาลัย	กทม	โรงเรียนอนุบาลธีรานุรักษ์	กทม
โรงเรียนอนุบาลบ้านรัก	กทม	โรงเรียนสยามสามไตร	กทม
โรงเรียนสัมมาสิกขาสันตือโสภ	กทม	โรงเรียนมีนประชาทวิทยา	กทม
โรงเรียนเพลินพัฒนา	กทม	โรงเรียนทอรัค	สมุทรปราการ
โรงเรียนอนุบาลบ้านพลอยภูมิ	กทม	โรงเรียนอนุบาลยุวภัทร	กทม
โรงเรียนอนุบาลช้างเผือก	กทม	โรงเรียนอมตยกุล	กทม
โรงเรียนปัญญาพิทย	กทม	โรงเรียนมีชัยพัฒนา	บุรีรัมย์
		โรงเรียนนครคุณศึกษาลัย(โครงการห้อง	
โรงเรียนบ้านกองมั่งทะเล (สพฐ)	กาญจนบุรี	วิทยาศาสตร์)	กทม
โรงเรียนบ้านคุณแม่	เชียงใหม่	โรงเรียนบ้านอุ้นรัก	กาญจนบุรี
โรงเรียนฟ้ากว้างวอลดอร์ฟฟรี		โรงเรียนม่อนแสงดาวธรรมชาติ	
สคูล	เชียงใหม่	วิทยา	เชียงราย

ที่มา ปกป้อง จันวิทย์, และ สุนทร ตันมันทอง. (2555)

## 1.6 ประเภทและรูปแบบของการจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทย

ในประเทศไทยนั้น การจัดการรูปแบบการศึกษาทางเลือกมีความยืดหยุ่นและมีความหลากหลายตามแต่บริบทของธรรมชาติของผู้เรียนและตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ทำการจัดประเภทของการจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทยไว้ ดังนี้

1. ประเภทของการจัดการศึกษาทางเลือกที่แบ่งตามฐานการเรียนรู้ (สุชาดา จักรพิสูทธิ์ และคณะ, 2548) ได้มีการแบ่งแนวทางของการจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทยไว้ 7 กลุ่ม ได้แก่

1.1. การศึกษาทางเลือกที่จัดโดยครอบครัวหรือโฮมสคูล (Homeschool) เป็นการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตนเอง แบบคลอบคลุมทั้งครอบครัวเดี่ยว กลุ่ม และ

รวมถึงเป็นเครือข่ายครอบครัว ซึ่งสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

1.2. การศึกษาทางเลือกที่อิงกับระบบของรัฐ ได้แก่ โรงเรียนในระบบที่จัดหลักสูตรหรือกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนตามแนวกระแสหลักทั่วไป เน้นนวัตกรรม การเรียนรู้ จัดแบบทดลองเพื่อปฏิบัติจริงหรือเรียนรู้เชิงประสบการณ์นอกตำราเรียน เช่น โรงเรียนรุ่งอรุณ โรงเรียนหมู่บ้านเด็ก เป็นต้น

1.3. การศึกษาทางเลือกสายครุภูมิปัญญา ได้แก่ พ่อครู แม่ครู หรือ ปราชญ์ชาวบ้านที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาเก่าแก่จากรุ่นสู่รุ่น โดยมีทั้งแบบเสียค่าใช้จ่ายและไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น ศิลปะการช่าง การแพทย์พื้นบ้านและสมุนไพร การอ่านเขียนตัวอักษรโบราณ นาฏศิลป์พื้นบ้าน เป็นต้น ถือว่าการศึกษายสายครุภูมิปัญญาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพของสังคมไทยให้อยู่สืบไป

1.4. การศึกษาทางเลือกสายศาสนาธรรม เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกทั้งแนวเศรษฐกิจพอเพียง ต่อด้านการบริโภคนิยม การปฏิบัติสมาธิและการปฏิบัติธรรม ในแนวทาง ๆ ซึ่งล้วนก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่ร่วมปฏิบัติ

1.5. การศึกษาทางเลือกที่เป็นสถาบันนอกระบบของรัฐ ได้แก่ กลุ่มกิจกรรมทางการศึกษาที่มีเจตนาในการจัดทำหลักสูตรหรือจัดเตรียมกระบวนการวิชาความรู้เฉพาะให้แก่กลุ่มเป้าหมายของตนเอง โดยไม่อิงกับหลักสูตรรัฐ เพราะเห็นว่าการศึกษาในระบบที่มีอยู่นั้น ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้อย่างเต็มที่ จึงทำการเพิ่มเนื้อหาและเพิ่มกระบวนการเรียนรู้เสริมขึ้นอีก ซึ่งกลุ่มการศึกษานี้มีทั้งแบบมีค่าใช้จ่ายและไม่มีการเสียค่าใช้จ่าย เช่น มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน เสริมศึกษาลัย สถาบันเรียนรู้ขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) เป็นต้น

1.6. การศึกษาทางเลือกของกลุ่มการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาผ่านการปฏิบัติ ผ่านการสาธิต หรือการทดลอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องหลากหลายรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่นับเป็นการเรียนรู้ที่กว้างขวางและหลากหลายที่สุด อาทิ กลุ่มการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเกษตร การแพทย์พื้นบ้าน การพัฒนาอาชีพ การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ การดูแลเด็กและเยาวชน งานอนามัยและสาธารณสุข เป็นต้น

1.7. การศึกษาทางเลือกผ่านสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อสารมวลชนประเภทสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต รวมถึงห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ แหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งเรียนรู้สาธารณะที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการเรียนรู้เช่นนี้

ก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ การเรียนรู้เช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้ในทุกเวลาและสถานที่ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากแหล่งความรู้ต่างๆนอกห้องเรียน

2.ประเภทของการจัดการศึกษาทางเลือกที่แบ่งตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดย ปรากฏพร นิยม (2553 อ้างถึงใน ชนันภรณ์ อารีกุล.2562) ได้แบ่งกลุ่มเป็น4กลุ่ม ดังนี้

2.1 การจัดการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน เช่น กลุ่มโฮมสคูล Home-school หรือการจัดการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียนโดยครอบครัว

2.2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบแต่มีเป้าหมายและกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างออกไป เช่นโรงเรียนทางเลือก การจัดการศึกษาในโรงเรียนทางเลือกมีรูปแบบที่แตกต่างไปจากการศึกษากระแสหลักทั้งในด้านปรัชญาและองค์ประกอบ อาทิ

2.2.1 แนวคิดการจัดการศึกษาแบบวิชิพุทธ เป็นการยึดหลักการของ พุทธปรัชญาการศึกษา โดยนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน

2.2.2 แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมนุษยนิยมและแนวคิดการจัดการศึกษาแบบมนุษยนิยมแบบใหม่ หรือ นีโอฮิวแมนนิส(Neo-Humanist) เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองและช่วยเหลือตนเองได้จนเกิดความพอใจในการกระทำของตนเอง และมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นหลักการสำคัญของนีโอฮิวแมนนิส โดยเน้นพัฒนาตนเองทั้งหมดสี่ด้าน คือ การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ การมีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง การพัฒนาจิตใจขั้นสูงสุด และการมีความรู้

2.2.3 แนวคิดการจัดการศึกษาแบบวอลดอร์ฟ (Waldorf) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากหลักมนุษยปรัชญา(Anthroposophy) ซึ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการแสวงหาความจริงและความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ โดยเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพัฒนาการในช่วงต่างๆของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง21ปี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มนุษย์สามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดตามกำลังและความสามารถของตนเอง

2.2.4 แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมอนเตสซอรี(Montessori) เป็นแนวคิดที่เน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อว่ามีมนุษย์เป็นผู้ให้การศึกษาแก่ตัวเองผ่านประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้ที่ค่อยๆสั่งสมขึ้นมา ผ่านกิจกรรมการเคลื่อนไหวและประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยเฉพาะในช่วงเวลา0-6ปีแรกของชีวิตที่ถือเป็นช่วงวัยสำคัญของการเรียนรู้

2.3 กลุ่มศึกษาตามอัธยาศัยอื่นๆที่เน้นบริบทท้องถิ่นและการจัดการเรียนรู้เฉพาะด้าน เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในด้านบริบทและในด้านของกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่มีความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับชุมชนมากกว่าการจัดการศึกษาแบบท่องจำ

2.4 กลุ่มอุดมศึกษาแนวทางเลือกที่เน้นการจัดการศึกษาแบบหลักสูตรพิเศษทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อาทิ สถาบันอาศรมศิลป์ในระดับบัณฑิตศึกษา และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลในระดับมหาบัณฑิต เป็นต้น

3. ประเภทของการจัดการศึกษาทางเลือกที่แบ่งตามฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดย (พร พันธุ์โอสถ(2545อ้างถึงใน ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555)แบ่งได้เป็น 5กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นกลุ่มนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใหญ่ที่สุดและมีการดำเนินงานอย่างกว้างขวาง โดยแต่ละแห่งก็มีเอกลักษณ์ในการจัดการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาของตนเอง อาทิ โรงเรียนหมู่บ้านเด็ก โรงเรียนสัมมาสิกขา โรงเรียนสัตยาไส โรงเรียนอมตยกุล เป็นต้น

3.2 กลุ่มพ่อแม่จัดการศึกษาที่บ้าน (Homeschool) เป็นการจัดการศึกษาที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องการที่จะจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลายของตนเอง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่จัดการศึกษาเฉพาะครอบครัวเดียว และกลุ่มที่จัดการศึกษาแบบหลายครอบครัวมารวมกัน

3.3 กลุ่มการศึกษาของชุมชน เป็นกลุ่มการจัดการศึกษาที่เกิดจากการรวมตัวของผู้อาศัยที่อยู่ในชุมชนเดียวกันทั้งในเมืองและต่างจังหวัด โดยทำการจัดตั้งศูนย์เด็กหรือโรงเรียนในชุมชนขึ้น อาทิ กลุ่มดูแลศูนย์เด็กเล็กในกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนชุมชนในชนบท กลุ่มองค์กรเอกชนที่ทำงานกับเด็กด้อยโอกาส เป็นต้น

3.4 กลุ่มเด็กที่ต้องการความดูแลเป็นพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของเด็กเฉพาะกลุ่มที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษเฉพาะ ซึ่งสถานศึกษาตามแนวนี้ มักมีขนาดเล็กเพื่อจะได้ทำการดูแลเด็กได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งระบบของการเรียนการสอนก็มีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น ชมรมผู้ปกครองเด็กออทิสติก เป็นต้น

3.5 กลุ่มการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ เป็นกลุ่มการจัดการศึกษาของผู้ที่มีความสนใจร่วมกันทางด้านของสุนทรีย์ศิลปะ การศึกษาหรืองานด้านวิชาชีพต่างๆ มารวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด โดยบางกลุ่มได้นำหลักปรัชญาการศึกษาทางเลือกมาใช้บูรณา



การ แต่บางกลุ่มก็จัดขึ้นโดยมีแนวคิดในการดำเนินการในกลุ่มของตัวเอง เช่น สถาบันพัฒนาวิชาชีพศิลปะ เสนอศึกษาลัย เป็นต้น

ด้วยความหลากหลายในการจัดประเภทของการศึกษาทางเลือกที่ได้กล่าวมา ได้มีการสรุปแยกประเภทไว้ให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการรวบรวมแนวคิดที่สอดคล้องกับรูปแบบของโรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยจากการแบ่งตามหน่วยงานที่จัดตั้งและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยทำการจำแนกโรงเรียนทางเลือกไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ (นริศรา จริยะพันธ์, 2555) คือ

1.โรงเรียนทางเลือกที่จำแนกตามหน่วยงานที่ทำการจัดตั้ง สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทตามงานวิจัยของรัชณี ธงไชย(รัชณี ธงไชย, 2553)ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนของเอกชน และโรงเรียนขององค์กรชุมชนหรือองค์กรเอกชน

2.โรงเรียนทางเลือกที่จำแนกตามปรัชญาแนวคิดและการจัดการเรียนการสอน สามารถแบ่งได้เป็น 13แนวคิด ได้แก่ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสต์ แนวคิดมอนเตสเซอร์รี แนวคิดวอลดอร์ฟ แนวคิดพุทธธรรมประยุกต์ แนวคิดซัมเมอร์ฟีลด์ แนวคิดเรกจิโอ เอมีเลีย แนวคิดการใช้โครงการ แนวคิดConstructionist แนวคิดศรีสัत्यไสยาบา แนวคิดสันตติโคก แนวคิดBrain Base Learning แนวคิดพหุปัญญา ซึ่งแต่ละแนวคิดก็จะมี ความแตกต่างกันตามการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ในปัจจุบันได้มีความพยายามในการรวมกลุ่มกันของเครือข่ายโรงเรียนทางเลือกเพื่อที่จะพยายามขับเคลื่อนแนวทางการจัดการศึกษาทางเลือกโดยเน้นการสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์และพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการเรียนรู้อย่างแท้จริง (วรภกรณ์ สามโกเศศ และคณะ, 2553)

จากหลักการพื้นฐาน แนวทางและรูปแบบในการจัดการศึกษาทางเลือกที่ได้กล่าวมา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้นำเสนอคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นสถานศึกษาทางเลือกในบริบทของประเทศไทยไว้โดยเปรียบเทียบกับการจัดการศึกษาในระบบกระแสหลักทั่วไปในสถานศึกษาแผนเดิมไว้ ดังนี้

ตาราง 2 คุณลักษณะที่เปรียบเทียบการเป็นสถานศึกษาทางเลือกและสถานศึกษาแบบแผนเดิม

องค์ประกอบ	สถานศึกษาแบบแผนเดิม	สถานศึกษาทางเลือก
ปรัชญาและจุดมุ่งหมาย	สถานศึกษาเน้นความเป็นพลเมือง โดยมุ่งหวังในความเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ รวมถึงตอบสนองตลาดเพื่อการค้าจ้างงาน	เน้นการให้คุณค่าความเป็นมนุษย์และความหลากหลายโดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มุ่งเน้นให้มีอิสระทางปัญญา มีความสุขและสามารถประสบความสำเร็จได้ตามธรรมชาติและจะไปตามศักยภาพของตนเอง
หลักสูตร	สถานศึกษายึดตามหลักสูตรมาตรฐาน ตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	หลักสูตรมีความสมดุล โดยผสมผสานครอบคลุมในองค์รวมทั้งหมด ทั้งด้านวิชาการ วิถีชีวิต ความรู้ คุณธรรมและ ภูมิปัญญา มีความเป็นสากลและความเป็นไทย โดยพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดหรือปรัชญาการศึกษาใหม่ เช่น วอลดอร์ฟ มอนเตสซอรี นิว โอฮิวแมนนิส Constructionism วิถีพุทธ เป็นต้น
วิธีการเรียน	สถานศึกษาเน้นการสอนมากกว่า การเรียนรู้ โดยครูจะเป็นศูนย์กลาง เรียนตามรายวิชา ตามตารางสอน อยู่ในห้องเรียน และใช้หนังสือเรียน สื่อการเรียนการสอนเป็นหลัก โดยผู้เรียนจะเป็นฝ่ายรับไปตามแผนการสอนของครูที่จัดมาเท่านั้น	การศึกษาทางเลือกเน้นในวิธีการที่จะได้มาซึ่งความรู้ เน้นวิธีเรียนรู้มากกว่า เนื้อหาความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของความรู้ โดยผู้เรียนสามารถสร้างทางเลือกและวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้ ผู้เรียนจึงมีความสุขในการเรียน เกิดเป็นความรักที่จะเรียนรู้ทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ จนเกิดความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สถานศึกษาแบบแผนเดิม	สถานศึกษาทางเลือก
การวัดและการประเมินผล	การประเมินยึดมาตรฐานกลาง เพื่อคัดคนเก่งทางเทคนิควิชาการ จึงกลายเป็นระบบการแข่งขัน กวดวิชา มุ่งแสวงหา ความสำเร็จส่วนตัว และทำลายความมั่นใจของคนที่มีศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่แตกต่าง จากมาตรฐานกลาง	การประเมินจะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องให้เห็นตามพัฒนาการตามสภาพความจริงของผู้เรียน ทำให้ผลของการเรียนรู้เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียนได้จริง โดยการประเมินจะตระหนักในความแตกต่างของทักษะปัญญา ความถนัด ความสามารถ และความสนใจ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของผู้เรียนที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดประเมินที่หลากหลาย
การบริหาร	เป็นสถานศึกษาของรัฐหรือในกำกับของรัฐ ภายใต้การควบคุมทั้งในทางวิชาการ มาตรฐาน การวัดและการประเมินผล การบริหาร งาน บุคคล และงานอื่น ๆ	มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างแท้จริง โดยให้อิสระทั้งในทางวิชาการและการบริหารจัดการอื่นๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของรัฐเพื่อไปมุ่งการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับคุณภาพตามมาตรฐาน

ที่มา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558

การศึกษาทางเลือกเป็นการศึกษาที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากการศึกษากระแสหลักทั่วไปทั้งในด้านปรัชญาและ จุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน รวมไปถึงการวัดประเมินผลและแนวทางในการบริหาร ทั้งนี้แนวทางการจัดการศึกษาทางเลือกมีอยู่หลากหลายรูปแบบ มีความยืดหยุ่นไปตามวิถีชีวิต ความชอบ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนเอง แต่ทั้งหมดก็อยู่ภายใต้พื้นฐานของการศึกษาทางเลือกเดียวกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ การเรียนรู้เมื่อได้รับการพัฒนาจึงถูก

นำไปใช้และเกิดประโยชน์ได้ในชีวิตและนำไปสู่การพัฒนาคน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสังคม และประเทศชาติต่อไป

### 1.7 ประเภทและรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกในต่างประเทศ

สำหรับการศึกษาทางเลือกในบริบทของต่างประเทศนั้น รูปแบบการจัดการศึกษามีความแตกต่างหลากหลายกันตามบริบทและจุดประสงค์ แนวทางการศึกษาทางเลือกเป็นที่นิยมเป็นอย่างมากในต่างประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนและผลักดันโดยภาครัฐ จากงานวิจัยต่างประเทศ เช่นในสหรัฐอเมริกา นิยามการศึกษาทางเลือกเป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาหรือไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาระบบหลักแบบปกติได้ (Brown, 2019) และโครงสร้างหลักของการจัดการศึกษารวมไปถึงปัจจัยองค์การของสถานศึกษาในระบบทางเลือกนั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐหรือแต่ละบริบทของโรงเรียน แต่จุดเชื่อมที่เหมือนกันคือการศึกษาทางเลือกจะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับโครงสร้างหรือปัจจัยองค์การและตัวหลักสูตรทางเลือกมากกว่าความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมของโรงเรียน (Means, 2015) รูปแบบการศึกษาทางเลือกจึงได้รับการออกแบบมาเพื่อมุ่งเน้นและตอบสนองต่อกลุ่มผู้เรียนที่ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนรูปแบบระบบหลักได้เป็นหลัก โดยรูปแบบการเรียนนั้นก็มีความแตกต่างด้วยทั้งตัวหลักสูตร โครงสร้างองค์การในโรงเรียนรวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆด้วย

#### คุณลักษณะร่วมของผู้เรียนในระบบการศึกษาทางเลือก

ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้เรียนในระบบการศึกษาทางเลือกในต่างประเทศ สามารถอธิบายให้เห็นเด่นชัดได้เป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. ลักษณะของผู้เรียนที่มีความเสี่ยงต่อการเรียนไม่สำเร็จหรือมีอาจมีปัญหาในการเรียนในระบบการเรียนกระแสหลักทั่วไป ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับผลของงานวิจัยที่พบว่าร้อยละ 57 ของนักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนทางเลือกนั้นเป็นนักเรียนที่มีปัญหาหรือมีความเสี่ยงเรื้อรังต่อความล้มเหลวทางการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ และด้านพฤติกรรม (Carver, Lewis, Westat, & Tice, 2010)

2. ลักษณะของผู้เรียนที่มีความสนใจหรือต้องการศึกษาเพื่อมุ่งทางด้านการสร้างนวัตกรรม หรือสนใจศึกษาในวิชาที่มีความท้าทายสูง เป็นคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษและมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มเติมและต้องการมุ่งเน้นนวัตกรรมนอกเหนือไปจากการเรียนการสอนที่มีในโรงเรียนปกติ

## รูปแบบของการศึกษาทางเลือกในต่างประเทศ

เรวิด(Raywid, 1994)ได้แบ่งรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกไว้ออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังต่อไปนี้

ประเภทที่ 1. การศึกษาทางเลือกที่มีหลักสูตรพัฒนาเชิงนวัตกรรม ซึ่งนับว่าเป็นการจัดการศึกษาทางเลือกที่เป็นที่นิยม (Popular Innovations) เป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยมุ่งเน้นความรู้ทางด้านวิชาการ จัดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่ต้องการศึกษาทางด้านนวัตกรรมหรือวิชาที่มีความท้าทายเพิ่มเติม เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเต็มเวลาให้กับผู้เรียนที่มีความสนใจโดยจะทำการสอนแบบเต็มรูปแบบมีหน่วยกิตหรือการเก็บหน่วยการเรียนโดยเมื่อสำเร็จการศึกษาผู้เรียนจะได้รับประกาศนียบัตร เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีการปรับโครงสร้างใหม่โดยมีการเปลี่ยนแนวคิดต่างไปจากเดิมทั้งในด้านโครงสร้างองค์การและโครงสร้างทางด้านแนวการบริหาร

ประเภทที่ 2. การศึกษาทางเลือกสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านพฤติกรรม จัดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาในด้านการใช้ความรุนแรงหรือมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมร้ายแรงก่อนที่จะต้องถูกให้ออกจากระบบการศึกษา (Last-chance programs) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อจุดมุ่งหมายในการปรับพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนไม่มีสิทธิในการเลือกที่จะเรียนหรือกระทำสิ่งใดๆ หรืออาจเรียกสถานที่จัดการศึกษานี้ได้ว่าเป็นที่คุมขังเพื่อปรับพฤติกรรมของผู้เรียนหรือเป็นคุกชั้นเบาของผู้เรียนก็ได้ (Soft jail) จนเมื่อถูกขัดเกล่าและมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ผู้เรียนจึงจะสามารถออกจากรูปแบบการศึกษานี้ได้ ทั้งนี้พบว่าการศึกษาทางเลือกที่เน้นการปรับพฤติกรรมของผู้เรียนนี้ เป็นรูปแบบที่ถูกจัดอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาเนื่องมาจากปัญหาด้านอาชญากรรมในโรงเรียน ปัญหาการใช้ความรุนแรงและการหยุดชะงักหรือการที่ต้องออกจากระบบการศึกษาที่มีเพิ่มมากขึ้น (Education Commission of the States, 2007)

ประเภทที่ 3. การศึกษาทางเลือกที่มุ่งเน้นในด้านการปรับแก้ไขในส่วนพฤติกรรมให้กับผู้เรียนที่มีความเสี่ยง (Remedial Focus) หรือต้องได้รับการเยียวยารักษาทางอารมณ์ หรือเป็นผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านการเข้าสังคม หรืออาจมีปัญหาดังสองด้าน โดยหลังจากที่ผู้เรียนได้เข้ารับการดูแลแก้ไขแล้ว ผู้เรียนก็สามารถกลับไปเรียนในโรงเรียนกระแสหลักทั่วไปและสามารถเข้าสู่สังคมปกติได้ รูปแบบการจัดการศึกษานี้จึงเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมระหว่างการทำบำบัดความเครียดทางอารมณ์ของผู้เรียนกับการศึกษาทางด้านวิชาการปกติ

ทั่วไป เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในด้านการให้คำปรึกษา แนะนำรวมถึงการเยียวยาผู้เรียนที่มีความเสี่ยงให้ได้รับการศึกษาได้อย่างปกติต่อไป

จากประเภทของการศึกษาทางเลือกทั้งสามนั้น มีข้อสมมุติฐานว่า รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกประเภทที่สองและสามเป็นการจัดการศึกษาที่พบว่าปัญหาเกิดจากตัวผู้เรียนเอง ซึ่งตรงข้ามกับรูปแบบการจัดการศึกษาประเภทที่หนึ่งที่ว่าความยากลำบากอาจเป็นผลมาจากการจับคู่นักเรียนกับโรงเรียนที่ไม่เหมาะสมกัน ดังนั้น การศึกษาทางเลือกที่มีหลักสูตรทางนวัตกรรมแบบที่หนึ่ง จึงเป็นการออกแบบการศึกษาที่มีการคำนึงถึงแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอาจนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาความสำเร็จของผู้เรียน (Morrisette, 2011)

จากการรวบรวมและศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางเลือก ผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่า นอกจากรูปแบบแนวคิดและปรัชญาของการจัดการศึกษาทางเลือกที่มีความหลากหลายและวัตถุประสงค์ในการตอบสนองผู้เรียนที่มีความชัดเจนแล้ว การจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนทางเลือกยังมีองค์ประกอบสำคัญที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลักทั่วไปอย่างมากด้วย โดยเฉพาะในด้านคุณค่า ทรัพยากร รวมไปถึงการมุ่งเน้นในด้านนวัตกรรม โดยการจัดการศึกษาทางเลือกจะมีแนวทางในการบริหารจัดการ มีกระบวนการเรียนการสอนที่แตกต่างและเด่นชัด เน้นความรู้เชิงปฏิบัติ ลงมือศึกษาด้วยตนเอง มุ่งเน้นความรู้ทางด้านประสบการณ์นอกตำราเรียน โดยจัดการศึกษาและส่งเสริมศักยภาพในการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนอีกด้วย แม้ว่าบริบทในการจัดการศึกษา รูปแบบ รวมถึงลักษณะนิยามของการศึกษาทางเลือกจะมีความแตกต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาทางเลือกนั้นก็จะเป็นไปเพื่อการมุ่งพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนทั้งสิ้น รวมทั้งยังให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่มีปัญหาหรือมีความเสี่ยงที่อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จในระบบโรงเรียนทั่วไปให้ได้รับการพัฒนาในศักยภาพตนเองภายใต้พื้นฐานของความพร้อมและความสนใจของผู้เรียนเอง ซึ่งแนวทางการศึกษาทางเลือกนี้เองจะเป็นอีกแนวทางที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้แบบรายบุคคลอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อเป้าหมายแห่งการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ต่อไป

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ

องค์การ(Organization) เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเพราะมีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสถานะที่ทุกคนนั้นล้วนก็เป็นสมาชิกในองค์การฯหนึ่งในสังคมโลก การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีโครงสร้าง รวมถึงปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การจึงมีความจำเป็นยิ่งโดยเฉพาะในระดับภาคบริหาร เพื่อให้สมาชิกได้ดำเนินงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่



แต่ละองค์การได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ค่านิยมและหลักการนั้นก็มีความหลากหลายโดยขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้นิยามแต่ละคน แต่ความหมายเหล่านั้นก็มีจุดร่วมที่มีความสอดคล้องในคำจำกัดความปรากฏอยู่ ดังนั้นนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้นิยามและแนวคิดไว้ ดังต่อไปนี้

### **ความหมายขององค์การ**

องค์การเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่ดำเนินการ ทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพัชสิริ ชมพุดำ (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552) ที่ให้ค่านิยมของคำว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันทำให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ด้วยวิธีการที่มีระบบที่ช่วยประสานงาน โดยองค์การจะประกอบไปด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน เพราะการร่วมมือกันจะก่อให้เกิดผลที่ดีมากกว่า การที่ต่างคนต่างทำ แล้วค่อยนำผลที่ได้มารวมกันในภายหลัง (Synergy) เป็นการที่ให้คนมาทำงานร่วมกันตามความสามารถที่มีของตนเอง และในขณะเดียวกัน ก็ให้สิ่งที่เป็นจุดอ่อนของตน ถูกชดเชยด้วยสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การที่มีความรู้ความสามารถในการทำสิ่งนั้นแทน

โดยมากนักวิชาการได้ให้ค่านิยมขององค์การโดยมีการระบุถึงผลการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังเช่น (Scott, 2002) ที่อธิบายความหมายขององค์การว่า คือการรวมกลุ่มคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้โดยมีโครงสร้างทางสังคมที่มีความเป็นทางการสูง เช่นเดียวกับนิยาม (M. Blau & Scott, 2003) ที่ว่าการจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ต้องใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อประสานงานกิจกรรมของหลาย ๆ คน รวมถึงยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเพื่อมาร่วมกันดำเนินการเพื่อจุดประสงค์นี้ด้วย ในทางเดียวกันคำว่าองค์การ ยังสื่อในความหมายถึงการทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปอย่างเป็นระบบ และ (Greenwald, 2008) ได้ให้ค่านิยมว่า เป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานภายใต้ระบบกฎเกณฑ์ที่มีขั้นตอน มีการมอบหมายงานและมีความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ระบุไว้ได้โดยองค์การมีโครงสร้างการจัดการที่ได้กำหนดความสัมพันธ์ของหน้าที่และตำแหน่ง มีการแบ่งย่อยและมอบหมายบทบาทความรับผิดชอบและอำนาจในการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคน หรือคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานประกอบกิจกรรมขึ้นในรูปแบบของหน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่แบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ในผลของการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้สำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ร่วมกัน

### **ปัจจัยขององค์การ**

ในแต่ละองค์การย่อมมีโครงสร้าง สภาพแวดล้อม มีลักษณะหรือรูปแบบของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ในการบริหารจัดการเพื่อที่จะนำพาองค์การให้บรรลุผลตาม



วัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยพบว่าได้มีปัจจัยหลายสิ่งที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีสำคัญที่สามารถนำมาพิจารณาเพื่อประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทฤษฎีปัจจัยองค์การจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศที่มีความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมและสรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์การไว้ดังนี้

องค์การประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และปัจจัยองค์การที่ใช้ในการบริหารเป็นเครื่องมือสอดแทรกอันสามัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มบุคคล ในอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยตรง ทั้งนี้เพราะว่าการปฏิบัติงานภายในองค์การมีบุคคลเป็นกลไกสามัญในการปฏิบัติ ฉะนั้นปัจจัยที่ได้รับการวางแผน มาเป็นอย่างดีแล้วจะเป็นเครื่องมือ เป็นยุทธศาสตร์อันสามัญในการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

สอดคล้องกับนิยาม(ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556)ที่ว่า ปัจจัยองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์การที่สามารถทำให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สเตียร์ ให้นิยาม(Steers, 1977)ปัจจัยองค์การ หมายถึง ปัจจัยภายในองค์การที่เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งอย่างใดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้นปัจจัยองค์การจึงเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ (Organization Characteristics) หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ นักทฤษฎีหลายท่านกล่าวว่า การบริหารองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการจัดลักษณะโครงสร้างขององค์การและตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (Hickson & Pugh, 2007) ลักษณะขององค์การนั้น (Steers, 1997 อ้างถึงใน เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2547) จะต้องมีปัจจัยที่เป็นโครงสร้างสำคัญ 2 ปัจจัย โดยปัจจัยทั้งสองนี้ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างถูกต้องทิศทางและสามารถที่จะบรรลุผลตามจุดประสงค์ขององค์การได้ ประกอบด้วย

1.1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การที่ได้กำหนดไว้ตามสายบังคับบัญชา ตามบทบาทหน้าที่ตลอดจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของภาระงาน โดยในแต่ละโครงสร้างนั้นจะประกอบไปด้วยเรื่องต่างๆที่สำคัญ เช่น เรื่องการ

กระจายอำนาจ(Decentralization) การแบ่งงานตามความชำนาญหรือความถนัดเฉพาะทาง (Specialization) ความเป็นทางการในองค์การ (Formalization) ระดับและช่วงของการบังคับบัญชา (Span of control) ขนาดขององค์การ (Organization size) ขนาดของหน่วยงาน (Work unit size) เป็นต้น

1.2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี(Technology) หมายถึง เครื่องมือ รวมถึงวิธีการที่องค์การนำมาใช้ในการดำเนินงานผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นผลผลิตเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ทั้งสองปัจจัยนี้นับเป็นปัจจัยองค์การที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การและประสิทธิผลขององค์การได้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะการจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์ ตลอดจนทรัพยากรและเทคโนโลยีภายในองค์การ ซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ

2. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) (Steers, 1977)กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ3ประการ คือความสามารถในการคาดคะเนหรือทำนายภาวะแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้ภาวะแวดล้อมนั้นและระดับของความจำเป็น โดยsteersได้แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งมีอีกความหมายนั่นคือบรรยากาศขององค์กรนั่นเอง ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environmental characteristics) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม กฎหมาย เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในงาน เช่น ปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งทางการเมือง การพัฒนาเทคนิค เป็นต้น

2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์ของคนมีความแตกต่างและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ โดยสเตียร์กล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การแต่ผลนั้นก็ยังไม่สมบูรณ์หากยังไม่ได้วิเคราะห์พิจารณาลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งลักษณะภายในองค์การนี้เองจะมีผลกระทบต่อตัวพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่เรียกโดยรวมว่า บรรยากาศขององค์กร และในการที่จะได้บรรยากาศ

องค์การแบบสมบูรณ ควรจะคำนึงถึงองค์ประกอบย่อยร่วมด้วย อาทิ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อบุคคลในองค์การ ความมั่นคงปลอดภัยในระหว่างการทำงาน การมีส่วนร่วมของคนในองค์การ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (Employee Characteristics) ลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่ต้องพิจารณา คือ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จากคนในองค์การ

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices) หมายถึง การดำเนินงานในกิจการใดก็ตาม จะเกิดและให้ผลสัมฤทธิ์ได้ก็ต่อเมื่อกิจการนั้นได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากผู้ร่วมงานภายใต้นโยบาย และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหา และการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การสร้างสภาพแวดล้อมในขณะปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจให้บุคคลร่วมในกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และการตัดสินใจการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นต้น

เพื่อให้้องค์การและสมาชิกใน้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ้องค์การจะต้องมีการปรับตัวและริเริ่มแนวปฏิบัติสิ่งใหม่ในการบริหารงานโดยพิจารณาและใช้ปัจจัยที่มีอยู่ทั้งหมดนี้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ได้สูงสุด

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายใน้องค์การไว้ว่า ปัจจัยใน้องค์การเป็นเครื่องมือที่ชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นใน้องค์การ ซึ่งมีปัจจัยหลักอยู่ 3 ประการ(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการทำงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะและวิธีในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกรู้สึกต่อตัวงาน เช่นความน่าสนใจ ความท้าทายของงาน โอกาสในการเรียนรู้และการศึกษา งาน โอกาสที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายหรือชี้แจงเป้าหมายหรือรายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจน ก็ย่อมเป็นการสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2.1 ปัจจัยองค์การทางการศึกษา

มีการกล่าวถึงปัจจัยองค์การที่เกี่ยวกับองค์การทางการศึกษาไว้อย่างเฉพาะ โดยมีการแยกแยะตามประเภทของสถานศึกษาและลักษณะของระบบการศึกษาไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยจากนักวิชาการต่างๆที่สำคัญไว้ดังนี้

โทนี่ บุษ (Bush, 2015) นักวิชาการทางการศึกษา ได้ระบุถึงแนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงปัจจัยขององค์การโดยเฉพาะทางการศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยขององค์การนี้อยู่ 4 ด้านเป็นหลักสำคัญ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ (Goals) วัตถุประสงค์ขององค์การเปรียบได้เป็นหัวใจหลักของการดำเนินการในองค์การ นักทฤษฎีมักมุ่งเน้นไปที่สองมิติที่สำคัญคือ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาส่วนแรกว่า ใครจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้กำหนดอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือนอกองค์การก็เป็นได้ ในอีกส่วนหนึ่งที่ต้องพิจารณานั้นจะเกี่ยวข้องกับระดับของข้อตกลงของเป้าหมายเหล่านั้นว่าจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นนั้นได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดหรือถูกบังคับและหรือถูกโต้แย้งหรือไม่

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างเป็นสิ่งที่มองเห็นเป็นรูปธรรมได้มากที่สุดขององค์การ และองค์การก็อาจใช้โครงสร้างนี้เพื่อสร้างความแตกต่างได้เช่นกัน ความแตกต่างอาจเกิดขึ้นจากการจัดโครงสร้างเป็นแบบแนวตั้งหรือแนวนอนที่แสดงถึงลักษณะของสายบังคับบัญชา และยังมีโครงสร้างองค์การที่มีการกำหนดไว้อย่างถาวรคงที่ (Fixed) โดยไม่สนใจความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกหรือพนักงานองค์การแต่ละคน และโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) ซึ่งหมายถึงโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความสามารถของสมาชิกหรือพนักงาน

3. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมขององค์การมักจะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและจับต้องได้ยาก มีการกล่าวถึงเรื่องบรรยากาศองค์การและจริยธรรมให้เห็นอยู่มากมายในบทความ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้เพราะเป็นเพียงพื้นฐานของความรู้สึก หรือเป็นค่านิยมของคนในองค์การเท่านั้น ทั้งนี้สิ่งที่เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติเพื่อดูแลรักษาปัจจัยในด้านนี้ไว้ก็คือ การพัฒนา การรักษาให้คงอยู่ และการดัดแปลงแก้ไข อย่างไรก็ตาม ในองค์การอย่างเช่นสถานศึกษา

นั้น ค่านิยมหรือความรู้สึกอาจถูกเปิดเผยให้แก่สมาชิกทุกคนได้ แต่จะนำไปสู่การก่อเกิดเป็น ศรัทธาของทุกคนในองค์กรหรือไม่นั้น ดูจะเป็นการยากเพราะไม่มีสิ่งอื่นใดมาต่อรองความรู้สึกนึก คิดของบุคคลได้ อีกทั้งตัวผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเองก็มักยืนยันและพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าโครงสร้างเป็นอย่างมาก เพราะการจับต้องไม่ได้ของ วัฒนธรรมในองค์กรต่างๆนั้นทำให้เกิดความสร้างสรรค์ เกิดความยืดหยุ่นในองค์กรขึ้นมาได้

4.บริบททั่วไป (Context) โรงเรียนมีความเป็นสากลซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปของ โรงเรียนในทุกชุมชนและในทุกประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ตามบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน ต่างหากที่ถูกให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999)โรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองใหญ่ในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นมีความแตกต่างจากโรงเรียนในชนบทขนาดเล็กมาก ในบริบทที่กำลังพัฒนา ความแตกต่างเหล่านี้เป็นความท้าทายสำหรับนักทฤษฎีองค์กรผู้ซึ่งมักจะ คิดว่าแบบจำลองหรือทฤษฎีของพวกเขาสามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากลหรือทุกระดับ โรงเรียนทั่วไป ความสำคัญหรืออิทธิพลของบริบทของการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มองเห็นได้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมนั้นสามารถบอกถึง รายละเอียดรวมถึงบอกความเป็นตัวแทนหรือสภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้เช่นกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนี้เองที่เป็นตัวแปรสำคัญ

ฮอยและมิสเกล (W. Hoy & Miskel, 2001)มองว่าโรงเรียนเป็นระบบเปิดที่เกี่ยวข้อง กับโครงสร้างและกระบวนการ เป็นระบบไดนามิกที่มีทั้งความมั่นคงและความยืดหยุ่นและมี โครงสร้างในความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นและในบางครั้งก็สัมพันธ์แบบหลวมๆ ทั้งนี้เพื่อความ อยู่รอด องค์กรจะต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับปัจจัยแวดล้อมอยู่เสมอ โรงเรียนที่ถูกจัดว่า เป็นระบบนั้นมีองค์ประกอบหลักคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนำออก และ ข้อมูลย้อนกลับจากเหตุภายนอกซึ่งเป็นตัวติดตามกำกับองค์กรหรือโรงเรียนนั่นเอง

ในส่วนของปัจจัยนำเข้า(Input) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป เช่น ผู้คน วัตถุดิบ ข้อมูล เงิน ซึ่งปัจจัยนำเข้าสำหรับโรงเรียนก็คือ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ นโยบาย พันธกิจ คุณครู และนักเรียนซึ่งถือเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกเข้าสู่กระบวนการ เปลี่ยนแปลงออกมาเป็นสิ่งที่มีความที่เรียกว่าปัจจัยนำออก (Output) ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์ การ บริการ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น เปรียบได้กับนักเรียนเมื่อเข้าสู่กระบวนการ เปลี่ยนแปลงในระบบโรงเรียนแล้วผลที่ออกมาก็คือนักเรียนที่จบการศึกษาออกมาและพัฒนา สังคมต่อไปและอาจมีคำติชมหรือข้อมูลอื่นๆเพิ่มเติมเป็นตัวสะท้อนให้ระบบนั้นเกิดการ พัฒนา และแก้ไขได้(Feedback)สิ่งนี้จึงเรียกว่าเป็นระบบเปิด ทั้งนี้ด้วยตัวระบบของแต่ละองค์กรก็มีการ

กำกับด้วยขอบเขตของตัวเองซึ่งในแต่ละองค์การก็แตกต่างกันออกไป เช่น บางโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและถือว่าผู้ปกครองเป็นส่วนสำคัญในระบบ อาทิการรับสมัครนักเรียนโดยมีเกณฑ์ที่พิจารณาในส่วนของผู้ปกครองด้วยแต่ในขณะที่เดียวกับบางระบบโรงเรียนก็ไม่มีเกณฑ์นี้

จึงอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์การหรือระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ถูกจัดระเบียบความสัมพันธ์แบบเป็นระบบสังคม โดยโรงเรียนมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่างๆ มีประชากรที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีแรงจูงใจที่แตกต่างจากสังคมอื่นอย่างชัดเจน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อน ทั้งนี้มีการอธิบายเกี่ยวกับระบบสังคมที่ชัดเจนของโรงเรียนไว้ โดย (W. Hoy & Miskel, 2001) ได้อ้างอิงและสามารถอธิบายให้เห็นรายละเอียดองค์การนี้ชัดเจนขึ้นได้ ดังนี้

1. องค์การหรือระบบสังคมเป็นระบบเปิดโรงเรียนได้รับผลกระทบจากรัฐคำสั่ง โดยการเมือง ประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อมอื่น

2. องค์การหรือระบบสังคมของโรงเรียนประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ลักษณะและกิจกรรมทั้งหมดมีส่วนร่วมและมีความเกี่ยวข้องกันทั้งหมด เช่นเมื่อครูใหญ่ต้องเผชิญกับความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ ไม่ใช่เฉพาะอาจารย์ใหญ่เท่านั้นที่ได้รับผลกระทบโดยตรง แต่ผลกระทบนี้ก็มีผลเกี่ยวข้องโดยตรงไปสู่ครูและนักเรียนด้วย เป็นต้น

3. องค์การหรือระบบสังคมให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก เช่น ครูดำเนินการบนพื้นฐานของความต้องการของสังคม ส่งผ่านความเชื่อและเป้าหมายรวมถึงแรงจูงใจ

4. องค์การหรือระบบสังคมมีเป้าหมายเป็นสำคัญ: การเรียนรู้ของนักเรียนนั้นเป็นเป้าหมายของโรงเรียน แต่เป้าหมายหลักของโรงเรียนจริงคือการเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับการเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ในสังคม

5. องค์การหรือระบบสังคมมีโครงสร้าง ระบบโรงเรียนมีการแบ่งงานชัดเจน เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ แบ่งงานตามความเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้บริหารสถานศึกษา และมีการแบ่งลำดับขั้นเช่น ผู้บังคับบัญชา อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และอาจารย์ เป็นต้น

6. องค์การหรือระบบสังคมมีการตั้งกฎเกณฑ์: โรงเรียนมีกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการและกำหนดเป็นบรรทัดฐานเพื่อควบคุม พฤติกรรมตามความเหมาะสม



7. องค์การหรือระบบสังคมมีการกำกับดูแล มีการกำหนดบทบาทพิเศษ: โรงเรียนมีกลไกที่เป็นทางการเช่น การไล่ออก การระงับ การเลิกจ้าง การดำรงตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง

8. องค์การหรือระบบสังคมเป็นระบบการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ โรงเรียนมีอำนาจที่ส่งผลต่อกิจกรรมของผู้บริหารและครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

9. องค์การหรือระบบสังคมมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น: โรงเรียนมีความโดดเด่นทางด้านค่านิยมที่มีร่วมกันซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในโรงเรียน

10. องค์การหรือระบบสังคมเป็นเพียงแค่นวนความคิด อาทิ การเปรียบเทียบห้องเรียนเพียงห้องเดียวก็นับเป็นระบบสังคมหนึ่ง แต่ในวัตถุประสงค์อื่นนั้นเปรียบเทียบว่าทั้งโรงเรียนถูกมองว่าเป็นอีกระบบสังคมหนึ่ง

11. องค์การที่เป็นทางการทั้งหมดถือเป็นระบบสังคม แต่ระบบสังคมทั้งหมดอาจไม่ใช่องค์การที่เป็นทางการ

จากระบบสังคมหรือองค์การที่ได้กล่าวมา เมื่อเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงก็มีปัจจัยหรือองค์ประกอบหลัก4ด้านที่สำคัญสำหรับการจัดการองค์การ ซึ่งทั้ง4องค์ประกอบนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอีกทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศหรือผลลัพธ์ อันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ความพึงพอใจ คุณภาพโดยรวม เป็นต้น ซึ่งปัจจัยองค์การมีดังต่อไปนี้

1. ระบบด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์การถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการซึ่งได้รับการออกแบบและจัดระเบียบ มีการระบุเป้าหมายขององค์การไว้อย่างเคร่งครัดและชัดเจนเหมือนระบบโครงสร้างของราชการ

2. ระบบด้านวัฒนธรรม คือแนวทางการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การทุกคน

3. ระบบด้านบุคคล มุ่งเน้นเรื่องของความเชื่อ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน รวมถึงบทบาทของแต่ละคนรวมไปถึงความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์การ

4. ระบบด้านการเมือง เป็นระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ปรากฏขึ้นเพื่อต่อต้านระบบควบคุมอื่นๆ

โอเวนส์ (Owens, 2001) ได้กล่าวถึงองค์การโรงเรียนคือระบบเปิดเช่นกัน เป็นระบบที่มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยนำออก โดยทุกสิ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกและตัวระบบโครงสร้างของโรงเรียนเอง โดยมีปัจจัยองค์การที่เป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่4ปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การประกอบด้วย



1.ปัจจัยด้านคน (Human) หมายถึงบุคลากรในโรงเรียน เช่น ครู ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูฝ่ายปกครอง ซึ่งบุคลากรทั้งหลายนี้จำเป็นต้องมีทักษะและค่านิยมรวมถึงทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณลักษณะทางด้านภาวะผู้นำด้วย

2.ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึงสายบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ การแบ่งระดับชั้นหรือกลุ่มการเรียนในโรงเรียน การกำหนดบังคับบัญชาระเบียบและการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

3.ปัจจัยด้านภาระงาน (Tasks) ประกอบด้วยการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดการสอบ เป็นต้น

4.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ในระบบการศึกษาในโรงเรียน หมายถึงหลักสูตร แผนตารางสอน กำหนดการเรียน อาคารเรียน ห้องแล็บปฏิบัติการ ใสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง4ตัวนี้นั้นมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและส่งผลต่อความสำเร็จอีกด้วย

## 2.2 ปัจจัยองค์การทางการศึกษาในระบบโรงเรียนทางเลือก

ระบบการศึกษาทางเลือกเป็นระบบที่มีบริบททางการศึกษาที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปอย่างเด่นชัด ตั้งแต่วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตลอดจนแนวทางหรือรูปแบบที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน บริบทและโครงสร้างของโรงเรียนที่ใช้ในการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นในด้านทรัพยากร โครงสร้าง วัฒนธรรม หรือตัวผู้นำในการบริหาร เมแกน แมคไซนิส บราวน์(Brown, 2019) ได้ให้ความหมายของปัจจัยองค์การไว้ โดยนิยามตัวองค์การไว้อย่างเฉพาะเจาะจง คือเป็นองค์การในรูปแบบของสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนในระบบทางเลือก และมุ่งเน้นไปที่โครงสร้างของการศึกษาในระบบโรงเรียนทางเลือกที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนกระแสหลักอย่างชัดเจน โดยวัตถุประสงค์หลักขององค์การนั้นนับเป็นหัวใจหลักของการดำเนินการในองค์การ ทั้งนี้เมแกนได้เลือกยึดกรอบปัจจัยองค์การของบุช(Bush, 2015)และนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนทางเลือก เพื่อเป็นหลักในการกำหนดตัวปัจจัยเฉพาะของโรงเรียนทางเลือกซึ่งจะใช้เป็นตัวแปรที่ระบุเจาะจงในการวิจัยและศึกษาต่อไป กรอบปัจจัยองค์การของบุชที่ยึดมาประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างของสถานศึกษาในระบบทางเลือกหรือโรงเรียนทางเลือกนั้นประกอบไปด้วยโครงสร้างแบบตายตัวและโครงสร้างแบบยืดหยุ่น โครงสร้างแบบตายตัว(Fixed Structure)เป็นองค์ประกอบการบริหารที่มีได้คำนึงถึงความต้องการหรือความ

หลากหลายของแต่ละบุคคลมากพอ แต่เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกกำหนดโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือเป็นไปตามกฎของภาครัฐมากกว่า ในทางกลับกัน โครงสร้างแบบยืดหยุ่น(Flexible Structure) จะเป็นองค์ประกอบการบริหารที่มีการปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Bush, 2015) โดยโครงสร้างที่ยืดหยุ่นส่วนหนึ่งยังคงเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยรัฐ แต่อาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือลักษณะการดำเนินการมาตรฐานภายในให้มีความสอดคล้องกับลักษณะบริบทของโรงเรียนทางเลือก เช่น ขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียน เป็นต้น

2. วัฒนธรรม (Culture) ความเป็นตัวตนและทุกอย่างที่ประกอบเป็นองค์การจะถูกให้ความสำคัญอย่างมาก ด้วยวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เพราะองค์ประกอบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อและค่านิยมของคนในองค์การ ผู้นำอาจเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลต่อความเชื่อของสมาชิกได้มากที่สุด ผ่านการแบ่งปันบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และแนวทาง หรืออาจแสดงออกผ่านทางพิธีกรรมต่างๆ ทั้งนี้วัฒนธรรมของโรงเรียนมักแตกต่างกันตามลักษณะของโรงเรียน อย่างเช่นในโรงเรียนทางเลือกที่เน้นการพัฒนาในเชิงนวัตกรรม เราอาจมองเห็นค่านิยมหรือบรรยากาศที่เป็นในแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมของศิษย์เก่าที่เคยเรียนอยู่ในโรงเรียนนั้น สำหรับโรงเรียนทางเลือกที่จัดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านพฤติกรรม วัฒนธรรมหรือบรรยากาศอาจจะเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ทางโรงเรียนเป็นผู้กำหนดขึ้นมา และสำหรับโรงเรียนทางเลือกที่มุ่งเน้นการปรับแก้ไขพฤติกรรมให้กับผู้เรียนที่มีความเสี่ยงหรือที่ต้องได้รับการเยียวยา แนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมก็จะไปตามความต้องการที่สังคมอยากแก้ไขให้เป็น เป็นต้น ดังนั้นความรู้สึกของการเป็นนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกจึงมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและค่านิยม ความเชื่อของโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. บริบททั่วไป (Context) บริบทของโรงเรียนแสดงถึงความเป็นโรงเรียนได้อย่างชัดเจน (Bush, 2015; Leithwood et al., 1999) เพราะบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายลักษณะทางกายภาพ บรรยากาศ เวลา รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในโรงเรียนได้ โดยทั่วไปบริบทมักจะบ่งบอกถึงลักษณะทั่วไปของโรงเรียนซึ่งมีความความทับซ้อนกับโครงสร้างหรือแผนผังการจัดการของที่ถูกจัดตั้งขึ้น เนื่องจากผังโครงสร้างหรืออาจรวมไปถึงระบบต่างๆในส่วนงานวิชาการของโรงเรียนนั้น จะถูกกำหนดขึ้นได้ก็ขึ้นอยู่กับความเพียบพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และความพร้อมของบุคลากรทั่วไป

ทั้งนี้โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนที่มีข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมน้อยก็จะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนและดำเนินการเรียนการสอนได้ใกล้เคียงกับระบบโรงเรียนทั่วไปได้เพราะปัจจัยในการบริหารจัดการก็อาจไม่ต่างกัน แต่สำหรับโรงเรียนทางเลือกที่มีแนวทางปฏิบัติและการจัดการที่

ชัดเจน ปัจจัยองค์การจึงมีความแตกต่างออกไป ความสำคัญของปัจจัยจึงมีการระบุเจาะจงไปตามความแตกต่างของลักษณะที่เห็นได้เด่นชัดและปัจจัยเหล่านี้ยังส่งผลต่อศักยภาพและระดับประสิทธิผลภาพของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย (Bush, 2015; Leithwood & Levin, 2010; Means, 2015) จากกรอบปัจจัยองค์การหลักด้านบน เมแกนได้กำหนดปัจจัยองค์การที่เป็นตัวแปรในการศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง เนื่องด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยเจาะจงนั้นมีลักษณะเฉพาะที่มีความเด่นชัดและมีความสำคัญในการบริหารจัดการในโรงเรียนทางเล็ก และผลจากงานวิจัยของเมแกนได้พบความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาระดับการรับรู้ของนักเรียนนักเรียนในโรงเรียนทางเล็กอีกด้วย โดยปัจจัยที่มีการระบุเจาะจงในงานวิจัยนี้มี 4 ตัว ประกอบไปด้วย ขนาดของชั้นเรียน (Class size) ชั่วโมงเรียน (Time of day) ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling) ภาวะผู้นำ (Leadership practices) โดยปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะของการบริหารจัดการที่แตกต่างจากระบบโรงเรียนกระแสหลักทั่วไปทั้งสิ้น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.2.1 ขนาดของชั้นเรียน (Class size)

#### ความหมายขนาดชั้นเรียน

ขนาดชั้นเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนในห้องเรียนที่สอนโดยอาจารย์ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยสิ่งสำคัญในการพิจารณาขนาดที่เหมาะสมนั้นคือการพิจารณาจำนวนนักเรียนที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับครูเป็นหลักซึ่งสามารถวัดผลในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนกับทรัพยากรด้านการสอนได้อย่างชัดเจน (Ehrenberg, Brewer, Gamoran, & Willms, 2001)

ขนาดของชั้นเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนหรือในห้องเรียนของโรงเรียนที่จัดให้มีการเรียนการสอน (Bush, 2015; Raywid, 1994)

#### ข้อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับสถานที่และอาคาร

สำหรับประเทศไทยตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่ 92ก กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบกำหนดมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2555 อ้างถึงหมวด 2 ข้อ 18 เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียนในระบบ ได้มีการกำหนดให้โรงเรียนต้องจัดให้มีห้องเรียนและห้องประกอบดังนี้

1. ห้องเรียนระดับก่อนประถมศึกษา แต่ละห้องต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 35 ตารางเมตร ในกรณีที่มีห้องเรียนรูปสี่เหลี่ยมความกว้างของห้องต้องไม่น้อยกว่า 5 เมตร ในกรณีที่มีห้องเรียนเป็นรูปอื่นๆ ส่วนที่แคบที่สุดของห้องต้องไม่น้อยกว่า 4 เมตร

2. ห้องเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 48 ตารางเมตร และความกว้างของห้องไม่น้อยกว่า 6 เมตร

3. ห้องเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาของโรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษาที่ทำการจัดการเรียนการสอนในลักษณะการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือมีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 20 ตารางเมตร

โดยการใช้อาคารเรียนต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกระทรวง ทั้งนี้ได้ระบุถึงการคำนวณความจุของนักเรียนแต่ละระดับที่เปิดสอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ระดับก่อนประถมศึกษา

(ก) ชั้นเตรียมอนุบาล ให้คำนวณความจุนักเรียนหนึ่งคน ต่อพื้นที่ 1.5 ตารางเมตร

(ข) ชั้นอนุบาล ให้คำนวณความจุนักเรียนหนึ่งคน ต่อพื้นที่ 1 ตารางเมตร และจำนวนรวมของนักเรียนแต่ละห้องต้องไม่เกิน 40 คน

(2) ระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา ห้องเรียนมีพื้นที่ 48 ตารางเมตร ให้ความจุนักเรียนได้ไม่เกินห้องละ 45 คนถ้ามีพื้นที่เพิ่มขึ้นจาก 48 ตารางเมตร ให้คำนวณความจุเพิ่มได้อีกโดยถือเกณฑ์ 1 ตารางเมตร ต่อนักเรียนหนึ่งคน และจำนวนรวมของนักเรียนแต่ละห้องต้องไม่เกิน 50 คน

(3) ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาของโรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะการศึกษาพิเศษ ซึ่งให้การศึกษากับบุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ให้คำนวณความจุนักเรียนหนึ่งคนต่อพื้นที่ 1 ตารางเมตร

ทั้งนี้การจัดตั้งโรงเรียนในระบบจะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้อนุญาตโดยต้องยื่นคำขอพร้อมตราสารจัดตั้ง รายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบ และเอกสารหลักฐานต่างๆตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

### ความสำคัญของขนาดของชั้นเรียน

เรื่องขนาดของชั้นเรียนในประเทศไทยนั้น ได้มีวาระการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของครูผู้ศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีการนำเสนอผลการประมวลสาเหตุความด้อยคุณภาพของการศึกษาไทยว่า สาเหตุหนึ่งมาจาก

สัดส่วนของจำนวนนักเรียนต่อครูสูง หรือขนาดของชั้นเรียนมีขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นถึงประเด็นว่าขนาดของชั้นเรียนนั้นมีผลต่อคุณภาพการศึกษาซึ่งก็มีการอ้างอิงผลงานวิจัยในการสนับสนุนสาเหตุนี้ ในมุมมองของต่างประเทศนั้น การจัดการเรื่องขนาดของชั้นเรียนที่เหมาะสมก็มีการกล่าวถึงและนำประเด็นนี้มาศึกษามากมายเช่นกัน ดังบทความเรื่อง Class Size Does Matter ซึ่งเขียนโดย Ronald G. Ehrenberg และคณะซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในนิตยสาร Scientific American ในปี ค.ศ. 2001 และพิมพ์ซ้ำในหนังสือ The Science of Education ในปี 2012 ระบุว่า ขนาดของชั้นเรียนมีผลต่อการเรียน(วิจารณ์ พานิช, 2556)

ในการจัดการเรื่องขนาดของชั้นเรียนนั้น อาจมีการคำนวณหรือมีการจัดการที่แตกต่างกัน แม้แต่การพิจารณานักเรียนหนึ่งคน ก็มีสิ่งที่จะต้องศึกษาในอีกหลายแง่มุมที่ต่างกัน อาทิ ชั่วโมงเรียน ความสามารถของนักเรียน การขาดเรียน การลาออก หรือความแตกต่างของแต่ละระดับชั้นเรียน ทั้งหมดอาจส่งผลกระทบต่อขนาดของชั้นเรียนได้ เช่น ระดับชั้นเรียนในเด็กประถมอาจมีขนาดของชั้นเรียนที่ต่างจากขนาดของชั้นเรียนในเด็กมัธยม หรือ ชั้นเรียนปกติที่มีนักเรียนอยู่ 20 คน อาจแตกต่างกันไปตามขนาดของชั้นเรียนในแต่ละวัน บางวันนักเรียนมาเรียนครบ บางวันนักเรียนอาจไม่เข้าชั้นเรียน หรือในบางครั้งขนาดชั้นเรียนก็แตกต่างกันไปตามสาขาวิชา ดังนั้นการพิจารณาขนาดของชั้นเรียนจึงวัดได้หลากหลายมุมมอง

### **ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของชั้นเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน**

โดยทั่วไปผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ปกครองมักจะมีความคิดและเข้าใจว่าจำนวนเด็กในห้องเรียน หรือขนาดของชั้นเรียนนั้นส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างไรก็ตามนับว่าเป็นการยากที่จะพิสูจน์ให้แน่ชัดว่าขนาดของชั้นเรียนจะสามารถส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้จริง เพราะในการจัดการนั้นยังมีมิติอื่นๆที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติมด้วย อาทิ นักเรียนที่ได้เรียนในขนาดชั้นเรียนแบบเล็กกว่าจะสามารถเรียนรู้ได้มากกว่าหรือไม่ ทั้งนี้อาจทำการวัดโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อะไรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของชั้นเรียนกับความสำเร็จของนักเรียน ผลกระทบของขนาดของชั้นเรียนแตกต่างกันตามระดับชั้นหรือไม่ เช่น ในระดับประถม ในระดับมัธยม อะไรคือประโยชน์หรือผลกระทบที่เป็นต้นทุนจากการมีขนาดของชั้นเรียนที่เล็กกว่า เช่น การจ้างครูในจำนวนมากขึ้น ห้องเรียนที่ต้องจัดสรรมากขึ้น และขนาดชั้นเรียนมีความสำคัญเพียงใดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ อาทิ ภูมิหลังของนักเรียนแต่ละคน บรรยากาศโรงเรียน พฤติกรรม และคุณภาพของครู เป็นต้น อย่างไรก็ตามหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลกลางและมากกว่า 20 รัฐในโรงเรียนที่สหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ ได้นำนโยบายการลดขนาดของชั้นเรียนขึ้นมากำหนด



เป็นแผนเพื่อนำไปปฏิบัติใช้จริง ซึ่งนโยบายการลดขนาดของชั้นเรียนก็มีแตกต่างกันออกไป (B.Krueger & M.Whitmore, 2001; Brewer, Krop, Gill, & Reichardt, 1999) เช่น บางรัฐได้กำหนดขนาดของชั้นเรียนโดยมีจำนวนนักเรียนในระดับเป้าหมายไว้ที่ 15ถึง20คนต่อห้อง การกำหนดขนาดชั้นเรียนจะมีวิธีคำนวณขนาดชั้นเรียนโดยมีเป้าหมายกำหนดเป็นระดับห้อง ระดับชั้น ระดับโรงเรียน อำเภอ และระดับรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนต่างๆก็ยอมรับนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อลดขนาดชั้นเรียน โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น และบางส่วนก็ขยายนโยบายนี้ไปสู่ระดับชั้นอื่นๆด้วย หรือในบางแห่งก็มีการจำกัดชั้นเรียนขนาดเล็กเฉพาะสำหรับบางวิชาเฉพาะ เช่น วิชาการอ่าน เป็นต้น ทั้งนี้ในด้านเงินทุนหรือทรัพยากร บางรัฐได้ให้ทุนเต็มจำนวนสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเพื่อเป็นการรองรับจำนวนของห้องเรียนที่จะมีเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติตามนโยบายการลดขนาดของชั้นเรียนนั้นอาจมีแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติที่หลากหลายแต่ทั้งหมดก็เพื่อจุดประสงค์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งสิ้น โดยทั่วไป ชั้นเรียนที่มีเด็กจำนวนน้อย ย่อมดีกว่าชั้นเรียนที่มีเด็กจำนวนมาก เนื่องจากครูสามารถจะทุ่มเทเวลาให้แก่เด็กได้อย่างเต็มที่ และรายงานวิจัยจำนวนมากก็ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวนี้ ซึ่งข้อได้เปรียบของชั้นเรียนขนาดเล็กคือ สามารถช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น และตัวนักเรียนเองก็มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนน้อยลง เมื่อครูมีเวลาให้นักเรียนแต่ละคนมากขึ้น การลงโทษทางวินัยน้อยลง ครูก็จะสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการสอนมากกว่าการจัดการชั้นเรียน (B.Krueger & M.Whitmore, 2001) นอกจากนี้ชั้นเรียนขนาดเล็กยังสามารถลดช่องว่างในด้านความแตกต่างของผลการเรียน การลาออกน้อยลงและนักเรียนเข้าเรียนในวิทยาลัยมากขึ้น เป็นต้น

### ผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของชั้นเรียน

ในช่วงทศวรรษที่ 80-90 นักวิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาถึงความแตกต่างในด้านคุณภาพการเรียนรู้ระหว่างชั้นเรียนที่มีจำนวนเด็กนักเรียนมากเทียบกับชั้นเรียนที่มีเด็กจำนวนน้อย ทั้งนี้ผลการศึกษส่วนใหญ่ออกมาคล้ายกันคือ คุณภาพการศึกษาของเด็กในชั้นเรียนที่มีจำนวนน้อยอยู่ในระดับที่ดีกว่าเด็กน้อย และจากรายงานการวิจัยของ ไอ.โธมัส เอลลิส ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของชั้นเรียนและประสิทธิภาพในการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีความหลากหลาย อาทิ ระดับอายุของนักเรียน วิชาที่สอน วิธีในการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้ นอกจากนี้ ยังระบุว่า ขนาดของชั้นเรียนที่จะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาควรมีจำนวนเด็กนักเรียนในห้องต่ำกว่า 20 คน โดยการจัดชั้นเรียนที่มีขนาดเล็กจะเป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษาในระดับชั้นประถมต้น และจะมีประโยชน์มากในกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือมีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาคมทางการศึกษาของอเมริกาหรือ

American Educational Research Associationปี2003(Resnicow, 2003) ได้มีการทดลองในรัฐเทนเนสซี (Tennessee State Department of Education) เรียกว่าการทดลองอัตราส่วนความสำเร็จของนักเรียนและครู (Student/Teacher Achievement Ratio (STAR)หรือ สตาร์ (2528-2532) ซึ่งเป็นงานวิจัยด้านการศึกษาที่มีการทดลองขนาดใหญ่แบบสุ่มนักเรียนประมาณ 11,600คนและครู 1,300คน ในโรงเรียน 76 แห่งใน42 เขตปกครองซึ่งถือว่าการทดลองที่มีผู้เข้าร่วมในการทดลองจำนวนมาก ทำให้เกิดหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุดชิ้นหนึ่ง.(Achilles, 2012)จากการศึกษาพบว่า ชั้นเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนประมาณ 13-17คน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในชั้นเรียนระดับอนุบาล-ประถม 1 โดยเฉพาะด้านการอ่านเขียน และการคำนวณ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนที่เริ่มเรียนในชั้นเรียนขนาดเล็กและจะมีผลสืบเนื่องต่อไปเมื่อเด็กเข้าเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้นไปด้วย

ในการศึกษาเกี่ยวกับขนาดของชั้นเรียนได้มีการกล่าวถึงโครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยมีงานวิจัยระบุว่ายิ่งจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมีน้อยลง ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคน ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอนได้ แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นในจำนวนที่มากขึ้น ย่อมจะเป็นการเพิ่มภาระและความยากลำบากให้แก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ได้มีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดขนาดของชั้นเรียนเพื่อให้ได้ประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด การจัดการควรเป็นไปตามเงื่อนไขของงานวิจัยสมาคมทางการศึกษาของอเมริกา หรือAmerican Educational Research Associationปี2003(Resnicow, 2003) ดังนี้

1. ช่วงเวลาเริ่มต้นเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้ได้ประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด ผู้บริหารควรพิจารณาการจัดขนาดของชั้นเรียนในช่วงตั้งแต่เริ่มเข้าอนุบาลหรือชั้นประถมศึกษาปีแรก

2. จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนที่เหมาะสมควรมีประมาณ 13คนถึง 17คน

3. หากทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด ให้พิจารณาโดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินการโดยมุ่งเน้นที่นักเรียนที่มีความเสี่ยง นักเรียนที่มีปัญหา หรือมุ่งเน้นกลุ่มนักเรียนที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดก่อนเป็นสำคัญ



4. ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องรักษาระดับความเข้มข้นโดยสร้างความมั่นใจว่านักเรียนจะได้รับประสบการณ์จากชั้นเรียนขนาดเล็กทุกวันและได้รับประโยชน์ตลอดทั้งวัน

5. เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการลดขนาดของชั้นเรียน ควรมีการคงจำนวนไว้อย่างน้อย 2 ปี เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ในเบื้องต้นจากชั้นเรียนขนาดเล็ก และคงจำนวนต่อเนื่อง 3 ถึง 4 ปี เพื่อให้ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์ที่ยาวนานที่สุด

จึงมีการสรุปได้ว่า การพิจารณาขนาดของชั้นเรียนขนาดเล็กนั้น นำไปสู่การเรียนที่ครูผู้สอนสามารถเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้มากขึ้น ทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถเปิดช่องให้เกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นการลดปัญหาในชั้นเรียน และมากกว่านั้นยังพบว่าปัญหาความประพฤติของนักเรียนมีจำนวนน้อยลงด้วย เพราะขนาดของชั้นเรียนที่มีขนาดเล็กจะสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนต่อชั้นเรียนได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้มีการอ้างถึงในหนังสือ Visible Learning ในหัวข้อขนาดของชั้นเรียน หรือ Class size ซึ่งเขียนโดยจอห์น แฮตตี (Hattie, 2008) ซึ่งเป็นนักวิจัยทางการศึกษาระดับโลก ผลการวิจัยพบว่า การลดขนาดของชั้นเรียน มีผลในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของการเรียน และการลดขนาดชั้นเรียนทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอนดีขึ้นอย่างมาก

ทั้งนี้อาจกล่าวสรุปได้ว่าขนาดของชั้นเรียนหมายถึง ความเหมาะสมของจำนวนนักเรียนในห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยที่นักเรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับครูและสามารถใช้ทรัพยากรในด้านการเรียนการสอนในห้องได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ โดยมีผลทำให้คุณภาพของการศึกษาโดยรวมดีขึ้นได้ ทั้งนี้มิได้ขึ้นกับจำนวนนักเรียนต่อครูในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว (Fullfill Academy, 2009) เพราะการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ดีในห้องเรียนนั้น เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ครูผู้สอนจะต้องปรับปรุงคุณภาพของข้อมูลและสื่อการสอนที่จะนำมาอธิบายให้นักเรียนเกิดความรู้และเข้าใจอย่างถูกต้องในเนื้อหาสาระและสามารถกระตุ้นให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือกระตุ้นให้นักเรียนได้ร่วมแสดงออกให้มากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับนักเรียนแต่ละคนและต้องดูแลให้มีความทั่วถึงในชั้นเรียนเป็นสำคัญ และตัวนักเรียนเองก็ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะเมื่อได้รับการสอนอย่างใกล้ชิดและได้มีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น ความสนใจเพื่อการเรียนรู้ก็เพิ่มขึ้น การก่อกวน หรือปัญหาทางด้านวินัยหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนก็จะลดลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทั้งนักเรียนและครูทั้งสองฝ่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

## 2.2.2 จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day)

### ความหมายของจำนวนชั่วโมงเรียน

จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day) หมายถึง จำนวนชั่วโมงเรียนที่นักเรียนใช้เรียนวิชาตามตารางเรียนปกติ (Bush, 2015) ช่วงเวลาในการเรียนนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของบริบทในโรงเรียนและมีผลต่อการจัดการศึกษาโดยรวมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั้งครูและนักเรียนต้องการเวลาหรือชั่วโมงเรียนเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามหลักสูตรสามารถสอนซ้ำเพื่อทบทวนให้และรับข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงทำกิจกรรมภาคปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลของPISA 2012 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของจำนวนชั่วโมงเรียนเรียนกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนพบว่า ในระดับโรงเรียน จำนวนชั่วโมงเรียนที่กำหนดตามตารางในโรงเรียนมีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่การใช้เวลาเรียนนอกเวลาและการเรียนพิเศษนอกเวลาไม่มีความสัมพันธ์ที่ตรงไปตรงมาเหมือนกับการใช้เวลาเรียนในเวลา (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2559) ทั้งนี้ระบบโรงเรียนของแต่ละประเทศก็ใช้จำนวนชั่วโมงเรียนที่แตกต่างกัน โดยเฉลี่ยนักเรียนมีเวลาทั้งหมดที่สามารถใช้ในการเรียนประมาณสัปดาห์ละ 80 ชั่วโมง ไม่นับรวมวันหยุดสุดสัปดาห์และเวลานอนตามปกติ (วันละ 8 ชั่วโมง) ในบางประเทศใช้เวลาเรียนน้อยกว่าครึ่งของเวลาที่นักเรียนมีทั้งหมด เช่น ฟินแลนด์ เยอรมนี สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ และอูรุกวัย ซึ่งนักเรียนใช้เวลาเรียนปกติในโรงเรียนและนอกเวลาเรียนรวมกันน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่บางประเทศ อาทิ ประเทศในเขตเศรษฐกิจ เช่น จีน (ปักกิ่ง เซี่ยงไฮ้ เจียงซู และกวางตุ้ง) กาตาร์ อาหรับเอมิเรตส์ และไทย นักเรียนใช้เวลาเรียนรวมอย่างน้อย 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือใช้เวลาเรียนมากถึง 65% ของเวลาที่นักเรียนมี (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562) วิธีการหนึ่งที่จะประเมินประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คือ พิจารณาเรื่องจำนวนชั่วโมงเรียนที่นักเรียนใช้เทียบกับผลการเรียนที่ได้ ซึ่งอัตราส่วนนี้ ถือเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการจัดการระบบการศึกษา แต่จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า การมีจำนวนชั่วโมงเรียนมากไม่ได้ประกันว่าจะนำไปสู่ผลการเรียนที่ดีกว่าเสมอไป ซึ่งในบางประเทศก็แสดงให้เห็นว่ามีความสมดุลระหว่างจำนวนชั่วโมงเรียนกับผลการประเมิน เช่น ออสเตรเลีย เอสโตเนีย ฟินแลนด์ เยอรมนี ญี่ปุ่น เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ สวีเดน และ สวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งนักเรียนมีคะแนนวิทยาศาสตร์เท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD แต่ไม่ได้ใช้เวลาหรือจำนวนชั่วโมงเรียนที่มากเกินไป

## โครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเทศไทยได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นการระบุการจัดชั่วโมงเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในด้านของรายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนนั้น แต่ละสถานศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้เอง โดยได้กำหนดเวลาเรียนไว้ตามแต่ละระดับชั้นการศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ระดับชั้นประถมศึกษา : มีการกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม โดยมีเวลาเรียนรวมทั้งหมด 840 ชั่วโมงต่อปี มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวน 120 ชั่วโมงต่อปี และมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้นไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อปี รวมไม่น้อยกว่า 1000 ชั่วโมงต่อปี

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น : มีการกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งหมด 8 กลุ่ม มีเวลาเรียนรวมทั้งหมด 880 ชั่วโมงต่อปี (หรือ 22 หน่วยกิต) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวน 120 ชั่วโมงต่อปี และมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมงต่อปี รวมไม่น้อยกว่า 1200 ชั่วโมงต่อปี

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : มีการกำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม มีเวลาเรียนรวม 3 ปีทั้งหมดจำนวน 1640 ชั่วโมง (หรือ 41 หน่วยกิต) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวน 360 ชั่วโมง และมีรายวิชาหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 1600 ชั่วโมง (หรือ 40 หน่วยกิต) รวม 3 ปีทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3600 ชั่วโมง

ภาพประกอบ 2 กรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช ๒๕๕๑

กลุ่มสาระการเรียนรู้ / กิจกรรม	เวลาเรียน									
	ระดับประถมศึกษา						ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น			ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4-6
<b>กลุ่มสาระการเรียนรู้</b>										
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	240 (6 นก.)
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	240 (6 นก.)
วิทยาศาสตร์	80	80	80	80	80	80	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	240 (6 นก.)
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	120	120	120	120	120	120	160 (4 นก.)	160 (4 นก.)	160 (4 นก.)	320 (8 นก.)
ประวัติศาสตร์	40	40	40	40	40	40	40 (1 นก.)	40 (1 นก.)	40 (1 นก.)	80 (2 นก.)
ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม										
หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการ ดำเนินชีวิตในสังคม	80	80	80	80	80	80	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	240 (6 นก.)
เศรษฐศาสตร์										
ภูมิศาสตร์										
สุขศึกษาและพลศึกษา	80	80	80	80	80	80	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	120 (3 นก.)
ศิลปะ	80	80	80	80	80	80	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	120 (3 นก.)
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	40	40	40	80	80	80	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	80 (2 นก.)	120 (3 นก.)
ภาษาต่างประเทศ	40	40	40	80	80	80	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	120 (3 นก.)	240 (6 นก.)
<b>รวมเวลาเรียน (พื้นฐาน)</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>880 (22 นก.)</b>	<b>880 (22 นก.)</b>	<b>880 (22 นก.)</b>	<b>1640 (6 นก.)</b>
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	120	120	120	120	120	120	120	120	120	360
รายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัด เพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น	ปีละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง						ปีละไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง			ไม่น้อยกว่า 1,600 ชั่วโมง
<b>รวมเวลาเรียนทั้งหมด</b>	<b>ไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง/ปี</b>						<b>ไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง/ปี</b>			<b>รวม 3 ปี ไม่น้อยกว่า 3,600 ชั่วโมง</b>

ที่มา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558

จากการศึกษาจำนวนชั่วโมงเรียนของนักเรียนไทย พบว่านักเรียนไทยใช้เวลาเรียนหรือจำนวนชั่วโมงเรียนมากทั้งในเวลาเรียนปกติในโรงเรียนและนอกเวลาเรียน ซึ่งหมายถึงเกือบจะมากกว่านักเรียนจากทุกประเทศในเขตเศรษฐกิจ และพบว่าแม้แต่นักเรียนเกาหลีที่ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่เรียนหนักและใช้เวลาเรียนมาก แต่เกาหลีก็ยังใช้จำนวนชั่วโมงเรียนน้อย

กว่านักเรียนไทย(OECD, 2016) ทั้งนี้ยังมีการเปรียบเทียบเวลาเรียนปกติทั้งในโรงเรียนและนอกเวลาเรียนของนักเรียนประเทศฟินแลนด์ เกาหลี และไทย โดยในด้านเวลาเรียนของสามวิชาหลัก ประกอบด้วยวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนไทยใช้จำนวนชั่วโมงกับการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์สูงที่สุด มากถึง 4.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในลำดับต่อมาคือ วิชาคณิตศาสตร์ ใช้เวลามากถึง 3.6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และในวิชาภาษาไทย ใช้เวลา 2.6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ แม้แต่การใช้เวลาเรียนนอกเวลา สัดส่วนของจำนวนชั่วโมงเรียนในสามวิชาหลักก็เป็นลักษณะเดียวกัน คือวิชาวิทยาศาสตร์ใช้มากถึง 5.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คณิตศาสตร์ใช้เวลา 4.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และวิชาภาษาไทยใช้เวลา 3.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ จากผลการศึกษาชี้ว่า นักเรียนไทยใช้จำนวนชั่วโมงเรียนที่มากกว่านักเรียนในอีกหลายๆประเทศและให้เวลาเรียนกับวิชาวิทยาศาสตร์มากกว่าวิชาอื่น ๆ ทั้งในเวลาเรียนปกติและนอกเวลาเรียน อีกทั้งจำนวนชั่วโมงเรียนรวมที่ใช้กับทุกวิชาทั้งในโรงเรียนและนอกเวลา ก็จัดอยู่ในกลุ่มระบบโรงเรียนที่ใช้เวลาเรียนมาก แต่ผลจากการประเมินในภาพรวมกลับพบว่า นักเรียนไทยยังคงอยู่ห่างไกลจากคะแนนค่าเฉลี่ย OECD ซึ่งทำให้อัตราส่วนระหว่างคะแนนต่อจำนวนชั่วโมงเรียนรวมมีค่าต่ำ แสดงให้เห็นถึงการใช้เวลาที่ยังไม่คุ้มค่าในชั่วโมงเรียนและยังชี้ถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในระบบของโรงเรียนด้วย (OECD, 2016)

### แนวทางการจัดตารางจำนวนชั่วโมงเรียน

มีการวิจัยหลายงานที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตารางชั่วโมงเรียนกับประสิทธิผลของการเรียนรู้แบบองค์รวมในสถาบันการศึกษา ในบางโรงเรียนมองว่าเวลาชั่วโมงเรียนของการสอนวิชาต่างๆเช่น ช่วงเช้า เที่ยง บ่าย ไม่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดตารางช่วงเวลาเรียนจึงเน้นการวางแผนการเรียนในทางเทคนิคมากกว่าเรื่องจิตวิทยาการศึกษา (Mulenga & Mukuka, 2016) ทั้งนี้ในการศึกษาของ (Klein, 2001)พบว่า ระดับความสนใจในช่วงเวลาต่างๆ ของวันนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง เมื่อจำนวนชั่วโมงเรียนมีมากขึ้น ระดับความสนใจในการเรียนจะลดน้อยลง นอกจากนี้ การศึกษาที่ดำเนินการโดยนักจิตวิทยา Serge Onyper และ Pamela Thacher ที่ St. Lawrence ก็พบข้อมูลทางสถิติที่พิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาหรือจำนวนชั่วโมงเรียนกับประสิทธิภาพของการเรียนว่า เมื่อเรียนผ่านไป ทุกๆหนึ่งชั่วโมง ความเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยจะอยู่ที่ .02 และถ้าเรียนเป็นเวลา 3 ชั่วโมง จะส่งผลให้เกรดค่าเฉลี่ยต่างกัน .06 เลยทีเดียว นอกจากนี้ยังพบว่าผู้คนที่รับผิดชอบหน้าที่ต่างกัน ก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่ต่างกันด้วย (Hartley & Nicholls, 2008) ในด้านของการเรียนก็เช่นกัน ช่วงเวลาของวัน หรือจำนวนชั่วโมงที่

เรียนนั้นอาจส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียน คือการเรียนรู้อัตนเองในตอนที่เข้าจะมีประสิทธิภาพในการจำ และเรียนรู้ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับการเรียนในช่วงบ่ายหรือเย็น (Millar, Styles, & Wastell, 1980) สอดคล้องกับผลวิจัยของจูเลียนบิกเกอร์ (Biggers, 1980) ที่เชื่อว่านักเรียนในระดับชั้นมัธยมปลาย จะให้ความสนใจในการเรียนมากที่สุดในช่วงเวลาเช้า และความสนใจจะเริ่มลดลงในช่วงที่เหลือของวัน ผลการศึกษาเหล่านี้จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดตารางเวลาเรียนจนถึงความสำคัญของการจัดตารางเวลาเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน

จึงเห็นได้ว่าจำนวนชั่วโมงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียน การจัดสรรเวลาเรียนทั้งในแง่ปริมาณและแบบแผนของเวลาเรียนอาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณทักษะความรู้ของนักเรียน การตัดสินใจที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบโรงเรียน ก็คือ การกำหนดว่าจะให้เวลาเรียนวิชาหลักเท่าไร เพราะการมีเวลาเรียนที่มากพอต้องมาก่อนการเรียนรู้อัตนเองที่มีคุณภาพ และความเท่าเทียมกันในการเรียน แต่การเพิ่มเวลาเรียนอย่างเดียวก็ไม่ได้ประกันว่าการเรียนรู้อัตนเองจะดีขึ้น โรงเรียนและระบบโรงเรียนต้องประกันด้วยว่าจะต้องมีหลักสูตรที่สอดคล้องเหมาะสม และมีครูคุณภาพสูง และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดีประกอบด้วย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2559)

ดังนั้นการจัดตารางชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมรวมถึงการจัดสรรจำนวนชั่วโมงเรียนในรายวิชาจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปนั้น สถานศึกษาจัดตารางชั่วโมงเรียน โดยให้เรียนแบบแต่ละวิชาสอนแยกและเป็นอิสระจากกัน โดยมีเวลาเรียนประมาณ 50-60 นาทีต่อวิชาเท่ากันในทุกวิชา ซึ่งการจัดตารางชั่วโมงเรียนในลักษณะที่ให้เวลาชั่วโมงเรียนเท่ากันนี้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการและเป็นอุปสรรคต่อการเรียนในวิชาที่มีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาเรียนที่ต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนหรือลงมือปฏิบัติ(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน(วีระชาติ กิเลนทอง & วรุตม์ สามารถ, 2559) สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเรียนในแต่ละวิชา กล่าวคือ นักเรียนที่ใช้จำนวนชั่วโมงในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งมากกว่า ย่อมมีโอกาสที่จะได้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับวิชานั้นมากกว่า ยิ่งไปกว่านั้น หากเราสมมุติว่าทุกประเทศมีเวลาเรียนโดยรวมที่ใกล้เคียงกัน สัดส่วนจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเรียนแต่ละวิชาย่อมมีผลต่อผลการทดสอบอยู่บ้าง ดังนั้น สัดส่วนจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเรียนวิชาหลัก อาทิ วิชาด้านภาษาต่างๆ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ควรจะมีความสัมพันธ์กับผลคะแนนสอบ ด้วยเหตุนี้เอง หากสถานศึกษามีแนวทางและรูปแบบในการจัดตารางชั่วโมงเรียนที่มีความเหมาะสม



กับการพัฒนาคุณภาพ ก็จะเป็นการช่วยให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดตารางชั่วโมงเรียน หรือการจัดชั่วโมงเรียนอาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่น จัดชั่วโมงเรียนเป็นแบบคาบคู่ต่อเนื่อง จัดช่วงเวลาเรียนตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของรายวิชา จัดตารางเรียนแบบผสมผสานหรือบูรณาการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในการจัดโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาสามารถจัดโครงสร้างเวลาเรียนหรือจำนวนชั่วโมงเรียนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนได้อย่างหลากหลาย(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) โดยพิจารณาได้จาก

1. ความพร้อมของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาต้องทำการวิเคราะห์ และพิจารณาจำนวนครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระวิชา พิจารณาถึงทรัพยากรในการจัดการเรียน การสอน อุปกรณ์ในห้องเรียน สื่อการเรียนการสอน ขนาดและจำนวนห้องเรียนรวมถึงสถานที่ สำหรับจัดการศึกษา ชั้นเรียน งบประมาณ ทรัพยากรอื่นๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน โดยในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากร และครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มากพอ อาจมีการจัดรูปแบบโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียนที่แตกต่างไปจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มี ข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ

2. ความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาต้อง ทำการวิเคราะห์ตรวจสอบความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษาตามบริบทของแต่ละที่ ซึ่ง จุดเน้นและความต้องการพิเศษของแต่ละสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา ประกอบการจัดโครงสร้างหลักสูตรและการจัดตารางเวลาเรียน โดยแต่ละสถานศึกษาอาจจัด หลักสูตรหรือโครงสร้างโดยมีจุดเน้นในด้านต่างๆตามที่ได้วิเคราะห์มา อาทิ สถานศึกษาที่เน้นใน ด้านภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาที่เน้นในวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ สถานศึกษาที่เน้นการ สอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือค้นคว้าด้วยตนเอง หรือสถานศึกษาที่เน้นการมีงานทำหลังเรียนจบ หลักสูตร เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียนของโปรแกรมเหล่านั้นย่อมมีความแตกต่าง กันไปตามบริบทและจุดมุ่งหมาย หรือในสถานศึกษาที่อยู่ในเมืองใหญ่มักมีโครงสร้างหลักสูตร แตกต่างจากสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนดอยหรือชนบท เช่นนี้เป็นต้น

3. ความต้องการเฉพาะของผู้เรียน ความต้องการของผู้เรียนถือเป็น ปัจจัยสำคัญต่อการจัดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียน เพราะผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ด้วยความต้องการที่แตกต่าง ผู้เรียนบางกลุ่มอาจต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา แต่บางกลุ่มก็ต้องการเตรียมพร้อมสำหรับ



การออกไปประกอบอาชีพจึงมีความต้องการเรียนในสายวิชาชีพ หรือเรียนเฉพาะทาง เป็นต้น สถานศึกษาจึงควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรด้วย

ทั้งนี้อาจกล่าวสรุปได้ว่า จำนวนชั่วโมงเรียน คือความเหมาะสมของ ชั่วโมงเรียนที่นักเรียนและครูสามารถใช้เวลาในการเรียนการสอนให้ได้ครอบคลุมตามเนื้อหาหลักสูตร และสามารถทำกิจกรรมภาคปฏิบัติ รวมถึงการใช้เวลาเพื่อทบทวนบทเรียนที่เรียนในห้องได้ ซึ่งความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงเรียนนี้จะต้องพิจารณาและจัดสรรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาให้สอดคล้องไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร ความพร้อมในด้านการจัดการ รูปแบบหรือจุดเน้นของของสถานศึกษา รวมถึงการพิจารณาจากความต้องการของตัวผู้เรียนด้วย

### 2.2.3 ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling)

การจัดตารางเวลาเรียน หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการจัดตารางสอน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในระบบการเรียนการสอน เป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่องค์ประกอบอื่นๆเช่นผู้สอน เนื้อหาวิชา สื่อการสอน วิธีการ อาคารสถานที่ ได้มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการจัดการเรียนการสอนมาโดยตลอด แต่การจัดตารางเวลาเรียนกลับยังไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จนกระทั่งได้มีนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นมาหลายอย่างเช่น การสอนเป็นกลุ่มคณะ การเรียนแบบไม่แบ่งชั้น การสอนแบบศูนย์การเรียนและอื่นๆ จึงทำให้มีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตารางเวลาเรียนให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้น ผ่านแนวคิดของนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการโดยเน้นความยืดหยุ่นในส่วนที่ถูกกำหนดเป็นหน่วยเวลาให้ผิดไปจากตารางเวลาเรียนแบบเดิม(บุญเกื้อ ครอบหาเวช, 2542)

#### ความหมายของตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น

ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นในการออกแบบ ตารางเวลาเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ส่วนบุคคล และสามารถปรับเปลี่ยนตารางเวลาได้ตามความต้องการของผู้เรียนตลอดทั้งปี ซึ่งรูปแบบตารางเรียนแบบยืดหยุ่นนี้นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในรูปแบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pane, Steiner, Baird, Hamilton, & Pane, 2017).

ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น หมายถึง การจัดตารางเวลาเรียนให้มีความยืดหยุ่นโดยใช้เวลาในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ด้วยการจับคู่เวลาในการสอนให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน (Daniel, 2007)

ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling) หมายถึง ตาราง ชั่วโมงการเรียนที่มีความยืดหยุ่นพอเพื่อให้นักเรียนมีโอกาสที่จะลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรทาง วิชาการน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ หรือมีโอกาสให้นักเรียนย้ายไปมาระหว่างชั้นหรือวิชาที่เรียนได้ ตลอดทั้งปีตามความจำเป็นเพื่อศึกษาหรือทำกิจกรรมตามความต้องการของตนเอง (Raywid, 1994)

การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นนั้น เป็นความพยายามที่จะปรับปรุง การเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ วิธีพัฒนาความคิดและความรับผิดชอบในการศึกษาด้วยตนเอง การ จัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นไม่ใช่วิธีการสำหรับแก้ปัญหาทุกชนิดในโรงเรียน ความยืดหยุ่นไม่ ได้มาจากตัวเลขแต่มาจากตัวบุคคลที่จะต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดและใช้เวลาเหมือนกับ นวัตกรรมการศึกษาอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงอยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้การเรียนรู้ก่อเกิดประโยชน์ได้ มากที่สุด (กาญจนา เกียรติประวัติ, 2524) ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นสามารถช่วยปรับ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ นักเรียนได้มากขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมากขึ้น แต่เพื่อให้การใช้เวลาใน โรงเรียนเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์และมีความคล่องตัวมากขึ้น (Spear, 1992)

### **ความสำคัญของตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น**

ได้มีการศึกษาอย่างเป็นที่ประจักษ์แล้วว่าโครงสร้างของตารางเวลาเรียน นี้มีอิทธิพลต่อระดับของความต้องการด้านการพัฒนาการของนักเรียน (Williamson, 1998) และยังช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในด้านเวลา บุคลากร การใช้พื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้โรงเรียน อีกทั้ง ยังช่วยเพิ่มความหลากหลายในรูปแบบของหลักสูตรและการเรียนการสอนมากขึ้นด้วย (Canady & Rettig, 1995) โดยมีครูผู้ซึ่งมีส่วนร่วมโดยตรงกับนักเรียนและเป็นผู้ตัดสินใจที่ดีที่สุดในการ จัดการเวลาในสถานการณ์การเรียนรู้ และคอยช่วยแนะนำโดยยังสามารถควบคุมสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ได้ด้วย ทั้งนี้ในช่วงตารางเรียนที่มีความยืดหยุ่นนี้ นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมกับการ กิจกรรมต่างๆที่มีความเชื่อมโยงกันเพื่อส่งเสริมการใช้ทักษะหลายๆด้าน อาทิ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการการตัดสินใจ ทักษะในการแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในหมู่นักเรียนซึ่ง นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ดีขึ้นในด้านของสังคม

### **ประเภทของการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น**

โดยทั่วไปแล้วตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นนั้นมีการจัดการอย่างจำกัด ด้วยความคิดสร้างสรรค์ของครูและผู้บริหารในโรงเรียนเท่านั้น ทั้งนี้ได้มีการสรุปรูปแบบที่เป็นที่ นิยมไว้ 4 รูปแบบ (Daniel, 2007) ดังนี้ คือ

1. การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นที่กำหนดช่วงเวลาชัดเจน (Block Scheduling) ส่วนใหญ่เป็นการประสานความร่วมมือจากหลายสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีการกำหนดเวลารวมกันตั้งแต่สองช่วงขึ้นไป ในรูปแบบที่ง่ายที่สุด คือการกำหนดช่วงเวลาเรียนให้มีความยาวเท่ากัน เช่น นับหน่วยช่วงเวลาคือชั่วโมงเท่ากันทุกวิชา ทุกวัน หรือจัดเวลาเรียนเอาไว้แน่นอน เป็นภาคเรียน เป็นปี เช่น ในครึ่งปีแรกเรียน4ชั่วโมง และอีกครึ่งปีหลังเรียนอีก4ชั่วโมงในวิชาอื่น หรือเป็นการจัดการเวลาเรียนตามความต้องการของอาจารย์และนักเรียน เช่น จัดให้วิชาเรียนหลักมีช่วงเวลาที่นานกว่าวิชาเรียนเสริม ซึ่งระยะเวลาอาจแตกต่างกันไปในแต่ละวัน หรืออาจแบ่งชัดเจนในช่วงครึ่งเช้าและครึ่งบ่าย เป็นต้น

2. การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นที่มีการกำหนดวันสำรอง (Alternate Day Classes) เป็นการกำหนดคลาสแบบวันเว้นวันในระหว่างสัปดาห์ เช่น กำหนดให้มีเรียนวิชาหลักในทุกวัน แต่ในวิชาเสริมอาจกำหนดไว้เป็นบางวัน เช่น กำหนดให้มีตารางการเล่นดนตรีเฉพาะวันจันทร์ พุธและศุกร์ และตารางงานศิลปะในวันอังคารและพฤหัสบดี เป็นต้น

3. การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นที่จัดเวลาแบบหมุนเวียน (Rotating Schedules) เป็นการจัดตารางตามกำหนดการหลักของโรงเรียนที่ได้มีการกำหนดไว้ โดยทำการหมุนเวียนแต่ละช่วงเวลาตามลำดับชั้น ซึ่งกระบวนการนี้จะทำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในทุกวิชาตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของวันและสามารถดำเนินการได้ทั้งโรงเรียน

4. การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นที่ไม่มีการกำหนดตายตัว (Dropped Schedule) เป็นการจัดสรรเวลาของชั้นเรียนที่นอกเหนือจากการเรียนวิชาหลัก โดยนักเรียนเป็นผู้กำหนดในการเลือกวิชาเลือก การเข้าชุมนุม การเข้ากลุ่มแนะแนว หรือเลือกหลักสูตรต่างๆตามต้องการและความสนใจของนักเรียนเอง

### แนวคิดในการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น

ผศ.บุญเกื้อ ควรหาเวช(บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2542)ได้มีการสรุปแนวคิดการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น โดยกล่าวว่า การจัดตารางเรียนที่เหมาะสมจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางและรูปแบบการจัดตารางเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้จริงในชีวิตประจำวัน โดยมีสิ่งๆที่ควรนำมาพิจารณาดังนี้

1. การเรียนรู้ในแต่ละวิชานั้นมีความยากง่ายที่แตกต่างกันจึงใช้เวลาในการเรียนไม่เท่ากัน

2. การเรียนการสอนแต่ละวิชาในแต่ละครั้งสมควรจะมีช่วงเวลาที่แตกต่างกันออกไป เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ใช้เทคนิคการสอนที่มีความหลากหลายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน

3. การจัดเวลาให้ผู้เรียนทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งนั้น ควรจัดให้มีความสอดคล้องกับช่วงสมาธิตามวัยของผู้เรียน

4. การเรียนรู้วิชาประเภททักษะ เพื่อให้เกิดผลดีนั้น จะต้องได้รับการฝึกฝน ทักษะจึงจะได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

### ความแตกต่างระหว่างตารางเวลาเรียนแบบเดิมกับตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น

1. การกำหนดหน่วยเวลาที่ใช้ในตารางเวลาเรียนแบบเดิม เรียกว่า ชั่วโมงสอน มีการนับเป็นนาฬิกาเป็นหลัก ส่วนตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น จะใช้หน่วยเวลาที่สั้นกว่า เรียกว่า Modular Unit อาจมีการกำหนดใช้เวลา 20 ถึง 30 นาที ดังนั้นหน่วยเวลาที่จัดในตารางเวลาเรียนจึงไม่จำเป็นต้องเท่ากันทุกวัน อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของการสอนในวันนั้นๆ

2. ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลา (Rate of Time) ตารางเวลาเรียนแบบเดิมกำหนดให้แต่ละวิชามีหน่วยเวลาที่เท่ากัน โดยทุกวิชาจะใช้เวลาในการสอนช่วงละ 50-60 นาทีเท่ากันหมด ส่วนตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นจะกำหนดหน่วยเวลาในแต่ละวิชามากน้อยไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของวิชานั้นๆ เช่น วิชาภาษาอังกฤษอาจใช้เวลา 30 นาทีแต่จัดการสอนบ่อยครั้งขึ้น ส่วนวิชาคณิตศาสตร์อาจต้องการเวลามากสำหรับทำแบบฝึกหัด ก็อาจจะจัดเวลาให้นานขึ้นครั้งละ 90 นาทีแต่สอน 2 ต่อสัปดาห์ เป็นต้น หลักการนี้มีผลการวิจัยที่ได้นำมาทดลองใช้กันมาก คือการสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ถ้าจะให้ได้ดีขึ้น หน่วยเวลาสอนควรปรับให้สั้นลง เหลือครั้งละประมาณ 30 นาทีแต่จัดสอนให้บ่อยขึ้นในแต่ละสัปดาห์ ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ควรจะปรับเพิ่มเวลาให้จัดสอนนานขึ้น เป็นต้น

3. สำหรับการจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน ตามตารางเวลาเรียนแบบเดิม มักจะมีจำนวนนักเรียนเท่ากันโดยถืออัตราส่วนระหว่างนักเรียนกับครูเป็นหลักในการจัด เช่นครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน เป็นต้น ส่วนการจัดกลุ่มนักเรียนที่ใช้ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น จะแบ่งนักเรียนออกเป็นขนาดต่างๆกันตามแต่กิจกรรมของนักเรียนเป็นเกณฑ์ ทั้งนี้มีการจัดแบ่งกลุ่มอยู่ 3 ลักษณะคือ

3.1 การจัดแบบกลุ่มใหญ่ (Assemble Groups) อาจมีจำนวนนักเรียนในกลุ่มมากถึง 300 คน

3.2 การจัดนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยหลายๆกลุ่ม (Inquiry Groups) แต่ละกลุ่มอาจมีนักเรียนประมาณ 7 ถึง 15 คน

3.3 การเรียนแบบเอกัตบุคคล (Independent Study) เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนตามลำพังด้วยตัวเอง

ทั้งนี้การจัดการสอนในลักษณะกลุ่มต่างๆดังกล่าวข้างต้นจะมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับการสอนเป็นคณะโดยตรงด้วย

### หลักในการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (บุญเกิด ครอบหาเวช, 2542)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและยอมรับว่าโอกาสในการเรียนของผู้เรียนนั้นสำคัญกว่าความความสะดวกในการจัดตารางเรียนและการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ เช่นครูใหญ่ ผู้สอน นักแนะแนว หัวหน้าสาย ผู้นำคณะ

3. ควรมีการกำหนดและจัดเวลาไว้สำหรับการวางแผนทั้งที่เป็นรายบุคคลและวางแผนแบบเป็นกลุ่ม

4. ควรมีการกำหนดและจัดตารางเวลาเรียนเอาไว้ตลอดทั้งปีการศึกษา

5. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้เรียนจะต้องเข้าใจเหตุผลของการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นว่ามีประโยชน์สำหรับตนเองอย่างไรและควรรู้จักบทบาทของตนเอง

6. การจัดตารางเรียนควรคำนึงถึงการสอนแบบเป็นกลุ่มใหญ่ด้วย

7. ควรมีการแนะแนวเพื่อช่วยผู้เรียนที่ยังไม่รู้จักรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้

8. ควรมีการวางแผนและจัดตารางอย่างเป็นระบบและรอบคอบเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ราบรื่น

### ข้อดีของการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น

1. ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของบุคคลได้มากขึ้น

2. ช่วยให้ผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการเรียนสอนได้มากขึ้น

3. ช่วยให้ผู้สอนมีส่วนร่วมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนของตนเองมากขึ้น





## 2.2.4 ภาวะผู้นำ (Leadership practices)

### ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรืออำนาจหน้าที่โดยใช้ตำแหน่งเพื่อให้ผู้อื่นยินยอมและปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลหรือจุดมุ่งหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ (ชาญชัย อาจิ้นสมอาจารย์, 2550 )

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะสำคัญที่ควรมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ รวมถึงความสามารถของบุคคลที่นำพาหรือชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและร่วมพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามภายใต้ความถูกต้อง เช่นนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึงประกอบไปด้วย ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2542)

ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งเพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติตามหรือยึดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการและนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำพาความเข้มแข็งหรือความสำเร็จมาสู่องค์การได้ ดังที่นักวิชาการ (Trewatha & M.Newport, 1982) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การได้ และนอกจากจะบรรลุในด้านเป้าหมายแล้ว ภาวะผู้นำยังนำไปสู่ความรู้สึกมีส่วนร่วมในด้านบรรยากาศขององค์การ และสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมขององค์การอีกด้วย

### ความสำคัญและการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552)ได้นิยามความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยให้ผู้นำนี้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม ผู้นำสามารถที่จะจูงใจหรือชักนำให้สมาชิกในกลุ่มรวมพลังเพื่อที่จะปฏิบัติภารกิจต่างๆให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือตัวผู้นำ เพราะถ้าองค์การใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในองค์การได้สำเร็จตามเป้าหมาย และในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้นำนั้นก็



ไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลบังคับบัญชาให้สมาชิกเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งใดๆได้ ซึ่งจะ  
เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์การประสบความล้มเหลวไปด้วย (วิเชียร วิทยอุดม,  
2553) ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญของผู้นำในการบริหารงานในองค์การก็คือการเลือกนำเอาทฤษฎีไป  
ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละองค์การและบริหารจัดการให้การปฏิบัติงาน  
องค์การเกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการใน  
การศึกษาอย่างต่อเนื่องโดนเน้นความสำเร็จและความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ซึ่งในที่นี่อาจแบ่ง  
ภาวะผู้นำได้เป็น 4 ยุค (ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2560) ดังนี้คือ

ยุคที่ 1 ยุคการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ หรือผู้นำเชิง  
คุณลักษณะ (Trait Theories) ในระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ แนวคิดนี้มาจากทฤษฎีมหา  
บุรุษ (Greatman Theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ โดยเชื่อว่า ภาวะผู้นำหรือ  
ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเป็นมาโดยกำเนิด แนวคิดนี้เชื่อว่าคุณลักษณะของ  
ผู้นำนี้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่สามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ ภาวะผู้นำจะถูกมุ่งเน้นและอธิบายใน  
ด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่าผู้นำมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคล  
ทั่วไป โดยเน้นไปในลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่าง ความสูงใหญ่ เน้นลักษณะทาง  
ความสามารถ รวมไปถึงลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ

ยุคที่ 2 ยุคการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ หรือผู้นำเชิง  
พฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม โดยวิเคราะห์ถึงการ  
แสดงออกของผู้นำที่ปฏิบัติการหรือแสดงออก เน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งมีการสรุป  
รูปแบบพฤติกรรมไว้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544) ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ  
(Democratic Leadership – Autocratic Leadership) โดยผู้นำแบบประชาธิปไตยมักจะกระจาย  
อำนาจ หรือมอบหมายงานให้สมาชิกและเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ  
ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้การตัดสินใจด้วยตนเอง และไม่เปิดโอกาสให้  
สมาชิกคนใดเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(2) จากการศึกษาของ University of Michigan ตามพื้นฐานของ  
ทฤษฎีนี้จะมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ 2 แบบ คือ

1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People Oriented Behaviors) คือ  
ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกในองค์การ โดยให้ความเข้าใจในความสำเร็จและความต้องการ

ของสมาชิกอีกทั้งยังยอมรับความแตกต่างของบุคคล และเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกด้วย

## 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Behaviors)

คือ ผู้นำที่เน้นในด้านความสำเร็จจากการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่มีมาตรฐานสูง โดยมักใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายสำเร็จเป็นสำคัญ

## (3) จากการศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปพฤติกรรม

ของผู้นำเป็น 2 ด้าน คือ

### 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) คือ

ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ ขั้นตอนและลำดับในการบังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นไปที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งและโครงสร้างในองค์การ

### 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) คือผู้นำที่

ให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์การร่วมกัน

ยุคที่ 3 ยุคการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) พบว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันนั้น องค์การก็ย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ โดยผู้นำจะเน้นการปรับสภาพในการนำให้สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังการศึกษาของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situation Theory) ที่แบ่งภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ตามการทำงานของผู้นำเป็น 4 รูปแบบ คือ

### 1) ผู้นำแบบสั่งงานหรือบอกกล่าว (Telling) คือผู้นำที่เน้นงาน

มากกว่าความสัมพันธ์ เป็นลักษณะการสั่งงานที่เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อยและรู้สึกไม่เต็มใจในการทำงาน

### 2) ผู้นำแบบชักจูงหรือนำเสนอความคิด (Selling) คือผู้นำที่คอย

แนะนำ สนับสนุน เน้นการทำงานแบบทั้งมุ่งตัวงานและความสัมพันธ์ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อยแต่มีความเต็มใจในการทำงาน

### 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation) คือผู้นำที่เน้น

ความสัมพันธ์มากกว่างาน เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจในการทำงาน

4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegation) คือผู้นำที่ไม่เน้นทั้งงานและไม่เน้นความสัมพันธ์ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถและเต็มใจในการทำงาน

ผู้นำตามสถานการณ์ มีความเชื่อพื้นฐานว่าพฤติกรรมของผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและโอกาส เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำย่อมเปลี่ยนไปด้วย เพราะมีตัวแปรต่างๆ อีกมากมายเข้ามามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำนั่นเอง

ยุคที่ 4 ยุคการศึกษาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Transformational Leadership Theories) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อปัจจัยขององค์การเป็นอย่างมากและในยุคที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบัน แนวคิดด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) นั้นนับเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่โดดเด่นที่สุด มีความมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญในส่วนของ วิสัยทัศน์ การจูงใจ และการมอบอำนาจให้ผู้อื่น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีของเบริน (รัตติกอร์น จงวิศาล, 2550) โดยมีการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น เรื่องความมีอิสระ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น โดยเบรินมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยบุคคลใดก็ได้ และจะเป็นบุคคลในตำแหน่งใดก็ได้ในองค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน สามารถแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำการจัดการ หรือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่เกิดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำมักจะใช้การให้รางวัลเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามหรือเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ในลำดับขั้นแรก

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ ผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leadership) ผู้นำจะรับรู้และตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม โดยทั้งสองฝ่ายสามารถยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายคือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ และเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำสามารถเข้าใจความต้องการของผู้ตาม จนสามารถกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์อุดมการณ์ ที่เป็นค่านิยม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ในลำดับที่สูงขึ้น

3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการพิจารณาถึงแนวทางความประพฤติและ

พฤติกรรมทางด้านจริยธรรม การปฏิบัติต่อกันของทั้งผู้นำและผู้ตามจึงเกิดการปรับเปลี่ยน โดยสิ่ง ที่เด่นชัดในตัวของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อแนวทางการปฏิบัตินั้นทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจต่อสภาพ เดิมที่เป็น ส่งผลให้ลำดับความต้องการของผู้ตามสูงมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งตรงตาม ทฤษฎีความ ต้องการที่เป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทั้งนี้การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำมีพัฒนาการในการศึกษามาอย่าง ต่อเนื่องตั้งแต่ลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ซึ่งลักษณะแต่ละอย่างอาจจะไม่สามารถแยกออกจากกัน ได้ชัดเจนเพราะคุณลักษณะอย่างเดียวกันนั้นอาจจะมีส่วนที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวก็เป็นได้ ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำจึงได้ถูกนำมาพิจารณาเพิ่มโดยเน้นในด้าน พฤติกรรมการแสดงออกรวมถึงการปฏิบัติงาน และมีการศึกษาต่อตามยุคตามสถานการณ์โดย ผู้นำจะเน้นการปรับสภาพให้มีความสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ ต่างกัน และด้วยโลกที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ สมัยใหม่โดยเน้นแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ยาวไกลและจริยธรรมมากขึ้น แบบส และ ริจจีโอ (M.Bass & E.Riggio, 2006) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวคิดและ องค์ประกอบสำคัญสี่ประการ ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำโดยเน้นการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ และความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการสร้างเพียงข้อแลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงง่าย ๆ โดยผู้นำจะมุ่งเน้นที่แนวปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยใช้แกน องค์ประกอบสี่อย่าง ประกอบด้วย

##### 1.1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

หมายถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามในองค์การ ผู้นำจึงได้รับการชื่นชมยก ย่องและได้รับความเคารพนับถือ ความไว้วางใจในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งแสดงถึงความมีมาตรฐาน สูงในด้านจรรยาบรรณและจริยธรรมในตัวของผู้นำ โดยผู้นำมักจะหลีกเลี่ยงการใช้ประโยชน์ที่เอื้อให้ ตนเองแต่จะปฏิบัติตนเพื่อเป็นประโยชน์และเพื่อความสำเร็จขององค์การและส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นอุดมการณ์หลักของผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในองค์การได้

##### 1.2) การสร้างและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนรอบข้างได้ โดยให้ความมุ่ง มหมายที่เป็นแรงจูงใจสำคัญ และยังสามารถสร้างความท้าทายให้กับผู้ตามในองค์การว่า ทุกคน สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้สำเร็จอย่างแน่นอน โดยผู้นำจะปลุกเร้าและคอยกระตุ้นให้ผู้ตาม

เกิดความกระตือรือร้นโดยสื่อสารและชี้ให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองแต่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่เป็นความสำเร็จขององค์กรตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้อย่างชัดเจนร่วมกัน

#### 1.3) การกระตุ้นโดยใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

หมายถึงการกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักและรับรู้ถึงสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้ตามได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น รวมถึงตั้งข้อสมมติฐานปรับเปลี่ยนแนวคิดเก่าที่เคยปฏิบัติมาให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยผู้นำจะไม่วิจารณ์หรือติติงความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีแนวทางที่แตกต่างไป ทุกคนในองค์กรจะร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะคอยสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้ผู้ตามได้ใช้ความคิดเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

#### 1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

หมายถึงการที่ผู้นำจะให้ความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้ตามจึงได้รับการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความแตกต่างของแต่ละคน จนรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญในองค์กร ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่ และผู้นำจะคอยสนับสนุน ชี้แนะแนวทางเพิ่มเติมในงานที่ได้มอบหมายโดยที่ผู้ตามจะไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

ด้วยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามได้ใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาถึงการแก้ไขปัญหา โดยผู้นำยังคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ตามที่มีความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลจากอิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เอง ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ จึงทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรที่เป็นเป้าหมายหลักได้ต่อไป

#### **คุณลักษณะของผู้นำ**

คุณลักษณะของผู้นำหมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวของผู้นำ เป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดหรือคุณลักษณะทางด้านร่างกายรวมไปถึงการแสดงออกของผู้นำโดยใช้ความสามารถที่มี ชักจูงให้ผู้ร่วมงานงานปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างที่เหมาะสม และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือและแตกต่างจากบุคคลอื่น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551) ทั้งนี้คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอกของงาน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปนี้ มักจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาทิ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้อื่น พฤติกรรมความกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ที่สามารถอดทนต่อความเครียด ความกระตือรือร้น การรู้จักตนเอง เป็นต้น

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความฉลาดทางอารมณ์ การรู้จักตนเอง การรับรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญที่จะเผชิญกับความเสี่ยงหรือความท้าทาย รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ เป็นต้น

เคิร์คแพททริก และ ลอค (Kirkpatrick, Baum, & Locke, 1998) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำ 6 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น คือเป็นผู้นำที่มีความพยายามในการทำงานสูงเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ 2) เป็นผู้นำที่มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลและสามารถนำผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะเข้าไปรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และมีศักดิ์ศรีเพียงพอที่จะสร้างความไว้วางใจให้เกิดความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน 4) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในการตัดสินใจของผู้นำว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรปฏิบัติตาม 5) เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดที่จะคิดวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้องขององค์กร 6) เป็นผู้มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีความรอบรู้ในองค์กร (ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, Lampel, Quinn, & Ghoshal, 2014) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือความสามารถในการกระจายอำนาจ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มอบหมายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างกันเพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง



จากบทความพิเศษของคุณธนินทร์ เจียรนวนนท์(มติชนสุดสัปดาห์, 2562) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของคนที่จะเป็นผู้นำไว้ว่า ผู้นำต้องไม่ใช่คนเก่ง แต่ต้องเป็นคนดี รู้จักเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำต้องยอมเสียสละให้ผู้น้อย ต้องคอยช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนถึงจะนับถือ ผู้นำต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ต้องรู้จักเสียเปรียบ ต้องขยันกว่าคนอื่น ต้องทำเรื่องที่ยากที่สุดที่ไม่มีใครอยากทำและที่สำคัญต้องบังคับตัวเองได้ เพราะการเป็นผู้นำ เป็นเบอร์หนึ่ง จะไม่มีใครกล้ามาบังคับให้เราทำอะไร ดังนั้น เราต้องบังคับตัวเราเอง ให้เราต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ต้องขยันมากกว่าคนอื่น มีจิตใจช่วยเหลือคนอื่น ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยกันทำงานให้สำเร็จ เมื่องานสำเร็จก็แบ่งปันกัน ไม่ใช่เก็บไว้คนเดียวรวมถึงต้องกล้ารับผิดชอบต่อความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น กล้ารับผิดชอบ และรู้ว่าเมื่อผิดพลาดแล้วมีทางแก้ไขได้อย่างไรให้สำเร็จ ผู้นำที่จะทำงานสำเร็จและเติบโตได้ ต้องทำให้คน 3 ระดับสนับสนุน คือ 1. ผู้นำที่เหนือกว่า หรือหัวหน้างาน 2. เพื่อนร่วมงาน 3. ลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชา

ผู้นำแต่ละคนจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะหลักที่สำคัญของผู้นำคือ การมีภาวะหรืออิทธิพลที่เหนือกว่าสมาชิกกลุ่มโดยขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมในตัวของผู้นำและขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ภาวะผู้นำจะปรับตามความเหมาะสมขององค์การเพื่อชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้คุณลักษณะของความเป็นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ควรจะไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์และปรับไปตามบริบทขององค์การ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างราบรื่น

### ภาวะผู้นำทางการศึกษา

ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาสูง ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้งานด้าน การศึกษานั้นเป็นไปอย่างราบรื่นและบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อต่อยอดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับโลก (Caldwell, 2003) ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางการศึกษาก็มีรูปแบบและคุณลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากภาวะผู้นำขององค์การด้านอื่นๆ เพราะการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับความชำนาญการโดยเฉพาะการใช้ทักษะในด้านการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีปรัชญาที่มุ่งผลเพื่อการ พัฒนาผู้เรียนที่เป็นเยาวชนเพื่อสังคมและประเทศชาติ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและ

สังคมในอนาคต ดังนั้นการที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้จึงต้องขึ้นอยู่กับแนวทางในการบริหารรวมถึงทัศนคติ ทั้งนี้ในวงการการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายสำหรับการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนสามารถแบ่งได้เป็น 6 รูปแบบ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2548) คือ

1. ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) เป็นรูปแบบที่เทลฟอร์ดให้ความเห็นว่า(Telford, 1996) ผู้นำทางการศึกษาไม่ใช่ผู้ที่จะบริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป เพราะผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ครูผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียนจึงต้องเข้าใจบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมายได้ คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักการศึกษามากกว่าที่จะเป็นนักบริหารจัดการ ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจจึงมีสี่แนวคิดหลักเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในด้านโครงสร้าง ด้านการเมือง ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านสัญลักษณ์

2. ภาวะผู้นำแบบนักบริการ (Servant leadership) ของกรีนลีฟ (Greenleaf, 1995)ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น เน้นการให้บริการกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อที่จะช่วยกันสร้างอำนาจนำทางในด้านการศึกษา โดยผู้นำแบบนักบริการจะให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้ได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นของตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสนับสนุนให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ฝึกใช้ความคิดพิจารณาจนสามารถเกิดความคิดที่เป็นอิสระจนสามารถสร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อที่จะนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไปได้

3. รูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Share holder leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ทำให้ผู้นำกับกลุ่มสมาชิกทุกคนมีภาวะความเป็นผู้นำแบบเท่าเทียมกันคล้ายความสัมพันธ์แบบเป็นหุ้นส่วน โดยมีการเชื่อมโยงอำนาจระหว่างกันอย่างสมดุล เป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมอบอำนาจและสามารถร่วมกันทำงานอย่างเป็นทีม ดังนั้นการออกแบบในการจัดการเรียนการสอนจึงเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการให้ความหมายของวิสัยทัศน์ โดยผู้นำจะมีหน้าที่สรุปภาพรวมเพื่อให้เกิดภาพกว้าง และทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างบริสุทธิ์ใจ และสมาชิกทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่อาจจะนำมาซึ่งความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การได้

4. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้หรือกัลยาณมิตร (True good friend leadership) ผู้นำในกลุ่มการศึกษานั้นเป็นการสร้างคุณค่าเพื่อพัฒนาคน เป็นการสร้างคน

ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ พัฒนาผู้เรียนให้ทันโลก จึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของเพื่อนร่วมอาชีพที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุน จนเกิดเป็นมิตรภาพและนำไปสู่การบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร

5. รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานและพากันไป พระธรรมปิฎก (ประยูร ธมฺมปยุตโต, 2540) เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำและผู้ร่วมที่ไปด้วย โดย ตัวผู้นำเองนั้นต้องมีคุณความดี มีความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ร่วมเกิดความมั่นใจและสามารถประสานทำให้ทุกคนเกิดความสามัคคีและเล็งเห็นไปทางเดียวกันว่าสิ่งที่ทำนั้นจะเกิดเป็นประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง

6. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) ของ คาลด์เวลล์ (Caldwell, 2003) เป็นการศึกษาระบบภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จโดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนที่จะสร้างให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความสามารถของผู้นำที่มียุทธศาสตร์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่การเรียนรู้เสมือนจริงได้เกิดขึ้นในโลกของการศึกษา การเปลี่ยนแปลงที่ทำได้สำเร็จจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ของตัวผู้นำ และจากการรับรู้ของผู้บริหารภายใต้แนวคิดและการปฏิบัติของคาลด์เวลล์ ซึ่งมียุทธศาสตร์สำคัญ อาทิ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ การมีทักษะในสื่อสารและการให้แนวคิด การปฏิบัติต่อกันเพื่อขอความร่วมมือหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์ขัดแย้ง การสร้างสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน การประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและทันต่อโลกปัจจุบัน

รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษานั้นมีอยู่หลากหลาย ทั้งนี้ล้วนแต่มีจุดประสงค์เดียวกันทั้งสิ้น คือ เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีความรู้เท่าทันและสามารถกลับมาพัฒนาตนเองและสังคมได้ ผู้นำอาจต้องใช้การผสมผสานศาสตร์แห่งภาวะผู้นำหรือเลือกใช้รูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมๆ กับพัฒนาครูผู้สอน ตลอดจนให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคมแวดล้อมไปด้วยเช่นกันเพื่อที่จะพัฒนาให้สถานศึกษาที่กำกับดูแลเป็นแหล่งเรียนรู้คู่สังคมต่อไป

## บทบาทผู้นำในสถานศึกษา

การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ นั้นมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ผลจากงานวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่าภาวะผู้นำ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนแนวคิดต่างๆลงสู่ภาคปฏิบัติจนสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายได้ เพราะถ้าผู้นำสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และขาดการสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงานและระเบียบขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจังแล้ว จุดมุ่งหมายก็ยากที่จะสำเร็จได้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญในการผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางของ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของความเป็นโรงเรียน เพื่อที่จะทำให้นักบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงภาพของความเป็นโรงเรียน ผู้นำสถานศึกษาจึงควรมีบทบาท ดังนี้

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำสถานศึกษาต้องทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ให้มีระดมความคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุด โดยผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1.2 สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นพันธกิจ และแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจ สนับสนุน เพื่อให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันและคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อมีอุปสรรค เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน

1.3 ผู้นำต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยผู้นำจะตั้งความคาดหวังต่อคุณภาพของผลงานที่ครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติ รวมไปถึงผลการเรียนรู้นักเรียนจะได้รับให้อยู่ในระดับสูงเพียงพอ โดยผู้นำสถานศึกษาอาจมีการสนับสนุนการใช้ผลงานวิจัยและกระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดค้นทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

1.4 ชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน เพราะความร่วมมือร่วมใจเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมและชักจูงให้ครูผู้สอนและบุคลากรต่างๆ ทำงานร่วมกันในรูปแบบที่มุ่งงานเพื่อช่วยให้

ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและยึดถือในเป้าหมาย และผิตชอบต่อผลงานร่วมกัน

1.5 ติดตามดูแลการปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ผู้นำโรงเรียนต้องคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนโดยมีตัวบ่งชี้และคอยติดตามข้อมูลและผลการปฏิบัติเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินร่วมกับครูผู้สอน โดยยึดหลักเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้งานดีขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ มิได้เป็นไปเพื่อการตำหนิหรือจับผิดผู้ร่วมงาน

2. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านพัฒนาบุคลากร (Developing people) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์กร ครูผู้สอนรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับการการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้มีแนวทางในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่ๆ ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการอบรมพัฒนาอาชีพครูระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา รวมถึงต้องสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการพัฒนาในโรงเรียน รวมถึงให้การสนับสนุนครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนได้ต่อไป

3. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร (Developing the organization) โดยสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพของครูผู้สอนและนักเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ อาทิ พัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นแนวทางและบริบทในการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน ตรวจสอบและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนในปัจจุบัน รวมถึงบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและสร้างกระบวนการให้ทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะพัฒนาโรงเรียนร่วมกันเพื่อประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

องค์กรการกุศลระดับชาติด้านการศึกษา(The Wallace Foundation, 2012)ของประเทศอเมริกาได้สนับสนุนโครงการส่งเสริมความเป็นผู้นำในและได้มีการนำเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรนำไปปฏิบัติ มี 5 ข้อ ดังนี้คือ

1. สร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางด้านวิชาการเพื่อนักเรียนทุกคน  
แนวทางแห่งความสำเร็จนี้เป็นการนำวิสัยทัศน์ลงสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนได้เกิดความเข้าใจ และได้มีส่วนร่วมในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ได้บรรลุผลตามเป้าหมาย



2. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา โดยผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียนเพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและการทำกิจกรรม บรรยากาศโรงเรียนที่พึงประสงค์จึงมีความสำคัญที่จะเอื้อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

3. การสร้างและปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคลากร บุคลากรในโรงเรียนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ การสร้างโอกาสเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในทักษะที่หลากหลายจะสามารถส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

4. การพัฒนาปรับปรุงในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่เพื่อที่จะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพในการสอนเพื่อให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายตามความคาดหวังของทั้งผู้เรียนและผู้ปกครอง

5. การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ ผู้บริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูผู้สอนรวมถึงผู้เรียน และจะนำข้อมูลที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน

บทบาทของผู้นำในสถานศึกษาล้วนแต่เป็นไปเพื่อนำพาให้สถานศึกษานั้นพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งต่อตัวบุคลากรของโรงเรียน และต่อตัวผู้เรียนเองอย่างสูงสุด ซึ่งจะนำพาให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานขึ้นได้ ทั้งนี้ผู้นำจึงต้องเข้าใจในบทบาทของตัวเองอย่างถ่องแท้และให้การสนับสนุนในทุกขั้นตอนของการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อที่จะได้บรรลุผลสำเร็จตามที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายไว้

### **ภาวะผู้นำในบริบทของโรงเรียนทางเลือก**

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนตามค่านิยมส่วนตัวและตามวิชาชีพ ผู้นำจะถ่ายทอดวิสัยทัศน์นี้ในทุกโอกาสและจะโน้มน้าวสมาชิกในโรงเรียนรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อแบ่งปันวิสัยทัศน์ ปรัชญา โครงสร้าง และกิจกรรมของโรงเรียน และมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญรองจากการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยเฉพาะในส่วนด้านความรู้สึกต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Bush & Glover, 2014) สอดคล้องกับบทความที่กล่าวถึงโรงเรียนทางเลือกว่าโครงสร้างหลักในความเป็นโรงเรียนทางเลือกและตัวหลักสูตรของระบบทางเลือกเป็นสิ่งที่ถูกให้



ความสำคัญมากกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน (Means, 2015)ซึ่งบทบาทความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะมีผลอย่างมากในแง่ของความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับของนักเรียนมากกว่า

ทั้งนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรและทำหน้าที่กำกับใ้มน้ำวสมาชิกรให้เดินไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดไว้ (Leithwood & Levin, 2010) ความสำคัญและอิทธิพลของภาวะผู้นำจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยของการการปฏิรูปและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เฉากเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานของครูและการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเร่งที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และด้วยเหตุนี้จึงมีการศึกษารูปแบบและมีการวัดระดับภาวะผู้นำของโรงเรียนขึ้น โดยรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกผ่านความเชื่อ ทศนคติและแนวโน้มทิศทางของโรงเรียนต่างกัันนั่นเอง (Brown, 2019) ทั้งนี้รูปแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทางเลือกนั้น สามารถแบ่งรูปแบบได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1.ภาวะผู้นำทางวิชาการ(Instructional leadership) หรือภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน มีแนวคิดว่ทั้งนักศึกษาและครูผู้สอนนั้นต่างก็เรียนรู้และพัฒนาพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเรียนรู้ที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นนั้นจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง จึงถือว่ผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทของผู้นำในโรงเรียนที่มีความสำคัญที่สุด (Fullan, 2011) บทบาทของผู้นำทางวิชาการจะมุ่งเน้นไปที่การจัดการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะในด้านการบริหารบุคลากรผ่านการสรรหา การว่าจ้าง การพัฒนา และการประเมินเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เพราะมีบทบาทหลักในการพิจารณาหลักสูตรซึ่งเป็นแก่นที่สำคัญของการจัดการศึกษารวมไปถึงการเตรียมแผนสำหรับการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนอีกด้วย

2.ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย(Democratic leadership) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยนั้นมีการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้ทุกคนเป็นผู้มีอำนาจและร่วมกันใช้สิทธิในการตัดสินใจ มีการจัดสรรเพื่อแบ่งความรับผิดชอบให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร และสุดท้ายก็จะมีการรวบรวมข้อมูลและผู้นำจะมาสรุปผลที่ได้ในภายหลัง ทั้งนี้ผู้นำแบบประชาธิปไตยสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสามารถที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพและทำในปริมาณที่มีจำนวนมากได้ แต่กระบวนการดำเนินงานแบบประชาธิปไตยมักจะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง ด้วยเหตุนี้

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในบริบทของโรงเรียนทางเลือกจึงเป็นรูปแบบของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและสะดวกสบายเพื่อที่จะให้นักเรียน นักศึกษารวมถึงบุคลากรครูผู้สอนต่างๆได้เข้าถึงและร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจขั้นสุดท้ายก็ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารนั่นเอง ด้วยแนวความคิดของภาวะผู้นำรูปแบบนี้เองจึงสามารถสร้างความไว้วางใจรวมไปถึงสามารถสร้างสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นได้ในโรงเรียนได้

3.ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำทางจริยธรรมจะพิจารณาสถานการณ์จากหลายมุมมองและมักจะมีการตัดสินใจหลังจากตรวจสอบเงื่อนไขจากหลายๆประเด็น ซึ่งตัวผู้นำเองอาจต้องเผชิญกับความท้าทายทางจริยธรรมของอำนาจสิทธิพิเศษหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสม่ำเสมอ ความจงรักภักดี (Goodstein, 2000; Johnson, 2012) ซึ่งความท้าทายในด้านความรู้และความสม่ำเสมอ นั้นเป็นกุญแจสำคัญที่ต้องพิจารณาโดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนทางเลือก เนื่องจากผู้นำจะต้องสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับหลักสูตรการศึกษาของนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและจะต้องหมั่นคอยดูแลพิจารณาความคาดหวังของนักเรียนรวมถึงบุคลากรเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความสามารถและได้รับการปฏิบัติที่ดีเลิศอย่างสม่ำเสมอ

4.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยแนวคิดทั้งหมดยังคงความสอดคล้องให้เข้ากับวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น ซึ่งในบริบทของโรงเรียนทางเลือกนั้นถือว่าเป็นงานยากที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างของผู้เรียน อย่างไรก็ตามถือว่าเป็นความท้าทายของผู้นำที่จะจัดระเบียบและหาแนวทางแก้ไขเพื่อดำเนินการตามแผนเพื่อที่จะสร้างโรงเรียนที่ยอดเยี่ยมสำหรับผู้เรียนทุกคน (Hess, 2013) ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทางเลือกอาจต้องดำเนินการปฏิบัติในแนวเชิงรุกเพื่อที่จะได้เข้าถึงทรัพยากรต่างๆเพื่อจัดทำแนวทางปรับปรุงหรือทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขด้วยแผนความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรร่วมกัน

ซึ่งจาก 4 รูปแบบที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามของภาวะผู้นำนี้ว่า ภาวะผู้นำในบริบทของโรงเรียนทางเลือกหมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่มุ่งเน้นพฤติกรรมการโน้มน้าว สร้างความไว้วางใจรวมไปถึงสนับสนุนและสร้างสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนยอมรับและเห็นตาม ชักจูงให้ทุกคนปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองเพื่อนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารมีหน้าที่ตัดสินใจจัดสรรและจัดการบริหาร

ทรัพยากรในโรงเรียน ปรับปรุงหรือทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกคน เพื่อให้เกิดผลอันมีประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

จากรูปแบบของผู้นำข้างต้นผู้วิจัยได้พบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลทวูดและดิวค (Leithwood & Duke, 1999) ที่ได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาไว้เช่นกัน โดยแบ่งเป็นรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) มุ่งเน้นที่ พฤติกรรมของครูหรือผู้สอนในขณะที่พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน ซึ่งยังเกี่ยวพันถึงตัวแปรอื่นๆขององค์การที่กว้างขึ้น เช่น วัฒนธรรมของโรงเรียนหรือ สภาพแวดล้อมทางความคิดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหรือการสอนในชั้นเรียนของครู ทั้งนี้มี งานวิจัยพบว่าธรรมชาติในบทบาทของผู้นำในสถานศึกษานั้นมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อ ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ (Robinson, 2007) เพราะการมีส่วนร่วมของผู้นำจะส่งผลโดยตรงในส่วน ของการวางแผนหลักสูตรและการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความ โกลัซิดหรือมีส่วนร่วมต่อการสอนและการจัดการเรียนรู้นั้นมากขึ้นเท่าไร ผู้นำนั้นก็ยังมีแนวโน้มที่จะ สร้างความแตกต่างและสร้างความพัฒนาให้กับนักเรียนมากขึ้นเท่านั้น การศึกษาในเรื่องนี้จึงบ่งชี้ ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญยิ่งมากกว่าภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มุ่งเน้นที่ความมุ่งมั่นและความสามารถของสมาชิกในองค์การตลอดจนความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม ในองค์การ โดยผู้นำจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นส่วนบุคคลในระดับที่สูงขึ้นเพื่อส่งผลตรงต่อ เป้าหมายขององค์การและความสามารถที่มีมากขึ้นก็เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ผู้นำจะต้อง เข้าใจจุดแข็งในเป้าประสงค์เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้อื่น โน้มน้าว ชักจูงให้สมาชิก ยอมรับความคิดเห็นหรือเห็นตามมุมมองของผู้นำเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน ทั้งนี้มีงาน สันนิษฐานข้อมูล (Leithwood, 1994) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่า เป็น แนวทางปฏิบัติที่เน้นในเชิงกระบวนการของผู้นำโดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการ ผสมผสานคุณลักษณะซึ่งทำให้ผลทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อความก้าวหน้าซึ่ง นำไปสู่ความสำเร็จได้ อาทิ การคิดริเริ่มในการปรับโครงสร้างของโรงเรียน และการจัดการด้าน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ครูรับรู้ เป็นต้น จึงเห็นได้ชัดว่าภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้นำและ ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน (Kirkbride, 2006) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจะมีพลังและมีศักยภาพที่ดีก็ต่อเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความสัมพันธ์ที่

กลมกลืนกัน และมีส่วนร่วมในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3.ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) มุ่งเน้นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีจุดมุ่งหมายเพื่อชี้แจงลักษณะของค่านิยมที่ผู้นำใช้ในการตัดสินใจรวมไปถึงวิธีพิจารณาความขัดแย้งเพื่อเลือกค่านิยมที่ดีที่สุด รูปแบบภาวะผู้นำแบบจริยธรรมแตกต่างจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตรงที่มุ่งเน้นในด้านความซื่อสัตย์ โดยจุดเน้นที่สำคัญของการเป็นผู้นำนี้อยู่ที่ตัวค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมของตัวผู้นำเอง ส่วนอำนาจและอิทธิพลนั้นจะเป็นตัวแยกแยะและชี้ให้เห็นว่าสิ่งไหนถูกหรือผิด (Leithwood et al., 1999) เมื่อคุณธรรมของผู้นำได้รับการสนับสนุนมากขึ้นจะกลายเป็นค่านิยมของผู้นำ และเมื่อผู้นำได้ยึดมั่นเอาค่านิยมนี้ไปใช้ในชีวิตรและการประกอบอาชีพแล้ว คุณธรรมเหล่านี้ก็จะถูกใช้เพื่อสนับสนุนในการตัดสินใจในภารกิจต่างๆและกลายเป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนต่อไป

4.ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่พวกเขามีความเกี่ยวข้องซึ่งการบริหารจัดการแบบนี้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้เพราะทุกคนในองค์กรจะรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งและความมีส่วนร่วมในองค์กร และในบริบทของโรงเรียนนั้นในที่นี้จึงหมายถึงการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนที่เป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างมากในการตัดสินใจสิ่งต่างๆในโรงเรียน และด้วยเหตุนี้จึงมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมากขึ้นอย่างมากซึ่งในงานวิจัยอาจใช้เรียกภาวะผู้นำนี้ว่าเป็นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ(Distributed Leadership)ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับบทความของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)ว่าผู้นำต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงานไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนมากขึ้นเป็นผู้นำการพัฒนาศักยภาพของครูและเป็นผู้ใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ปรับเปลี่ยนจากการตัดสินใจโดยผู้นำเพียงคนเดียวเป็นการกระจายภาวะผู้นำ(Distributed Leadership)ให้แก่ผู้ร่วมงานในระดับต่างๆเพื่อได้มีโอกาสเป็นผู้นำที่ได้รับการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองมากขึ้น

5.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Managerial and strategic leadership) ผู้นำมุ่งเน้นงานที่ครอบคลุมหน้าที่ต่างๆรวมไปถึงการจัดการทั้งหมด อาทิ การประสานงาน การวางแผน การเฝ้าติดตาม และการกระจายทรัพยากร โดยมากบทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์จะอยู่ในขอบเขตของผู้นำในตำแหน่งระดับอาวุโสขององค์กร

6.ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingent leadership) บทบาทของผู้ผู้นำขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ไม่มีบทบาทที่วางไว้อย่างชัดเจนถาวร รูปแบบของผู้ผู้นำเน้นการปรับสภาพ คือสามารถเปลี่ยนรูปแบบไปเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ดังนั้นด้วยสถานการณ์ที่ต่างกัน บทบาทภาวะผู้นำก็จะถูกตอบสนองด้วยรูปแบบที่แตกต่างกันด้วย

อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์การหรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ผู้นำต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร เพื่อที่จะนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อที่จะปฏิบัติงานและมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวไม่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกสถานการณ์เพราะเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป รูปแบบของภาวะผู้นำจึงต้องเปลี่ยนตามไปด้วยเพื่อประสิทธิภาพตามความเหมาะสม (Nethercote, 1998) ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะและองค์ประกอบที่เด่นชัดและใกล้เคียงกับบริบทของภาวะผู้นำในโรงเรียนทางเลือกมากที่สุด โดยมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์การมากกว่าความต้องการหรือสนใจของตัวผู้นำเอง มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจรวมถึงกระตุ้นให้ผู้ตามได้ใช้ปัญญาในการคิดพิจารณา อีกทั้งยังคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ตามที่มีความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลจากอิทธิพลของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เอง ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาและให้ความเคารพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามได้มากกว่าที่จะสร้างเพียงแค่ความคาดหวัง จึงทำให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย สอดคล้องไปกับแต่ละปรัชญาของสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนทางเลือกมากที่สุด

### 2.2.5 บรรยากาศในโรงเรียน (School Climate)

บรรยากาศโรงเรียน (school climate) เปรียบได้กับคุณภาพและลักษณะโดยรวมของชีวิตในโรงเรียน (Cohen, M.McCabe, M.Michelli, & Pickeral, 2009) ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยบุคลากร ครู และนักเรียนในโรงเรียนผ่านทางความรู้สึก ความเข้าใจที่มีต่อโรงเรียน โดยความรู้สึกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อแนวคิดแนวปฏิบัติทั้งทางบวกและทางลบ และส่งผลต่อสภาพจิตใจของสมาชิกทุกฝ่ายในโรงเรียน ในประเทศไทยนั้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเคยเป็นตัวชี้วัดหลักที่ใช้เปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาระหว่างระบบการศึกษาและโรงเรียนทั่วโลก แต่ในปัจจุบันกระแสปรัชญาการศึกษาหันมาให้ความสนใจการพัฒนาบุคคลอย่างรอบด้านมากขึ้น บรรยากาศในโรงเรียนจึงถูกให้ความสำคัญโดยเฉพาะในมิติด้านความรู้สึก การรับรู้ ความเข้าใจของนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโรงเรียน อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อได้ใช้เวลาอยู่ในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมาจากสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ลักษณะ



อาคาร การตกแต่งห้องเรียน รูปแบบการเรียนการสอน เป็นต้น และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และความรู้สึกที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), 2562)

### ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

คำว่าบรรยากาศในโรงเรียนได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียนมากขึ้น ทั้งนี้บรรยากาศในโรงเรียนก็เป็นคำกว้างๆ ที่โดยมากมักใช้เพื่ออธิบายสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและก็ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่ชัด แต่จากงานวิจัยก็สามารถจัดกลุ่มหัวข้อของความหมายที่ได้อ้างถึงในประเด็นบรรยากาศในโรงเรียนที่เกิดซ้ำหลายครั้ง (Austin, O'Malley, & J, 2011; Cohen et al., 2009)

อาทิ (ก) ระเบียบ ความปลอดภัย และการลงโทษในโรงเรียน (ข) แนวปฏิบัติ การสนับสนุนทางวิชาการในโรงเรียน (ค) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและทางสังคม (ง) สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน และ (จ) ความเกี่ยวข้องของโรงเรียน เป็นต้น เป็นนิยามที่รวมค่านิยมขององค์กร วัฒนธรรม แนวปฏิบัติด้านการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนทั้งหมด ในอีกมุมมองหนึ่งก็เปรียบเป็นความรู้สึกนึกคิดที่จับต้องได้ยากแต่บรรยากาศในโรงเรียนเหล่านี้เองที่ทำให้แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

ฮอยและมิสเกล (W. Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งอีกทั้งสิ่งเหล่านี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนด้วย

โอเวนส์ (Owens, 2001) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นรวมถึงการรับรู้จากสมาชิกในกลุ่มซึ่งอาจเป็นแบบแผนที่ยึดถือกันมาจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับกันในโรงเรียนนั้น

วังและเดกอล (Wang & Degol, 2015) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง โครงสร้างอันหลากหลายมิติที่แสดงถึงทุกแง่มุมของประสบการณ์ในโรงเรียน

ฮอยและสวีตแลนด์ (W. K. Hoy & Sweetland, 2001) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน



ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2562)กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง เป้าหมาย ปรัชญาและค่านิยมที่โรงเรียนยึดถือภาวะความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร การดูแลอาคารและทรัพย์สินของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544)กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่งอาจจะหมายถึง ฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน อาคารสถานที่ของโรงเรียน สถานที่ต่างๆของโรงเรียน เป็นต้น และคำว่าบรรยากาศองค์การมักแสดงออกโดยใช้คำคุณศัพท์ เช่น บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอึกทึก บรรยากาศแบบเป็นกันเองง่ายๆ บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบเคร่งครัด เป็นต้น

ศิริพงษ์ เศาภายน(ศิริพงษ์ เศาภายน, 2548) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมเป็นประสบการณ์ในแง่บวกที่หลากหลายที่เกิดขึ้นและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนซึ่งทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้บรรยากาศในโรงเรียนได้รับการกล่าวถึงในงานวิจัยและถูกให้ความสำคัญมากขึ้นจากหลายสาเหตุ ซึ่งรวมไปถึงความสามารถในการจัดระเบียบลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียนภายใต้ทฤษฎีเดียวกัน ในบางครั้ง คำนี้กลายเป็นสิ่งที่จับต้องได้และในหลายสถานศึกษาก็หยิบยกบรรยากาศโรงเรียนไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนด้วย (Voight, Austin, & Hanson, 2013)เพราะบรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นได้ ก็จะเป็นผลให้ครูหรือบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (มารศรี สุธานี, 2540)จึงอาจกล่าวได้ว่าสาเหตุของความสำเร็จของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันนั้นก็เพราะบรรยากาศโรงเรียน เช่น พฤติกรรม นโยบาย และแนวปฏิบัติของการบริหารของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันในบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน นักเรียนจะมีความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทางอารมณ์ ครูจะเป็นผู้สนับสนุน มีความกระตือรือร้นที่จะตอบสนองต่อนักเรียน ผู้ปกครองจะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความสมัครใจ และชุมชนโรงเรียนที่ถูกสร้างขึ้นรอบ ๆ ก็จะมีการมีส่วนร่วมที่ดี ให้เกียรติ และให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ตลอดจนทุกคนก็จะดูแลบริเวณโรงเรียนและพร้อมที่

จะทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นโรงเรียนที่สร้างสรรค์ (OECD, 2019) โดยบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมจะส่งผลดีต่อบุคลากรและจะเป็นการสนับสนุน และเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ภาวดี อนันต์นาวิ, 2551) บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นผลรวมของค่านิยมในองค์กร เป็นวัฒนธรรมและเป็นวิธปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนทุกคน (Özgenel, 2020)

นอกจากนี้ยังมีบทความสรุปของเวสเทต (Voight et al., 2013) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกนี้ว่า บรรยากาศในโรงเรียนที่ดีนั้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและรวมไปถึงผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังแสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งถือว่ามีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับบทความวิจัย (Özgenel, 2020) ที่กล่าวว่าบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งยังส่งผลถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนอีกด้วย ด้วยความสำคัญที่ส่งผลต่อทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน บรรยากาศในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นจุดสนใจของสถานศึกษาอีกหลายแห่ง ด้วยมีความคิดริเริ่มในการที่จะปฏิรูปโรงเรียนรวมถึงการที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดโครงการเกี่ยวกับโรงเรียนที่ดีขึ้นเพราะบรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกของนักเรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เมื่อบรรยากาศในโรงเรียนดีก็ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ และบุคลากรทุกฝ่ายก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานและสามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียนต่อไป

### องค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียน

ฮาลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันโดยสามารถวัดบรรยากาศได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ หรือ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) เพื่อใช้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศของโรงเรียน ประถมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยใช้วัดบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร และวิเคราะห์พฤติกรรมของครูอาจารย์ ทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนทั้งหมด 8 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มองค์ประกอบที่ 1. พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร (Administrator's Behavior) มี 4 ด้าน คือ

1.1 ความห่างเหิน (Aloofness) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้นำหรือผู้บริหาร กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการหรือเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นโดยหน้าที่การงานเท่านั้น (Formal Relationship) ลักษณะการบริหารจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด นอกเหนือจากงานแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหาร จะไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานเลย

1.2 การมุ่งเน้นที่ตัวงาน (Production Emphasis) เป็นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่คำนึงถึงงานเป็นหลัก ผู้บริหารจะคอยควบคุม สั่งการ ดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดรวมทั้งคอยตรวจงานต่างๆ เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Thrust) เป็นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยจะให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา โดยพยายามที่จะกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้ได้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่ได้ดูแลสั่งการอย่างใกล้ชิดแต่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและคอยสนับสนุนในการทำงานอยู่เสมอ

1.4 การให้ความเมตตาและเอาใจใส่ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือ มีความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้ร่วมงาน คิดถึงจิตใจของผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือดูแล

กลุ่มองค์ประกอบที่ 2. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ในที่นี้หมายถึงครูอาจารย์ (Subordinate's Behavior) มี 4 ด้านคือ

2.1 การไม่มีความร่วมมือระหว่างกัน (Disengagement) เป็นพฤติกรรมของครูที่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างทำงานกันอย่างขาดความสามัคคี ขาดการประสานงานและไม่พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2.2 การติดอยู่ในอุปสรรค (Hindrance) เป็นความรู้สึกของครูที่มีความคิดว่าทุกสิ่งที่ได้รับมอบหมายมาล้วนมีอุปสรรคในการดำเนินงาน มองว่ากฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติทั้งหลายเป็นสิ่งยุ่งยากและไม่จำเป็นในการทำงาน ครูจึงทำงานโดยขาดความคล่องตัว รู้สึกอึดอัดและยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

2.3 การมีขวัญและกำลังใจ (Esprit) เป็นทัศนคติที่ดีของครู ทุกคนมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน ต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านภารกิจ

2.4 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) เป็นพฤติกรรมของครูที่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน โดยแสดงออกถึงความสนุกสนานในการทำงาน ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งผลของความสัมพันธ์ที่ดีนี้อาจไม่ได้ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวใดๆ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการนั้น ตัวบ่งชี้ที่เป็นทางการที่สามารถระบุถึงองค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียนนั้นยังไม่เป็นที่สรุปผลได้อย่างแน่ชัด แต่สามารถรวบรวมองค์ประกอบหลักๆจากงานวิจัยของนักวิชาการก่อนหน้าได้เป็น 4 องค์ประกอบหลัก (Cohen et al., 2009; Wang & Degol, 2015) ประกอบด้วย

1. ความปลอดภัย (Safety) ในที่นี้หมายถึงถึงถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในโรงเรียน เช่น การกลั่นแกล้ง (Bully) ปัญหาทางวินัยในห้องเรียน การใช้สารเสพติด การละทิ้งหน้าที่ รวมถึงกฎเกณฑ์ ทัศนคติ และกลยุทธ์การจัดการของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ก่อความไม่เหมาะสมเหล่านี้

2. การสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning) หมายถึงถึงภาพรวมหรือแง่มุมต่างๆของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนทางวิชาการ คำติชมและความกระตือรือร้น เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร เช่น การเรียนรู้ของพลเมืองและทักษะทางสังคมและอารมณ์ รวมถึงตัวชี้วัดการพัฒนาวิชาชีพครูและภาวะผู้นำในโรงเรียน เช่น ความร่วมมือกับครู การประเมินครู การสนับสนุนด้านการบริหารและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นต้น

3. ความเป็นชุมชนในโรงเรียน (School community) หมายถึงถึงภาพรวมหรือแง่มุมต่างๆของความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในโรงเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู ความร่วมมือของนักเรียนและการทำงานเป็นทีม การเคารพในความหลากหลาย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ความร่วมมือในชุมชน รวมถึงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดเหล่านี้ เช่น ความผูกพันในโรงเรียน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในโรงเรียน เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (Institutional environment) หมายถึงถึงลักษณะแวดล้อมและทรัพยากรของโรงเรียน เช่น อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร การศึกษาและเทคโนโลยี รวมถึงตัวชี้วัดของโรงเรียน เช่น ขนาดชั้นเรียน ขนาดโรงเรียน และการจัดกลุ่มความสามารถ เป็นต้น

### ประเภทของบรรยากาศในโรงเรียน

การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่พึงประสงค์จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจและเป็นสิ่งที่ยากต่อการแบ่งประเภทได้ (ธเนศ ขำเกิด, 2533) แต่เพื่อสะดวกต่อการพิจารณาและสร้างเสริมบรรยากาศที่ดี จึงได้แบ่งประเภท บรรยากาศโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศทางด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยวัตถุหรือสิ่งของที่มีหรือตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียน
2. บรรยากาศทางด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพและวิธีในการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
3. บรรยากาศด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ สภาพการดำเนินงานภายในโรงเรียนด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ซึ่งบรรยากาศด้านการบริหารจัดการนี้ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีส่งผลต่อการจัดบรรยากาศในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้อต่อการสร้างบรรยากาศและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ปัญหาการทะเลาะและบาดหมางระหว่างกันภายในโรงเรียนก็จะเกิดขึ้นน้อย และทุกคนก็สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

จากผลการวิจัย (W. Hoy & Miskel, 2001) ของมหาวิทยาลัยรัฐเพนซิลวาเนียพบว่า บรรยากาศในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน แยกได้ 2 ประเภทคือ

1. บรรยากาศโรงเรียนแบบเน้นการปกครอง (Custodial School Climate) เป็นบรรยากาศโรงเรียนแบบดั้งเดิม คือมีการควบคุม กำกับ ดูแล มีการใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดเป็นพื้นฐาน โดยนักเรียนจะถูกพัฒนาให้เป็นแบบพิมพ์เดียวกันทั้งหมด ทั้งในด้านการแสดงออก พฤติกรรมรวมไปถึงสถานภาพทางสังคมของผู้ปกครอง ครูจะใช้อำนาจกับนักเรียนแบบเข้มงวด มีการออกคำสั่งหรือมีการสื่อสารเป็นแบบบนลงล่าง
2. บรรยากาศโรงเรียนแบบแนวมนุษยนิยม (Humanistic School Climate) เป็นบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการศึกษา โดยนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีร่วมกัน ความมีวินัยในตนเองของนักเรียนจะมาแทนที่การควบคุมหรือการถูกบังคับจากครู การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางระหว่างครูกับ



นักเรียน นักเรียนสามารถพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในโรงเรียนได้เป็นการพัฒนา และเพิ่มความสามารถในการรับรู้ได้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

ฮอยและมิสเกล (W. Hoy & Miskel, 2001) ได้จำแนกบรรยากาศของ โรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและพฤติกรรมของครู ดังนี้คือ

1.บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร เปิดรับฟังความคิดเห็นรวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆจากครูโดยให้ความจริงใจและให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู อีกทั้งยังให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้นำใช้อำนาจบังคับการในระดับต่ำ แต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการควบคุม เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมของครู ที่มีพฤติกรรมที่สนับสนุนความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างครูด้วยกัน โดยครูต่างรู้จักและเป็นมิตรต่อกัน ให้ความร่วมมือและมีข้อพินิจผูกพันในการทำงาน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมทั้งของผู้บริหารและของครูมีลักษณะแบบเปิดและมีความเชื่อถือกันได้อย่างแท้จริง

2.บรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารพยายามใช้การควบคุมแต่ไม่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารแบบอำนาจนิยม มีความเข้มงวด ไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เน้นการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แต่ในส่วนของครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง คือมีสามัญสำนึกในความเป็นวิชาชีพ ให้การยอมรับนับถือและสนับสนุนครูด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับเพื่อนครู มองเพื่อนครูเป็นมนุษย์เป็นเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน ครูจะมีความผูกพันเป็นกลุ่มก้อน คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรู้สึกสนุกสนาน

3. บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (Disengaged Climate) เป็นบรรยากาศที่ตรงข้ามกับแบบผูกพันคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแล คอยให้การสนับสนุนและส่งเสริม รับฟังความคิดเห็นจากคณะครูและให้อิสระในการทำงาน แต่ครูมีพฤติกรรมไม่ยอมรับผู้บริหาร อาจเพิกเฉยและไม่ใส่ใจกับผู้บริหารอีกทั้งยังไม่ชอบและไม่มีความเป็นมิตรกับเพื่อนครูด้วยกันอีกด้วย ดังนั้นความผูกพันกับงานจึงอยู่ในในระดับต่ำถึงแม้ว่าผู้บริหารจะสนับสนุนเอาใจใส่ไม่ควบคุมไม่เข้มงวดก็ตาม แต่ครูจะรู้สึกแบ่งแยก ทำงานแบบขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

4.บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด คือทั้งผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน คือผู้บริหารมักจะ



ปฏิบัติงานแบบนำเป้าหมาย จุกจิกจู้จี้ และเน้นงานที่ไม่สำคัญส่วนครูเองก็มีพฤติกรรมตอบสนองในระดับที่น้อยที่สุดหรือแทบไม่มีความผูกพันกับงานและความรับผิดชอบโดยผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่มีประสิทธิผลโดยใช้ความเข้มงวดควบคุมสูง ส่วนครูเองก็มีความสับสน ขาดน้ำใจ ขาดการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน กล่าวคือทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติงานแบบไม่สนับสนุนและไม่ส่งเสริมสอดคล้องกันเลย

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าถึงแม้โรงเรียนจะมีวัตถุประสงค์หรือพันธกิจเพื่อการพัฒนาผู้เรียนแบบเดียวกันแต่แนวคิดและการยึดถือของแต่ละโรงเรียนอาจต่างกันไป ผู้บริหารควรพิจารณาและเข้าใจสภาพโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารบุคลากรตลอดจนแนวปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ต่อไป

ฮาลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารหรือครูและวิเคราะห์พฤติกรรมของครูอาจารย์ทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียนทั้งหมด 8 ด้าน และจากการประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของทั้งผู้บริหารหรือครูและของครูนี้เอง ฮาลพินและครอฟท์ จึงได้กำหนดรูปแบบของบรรยากาศในองค์กรได้เป็น 6 รูปแบบ ต่อไปนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศขององค์กรที่มีพลังและมีชีวิตชีวา ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้แก่คณะครูทุกคนเป็นอย่างมาก เพราะแต่ละคนสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ตัวครูเองจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระ รับผิดชอบต่อตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อหน่วยงานจึงพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีความจริงใจและเป็นกันเอง ทุกคนจึงทำงานร่วมกันและสามารถเข้ากันได้ดีซึ่งนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศขององค์กรที่ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจได้ โดยทุกฝ่ายต่างก็พอใจที่ได้ทำงานร่วมกันและแต่ละฝ่ายก็ไม่ขัดขวางในการทำงานของกันและกัน ฝ่ายผู้บริหารจะทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังให้โอกาสให้ทุกคนได้รับผิดชอบงานโดยไม่จับผิดกัน และยังให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของครูเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะผ่อนปรนและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นไปตามแต่ละสถานการณ์

โดยพิจารณาความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ทำให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระและมีความพึงพอใจ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้นให้องค์การบรรลุผลสำเร็จซึ่งการบรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด เมื่อผลงานเป็นสิ่งสำคัญหลัก ความต้องการหรือความจำเป็นต่างๆของครูจึงถูกพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ครูจึงต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสร้างสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่ควบคุมนี้ผู้บริหารมักไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยอิสระและไม่ปล่อยให้แสดงความรับผิดชอบเอง ผู้บริหารจึงทำงานหนักเพื่อเป็นแบบอย่างและเพื่อต้องการให้งานทุกอย่างเสร็จสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงสูงเนื่องด้วยผลของงานที่สำเร็จนั้น ทำทุกคนให้เกิดความภูมิใจ ด้วยบรรยากาศเช่นนี้ จึงยังคงเป็นบรรยากาศแบบเปิดมากกว่าแบบปิด

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและคณะครู บรรยากาศจะเป็นไปโดยเน้นความต้องการและความจำเป็นของครูเป็นสำคัญ ผู้นำจะไม่ควบคุมการทำงานของครู ซึ่งอาจเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มด้วยกันบ้าง จนบางครั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการทำงานที่ไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อครูมีภาระที่เป็นอุปสรรคในการทำงานน้อย บรรยากาศจึงมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การทำงานจึงมีการพึ่งพาและช่วยเหลือกัน

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้นำพยายามที่จะทำให้ครูได้รับความพึงพอใจ แต่ครูกลับมีความรู้สึกที่กำลังถูกบังคับมากกว่า บรรยากาศเช่นนี้จึงค่อนข้างเป็นแบบปิด ด้วยความรู้สึกกดดันและขาดขวัญกำลังใจ ครูจึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูมีความรู้สึกว่ามีการที่หนักและงานมักจะมีอุปสรรค โดยที่ผู้บริหารมักจะคอยควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการอยู่เสมอ คณะครูจึงเบื่อง่ายและไม่ชอบการทำงานของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศขององค์การที่เกิดความชะงักงัน เป็นการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ คณะครูขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน ขวัญและกำลังใจของคณะครูอยู่ในระดับต่ำมาก เพราะทุกคนรู้สึกว่าต้องแบกภาระที่หนักจากตัวงาน และในทุกงานก็ล้วนมีอุปสรรคจึงรู้สึกสิ้นหวัง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผู้บริหารเองก็มีความเห็นห่างจากครูอยู่มากและมักจะคอยแต่พูดกระตุ้นให้ทุกคนทำงานให้หนักขึ้นแต่ก็มักจะไม่ประสบผลสำเร็จเพราะขาดการจูงใจ ผู้บริหารคอยแต่ตั้งกฎเกณฑ์และออกข้อบังคับโดยปราศจากเหตุผล ครูจึงไม่มีความเชื่อมั่นใน

ผู้บริหาร ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ถ้าเกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้แล้ว ควรต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน

จากทั้งบรรยากาศข้างต้นนี้ พบว่าบรรยากาศแบบเปิดนับเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน แนวทางหลักที่สำคัญที่จะสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ดีขึ้นได้นั้น มาจากความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการที่จะบริหารจัดการและควบคุมบรรยากาศให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการกำกับการงานดูแล ซึ่งหมายรวมไปถึงโครงสร้างโรงเรียน แนวปฏิบัติ แนวคิด กฎระเบียบ ภาวะผู้นำต่างๆในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการรับรู้ของทุกบุคคลในโรงเรียนรวมถึงทัศนคติต่างๆที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนด้วย ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญซึ่งมีผลโดยตรงในการกำหนดบรรยากาศและความสัมพันธ์ในโรงเรียนอย่างเห็นชัดที่สุด

### 3. การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นหนึ่งในกลุ่มทรัพยากรส่วนบุคคลที่สำคัญที่ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ และด้านองค์การบริหารจัดการ (จารุวรรณ ยอดระซัง, 2554) โดยแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหรือพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง
4. อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อพฤติกรรมของบุคคล
5. ผลของการรับรู้ความสามารถในตนเอง
6. ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง
7. การสร้างและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน
8. ทฤษฎีและแนวคิดอื่นที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของ

ตนเอง

#### 3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1997) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อและตัดสินใจในความสามารถของตนเองที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมเพื่อที่จะให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยอิทธิพลของการรับรู้

ความสามารถในตนเองนี้ส่งผลต่อการควบคุมแรงจูงใจของตนเอง ผ่านกระบวนการคิด และสภาวะทางอารมณ์ และเกิดเป็นผลแห่งพฤติกรรมที่บุคคลๆหนึ่งพยายามจะจัดการสิ่งต่างๆที่มากกระทบกับชีวิตของตนเอง

เลนท์ และแฮกเกต (Lent & Hackett(1987อ้างถึงใน ปาวิจัตร ผู้ดำ, 2556) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่าเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลถึงความสามารถของตนเองซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกโดยจะเป็นปัจจัยกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำและทักษะที่ต้องมีเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

วินิตา ไชยมงคล(วินิตา ไชยมงคล, 2551)ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดการและกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไปและความยืนหยัดที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น

เปาวลี วิมูลชาติ (เปาวลี วิมูลชาติ, 2549)ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่าเป็นความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมต่างๆให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมนั้น

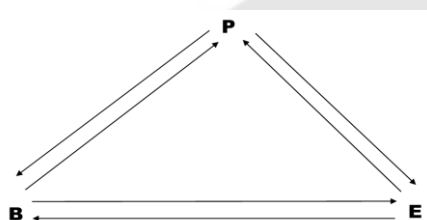
จากคำจำกัดความของการรับรู้ความสามารถในตนเอง ดังที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งความเชื่อนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการจัดการต่อสิ่งที่ต้องเผชิญเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่พัฒนามาจากทฤษฎีมนุษยนิยมต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม(Social Cognitive Theory หรือ SCLT) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา ผู้ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวแคนาดาและเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา(สุทัตตา พานิชวัฒน์, 2560) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นในสังคม โดยมีความเชื่อว่าบุคคลจะสามารถเรียนรู้ได้ดีจากการสังเกตพฤติกรรมจากผู้อื่นเปรียบเป็นประสบการณ์ภายนอกประกอบกับกระบวนการคิดและสะท้อนแสดงออกมาในกลุ่มสังคมนั้นๆ ต่อมาแบนดูราก็ได้ขยายแนวคิดนี้ให้กว้างขึ้น โดยมีการเปลี่ยนชื่อทฤษฎีเป็นทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม(Social Learning Theory หรือ SLT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยแบนดูรามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลไม่ได้

เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน แต่บุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบร่วมด้วยเสมอ คือ พฤติกรรม ปัจจัยภายในของบุคคลและปัจจัยทางสภาพแวดล้อม โดยมีลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน คือเมื่อองค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงไป ก็จะส่งผลให้องค์ประกอบตัวอื่นมีผลเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดและมีอิทธิพลในเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน เรียกว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรม หรือ Triadic Reciprocal Causation ดังภาพ

ภาพประกอบ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรมที่ส่งผลสัมพันธ์กัน



ที่มา Bandura, A. (1997)

องค์ประกอบทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ B ย่อมาจาก Behavior คือ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง P ย่อมาจาก Internal Personal Factor คือ ปัจจัยภายในของบุคคล และ E ย่อมาจาก External Environment คือ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ที่ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน โดยปัจจัยของความสัมพันธ์ทั้งสามนี้มีได้มีอิทธิพลหรือส่งผลแบบเท่าเทียมกัน แต่ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยนั้นจะเกิดขึ้นและส่งผลต่างกันหรือมากน้อยตามแต่สถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ มิได้ส่งผลซึ่งกันและกันในเวลาเดียวกันเป็นองค์รวม หากแต่ต้องอาศัยเวลาที่ปัจจัยหนึ่งจะส่งผลต่ออีกปัจจัยหนึ่งหรือส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามนี้เองนับเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีเหตุผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของการเกิดพฤติกรรมจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น แบบดูว่าจึงได้เน้นแนวคิดในด้านทฤษฎีเชิงปัญญาทางสังคมทั้งหมด 3 ประการ ประกอบไปด้วย 1. แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ด้วยการสังเกต (Observational learning) 2. แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) และ 3. แนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy)

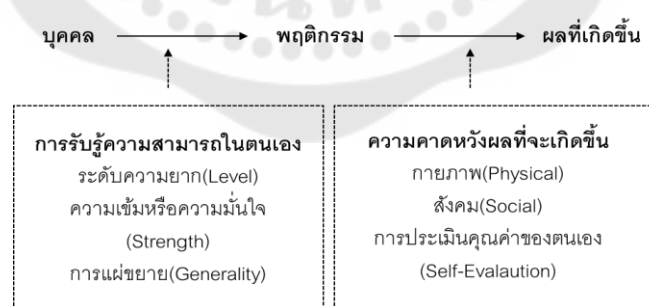
ในทฤษฎีแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) แบบดูว่าได้อธิบายว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการรับรู้หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองในด้านการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ และระดับของความท้าทายในงานที่กำลังเผชิญอยู่ รวมถึง

ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยบุคคลจะมีความสามารถของแต่ละคนไม่ตายตัว หากแต่สามารถยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกทางพฤติกรรมจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง กล่าวคือ บุคคลที่มีการรับรู้ที่ตนเองมีความสามารถ บุคคลนั้นก็ตัดสินใจที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ บุคคลนั้นก็มีความอดทน มีความพยายาม อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะปฏิบัติจนประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้ารับรู้ที่ตนเองไม่มีความสามารถ บุคคลนั้นก็ตัดสินใจที่จะไม่กระทำกิจกรรมนั้น การที่บุคคลมีแนวโน้มว่าจะตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น (Bandura, 1997)พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออก คือ

1) ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ในระดับใด

2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ (Outcome Expectation) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าถ้าบุคคลมีการกระทำพฤติกรรมที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ได้คาดหวังไว้

ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น



ที่มา Bandura, A. (1997)

ดังแผนภาพ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ด้วยหลักปัจจัยพื้นฐานนี้เองที่ประกอบกันและส่งผลให้บุคคล กำหนดที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ โดยในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง บุคคลจะ



ประเมินและตัดสินว่าการจัดการในงานนั้นน่าจะสำเร็จได้ในระดับใด โดยมี3สิ่งที่ใช้พิจารณา คือ ระดับความยากของงาน ความมั่นใจว่าจะทำงานนั้นได้สำเร็จ และสภาพการณ์การแผ่ขยายของการรับรู้ไปสู่สถานการณ์อื่นๆ ส่วนความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการคาดหวังในผลเมื่อได้แสดงพฤติกรรมลงไปซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งความคาดหวังในแง่บวก เช่น การมีสิ่งจูงใจ และความคาดหวังในแง่ลบ เช่น มีสิ่งที่ไม่จูงใจให้ทำ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นสามารถแบ่งได้เป็นผลทางกายภาพ เช่น ความสุขสบายหรือความไม่สุขสบาย ผลทางสังคม เช่น การได้รับคำชื่นชม มีชื่อเสียง หรือ การถูกต่อต้าน การถูกกลั่นแกล้ง และผลจากการประเมินคุณค่าในตนเอง เช่น ความพึงพอใจในตนเอง ความรู้สึกมีค่า หรือความรู้สึกไม่พอใจในตนเองหรือความรู้สึกผิดหวังในตนเอง เป็นต้น

ทั้งนี้ถ้าบุคคลสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถในตนเองดีขึ้นและจะส่งผลให้แนวโน้มของการกระทำเกิดเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่ดีขึ้น

### 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหรือพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง

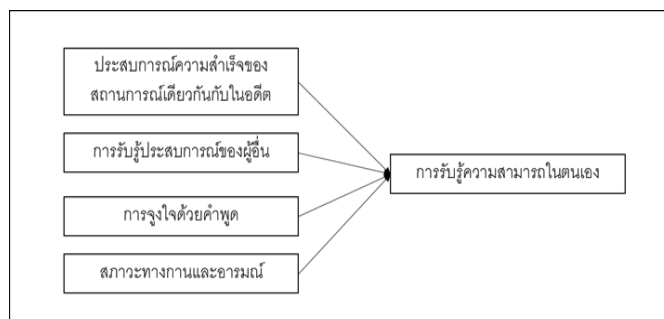
แบนดูร่าพบว่าระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของแต่ละบุคคลนั้นไม่เท่ากัน ทั้งนี้เป็นเพราะอาจมีหนึ่งหรือหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ โดยแบนดูร่าเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองนั้นได้ จาก4แหล่งปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในอดีต (Enactive Mastery Experience) เป็นแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลมากที่สุด เนื่องจากประสบการณ์นี้เองเป็นความสำเร็จที่ได้เกิดขึ้นจริงกับตัวบุคคลเอง ความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินระดับตนเองว่ามีความสามารถสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเกิดความล้มเหลวบ่อย จะทำให้บุคคลประเมินระดับตนเองว่ามีความสามารถต่ำ และถ้ามีความล้มเหลวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ก็ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรม

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการสังเกตเห็นพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีลักษณะหรือความสามารถคล้ายกับตนเองสามารถกระทำสิ่งใดๆได้สำเร็จ ประสบการณ์นี้จะสามารถเพิ่มความรู้สึกในตัวบุคคลนั้นได้ว่า ตนก็มีความสามารถที่จะกระทำในลักษณะเดียวกันให้สำเร็จได้เช่นกัน และในทางตรงกันข้าม ถ้าได้เห็นว่าคุณค่าที่มีลักษณะหรือความสามารถใกล้เคียงกับตนเองประสบความล้มเหลว แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างมากก็จะทำให้บุคคลนั้นตัดสินและประเมินความสามารถตนเองต่ำไปด้วยและก็จะลดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นลง

3. การจูงใจด้วยคำพูด (Verbal persuasion) เป็นแหล่งของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด เพราะใช้งานง่าย แต่ยังไม่มียุทธวิธีสูงไปกว่าประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในอดีตและการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การจูงใจด้วยคำพูดเป็นการสร้างความเชื่อมั่นโดยบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จ หรือให้คำชมเชย ให้กำลังใจรวมไปถึงให้คำแนะนำชี้แนะ บุคคลผู้ถูกชักจูงก็จะเกิดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ ทั้งนี้ผู้ที่ชักจูงควรจะเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเชี่ยวชาญ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ถูกชักจูง และการชักจูงนั้นจะได้ผลมากก็เมื่อการชักจูงตั้งอยู่บนบนพื้นฐานของความเป็นจริงและความเป็นไปได้ ก็จะช่วยเพิ่มระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าการจูงใจไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้จริง และผู้ถูกชักจูงได้กระทำพฤติกรรมลงไปแต่ก็ไม่สามารถทำสำเร็จได้แล้วนั้น ความเชื่อมั่นของผู้ถูกชักจูงและระดับการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้นก็ลดลงและอาจลดความพยายามในการปฏิบัติงานตามไปด้วย อีกทั้งยังส่งผลให้ระดับความน่าเชื่อถือของผู้ชักจูงหมดไปด้วย

4. สภาวะทางกายภาพและสภาวะทางอารมณ์ (Physiological and Affective State) สภาวะทางกายและอารมณ์นี้สามารถส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นในความสามารถในตนเอง โดยที่หากร่างกายและอารมณ์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า หรือประสบการณ์ในทางบวกเช่น ความเป็นกันเอง ความคุ้นเคยต่อสถานการณ์ที่เผชิญ สภาวะนี้จะส่งผลให้บุคคลเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากร่างกายและอารมณ์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า หรือประสบการณ์ในทางลบ เช่น มีความวิตกกังวล มีความเครียด ไม่มั่นใจ รวมถึงสภาวะทางร่างกายเช่น มีไข้ มีอาการอ่อนเพลีย สภาวะลบนี้จะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำลง และทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมได้ไม่สำเร็จหรือลดความพยายามในการกระทำนั้นลง



ภาพประกอบ 5 แสดงแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถในตนเอง 4 ประการ

ที่มา Steers(2003อ้างถึงใน สุวรรณาม่วงงาม, 2550)

การรับรู้ความสามารถในตนเองจากแหล่งที่มาต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้มีการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน บุคคลจะต้องทำการคิดประมวลผลและไตร่ตรอง เพราะหลายปัจจัยล้วนมีอิทธิพลต่อการประมาณค่าความรู้ความเข้าใจของประสบการณ์ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สถานการณ์ สังคม และเวลา ในการตัดสินใจประสิทธิภาพบุคคลนั้นต้องชั่งน้ำหนักและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ด้วย เพื่อที่จะได้ประเมินการรับรู้ในตนเองได้อย่างถูกต้อง และเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถในตนเองระดับสูง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีแนวโน้มไปสู่ความสำเร็จเช่น การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น ส่วนบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในระดับต่ำ บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีแนวโน้มไปสู่ความล้มเหลวเช่น ลดความพยายามลง รู้สึกหมดกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองข้างต้นนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยเดียวหรือเป็นผลมาจากหลายปัจจัยรวมกันก็ได้ ซึ่งล้วนส่งผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและมีผลให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย

### 3.4 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อพฤติกรรมของบุคคล

การรับรู้ความสามารถในตนเอง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมโดยเรียนรู้จากปัจจัยต่างๆที่มีผลในเชิงพฤติกรรมของบุคคล ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ (Bandura, 1986) ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถในตนเอง จะส่งผลต่อพฤติกรรมผ่านกระบวนการต่างๆผ่าน 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการคิด (Cognitive process) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีผลต่อกระบวนการคิด ซึ่งจะช่วยสนับสนุนหรือบั่นทอนความตั้งใจที่จะปฏิบัติภารกิจ โดยใช้การประเมินและการคาดการณ์ต่อสถานการณ์ในอนาคตตามระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะคิดว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ส่วนบุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ จะคิดว่าตนเองจะต้องประสบความล้มเหลว และไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้

2. กระบวนการจูงใจ (Motivation process) ผลจากกระบวนการคิด เมื่อบุคคลคิดถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะเกิดเป็นความคาดหวังต่อผลลัพธ์ และกลายเป็นแรงจูงใจที่จะเพิ่มความเชื่อมั่นเพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้

3. กระบวนการด้านอารมณ์ (Affective process) การที่บุคคลมีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองต่างกันจะส่งผลต่อการมีสภาวะทางอารมณ์ที่ต่างกัน เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงานที่ซับซ้อนและยุ่งยาก บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะเกิดความเครียด

และเกิดความวิตกกังวล ส่วน บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะไม่รู้สึกเครียด และไม่เกิดความวิตกกังวลใดๆ อีกทั้งยังพร้อมที่จะเผชิญกับงานยากและท้าทาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน

4. กระบวนการการเลือก (Selection process) เมื่อบุคคลสามารถประเมินหรือรับรู้ความสามารถในตนเองได้แล้ว จะส่งผลไปถึงขั้นของการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ โดยผู้ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน เพราะรู้สึกไม่มีความมั่นใจต่อความสำเร็จในงานนั้น แต่ผู้ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง มักจะเลือกที่จะกระทำภารกิจเพราะเชื่อในความสามารถตนเองว่าจะทำงานให้สำเร็จได้

### 3.5 ผลของการรับรู้ความสามารถในตนเอง

จากกระบวนการคิด การเลือก การจูงใจ และกระบวนการด้านอารมณ์ความรู้สึก จึงส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรมของบุคคลในแบบต่างๆ (Bandura (1986 อ้างถึงใน วินิตา ไชยมงคล, 2551) และ (Jaap J van der Bijl & Shortridge-Baggett, 2001) โดยบุคคลจะตัดสินใจความสามารถในตนเองผ่านกระบวนการและจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ 4 ด้าน (human function) ดังนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice behavior) โดยทั่วไปบุคคลจะทำการตัดสินใจว่าเขาจะต้องกระทำพฤติกรรมใดในสถานการณ์ต่างๆ และจะใช้เวลานานเท่าใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นอิทธิพลมาจากการตัดสินใจหรือการประเมินประสิทธิภาพของตัวเอง อีกนัยหนึ่งก็คือเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถในตนเอง โดยบุคคลมักจะหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่พวกเขาเชื่อว่าจะเกินความสามารถของตนเอง และบุคคลจะเลือกทำงานในกิจกรรมที่เขารู้สึกว่าท้าทายและสามารถที่จะจัดการได้สำเร็จ กล่าวคือบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง มักจะเลือกทำงานที่ท้าทายและมีแรงจูงใจ เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ จะรู้สึกว่างานยากเกินความสามารถของตน จึงมักหลีกเลี่ยงงาน เกิดความท้อแท้และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดกั้นการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมาก แต่ทั้งนี้ถ้าบุคคลที่มีการประเมินความสามารถในตนเองสูงเกินไปกว่าความเป็นจริง บุคคลนั้นก็ประสบความล้มเหลวในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และมีความรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งที่เลวร้ายจนไม่สามารถแก้ไขได้ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ประเมินความสามารถในตนเองต่ำเกินกว่าความเป็นจริง บุคคลนั้นมักจะขาดความพยายามในการทำงาน และมักมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถในตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าบุคคลสามารถที่จะประเมินความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลต่อ

การเลือกกิจกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง ดังนั้นการมีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองที่สูงกว่าความเป็นจริงเล็กน้อย จึงเป็นระดับที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและเกิดความท้าทายในการเลือกที่จะกระทำในพฤติกรรมต่างๆ

2. พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort expenditure and persistence) การรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามและความมุ่งมั่นทุ่มเทว่าเขาจะต้องใช้ความมานะและความพยายามมากน้อยเพียงใดในการเผชิญกับอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง โดยสร้างความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งทีพวกเขาสามารถจะทำได้ มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินการ แรงจูงใจจะแข็งแกร่งขึ้นหากพวกเขาเชื่อว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม กระตือรือร้นและยืนหยัดในการเผชิญกับความยากลำบากต่างๆ ได้นานกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงในการทำงานและมักจะเลือกทำพฤติกรรมหรือทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองที่สูงขึ้นในทางตรงกันข้าม กรณีของความล้มเหลวหรือความพ่ายแพ้ ผู้ที่มีสมรรถนะหรือมีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะละทิ้งงานหรือลดความพยายามของตนไป บุคคลนั้นจึงมักจะหลีกเลี่ยงงาน เกิดความท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง จึงทำให้พลาดโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง

3. รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought patterns and emotional reaction) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อรูปแบบความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นระหว่างตอนกระทำพฤติกรรมและการคาดการณ์ โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมีความเอาใจใส่ มีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมต่างๆสูง เมื่อพบกับอุปสรรคก็จะกระตุ้นตนเองให้พยายามมากยิ่งขึ้น เมื่อต้องแก้ปัญหาที่ยาก บุคคลก็จะอนุমানถึงสาเหตุของความล้มเหลวและผลักดันตนเองให้มีความพยายามมากยิ่งขึ้นในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะรู้สึกว่าจะมีความยากลำบากในการเผชิญกับปัญหา มองว่าตนเองขาดความสามารถ รู้สึกหมดหนทางจึงไม่มีความพยายามในการแก้ปัญหา ส่งผลให้บุคคลนั้นพลาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้ในงานที่ล้มเหลวนั้นไป การรับรู้ความสามารถในตนเองจึงเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคิดของบุคคลรวมไปถึงการตอบสนองที่แสดงออกมา การรับรู้ความสามารถในตนเองส่งผลต่อรูปแบบของความคิดที่สามารถนำมาพัฒนา

ปรับปรุงหรือกลายเป็นบ่อนทำลายประสิทธิภาพของบุคคลได้ กระบวนการทางปัญญาเหล่านี้มี 3 รูปแบบ (Bandura, 1995); (Maibach & Murphy, 1995)

1. เป้าหมายและความทะเยอทะยาน ยิ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงมากเท่าใด บุคคลก็จะตั้งเป้าหมายให้มีความท้าทายพร้อมกับบุคคลก็จะใช้ความมุ่งมั่นและพยายามเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. การคาดคะเนเหตุการณ์ในแง่บวกและแง่ลบ บุคคลที่มีความสามารถในการรับรู้ตนเองสูงจะรู้สึกมั่นใจในตนเอง จะคาดคะเนสถานการณ์ถึงความสำเร็จ และจะใช้ความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มาก เมื่อพบอุปสรรคต่างๆ ก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นอีก ส่วนผู้ที่มีความสามารถรับรู้ในตนเองต่ำมักจะมองเห็นภาพหรือคาดคะเนสถานการณ์ของความล้มเหลวและจมปลักอยู่กับความคิดและอารมณ์ในทางลบ เช่น เครียด กังวลใจ ไม่มีความสุขซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรม

3. คุณภาพของการคิดเชิงวิเคราะห์ การรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อตอบสนองต่ออุปสรรคและความยากลำบาก บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงมักจะวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความพยายามที่มากพอ ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวว่าตนเองขาดความสามารถเพียงเท่านั้น

4. พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง (Human as producers rather than simply foretellers of behavior) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองจะสามารถจัดการอารมณ์และพร้อมเผชิญปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก อีกทั้งยังสามารถควบคุมระดับของแรงจูงใจและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เขาจะคิด รู้สึกและกระทำในพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ (Bandura, 1965, as cited in Jaap J van der Bijl & Shortridge-Baggett, 2001) เขาจะเลือกทำในสิ่งที่มีความท้าทาย หากยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น และหากพบกับความล้มเหลว เขาก็จะยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และจะใช้ความล้มเหลวนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายามเป็นแรงผลักดันที่สนับสนุนให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ แต่ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะเอาความสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคตของตนเองโดยไม่พยายามใช้ความสามารถของตน บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะรู้สึกเครียด



เป็นทุกข์ วิตกกังวล ขาดความมั่นใจในตนเอง หดหู่ และเกิดภาวะซึมเศร้าได้ง่าย จึงมักหลีกเลี่ยง การกระทำที่ยาก ขาดความมานะพยายาม และมีความทะเยอทะยานต่ำ

การรับรู้ความสามารถในตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแสดงออกมาผ่าน กิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยบุคคลจะเลือกที่จะปฏิบัติ พฤติกรรมในสถานการณ์ใดนั้นหรือไม่ ส่วนหนึ่งก็มาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงก็จะเลือกทำในกิจกรรมที่มีความท้าทาย เมื่อพบเจอ อุปสรรคก็จะใช้ความพยายามหรือแรงกดดันเป็นตัวผลักดันเพื่อเพิ่มความพยายามให้การทำงาน หรือกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในตนเองได้อย่างสมบูรณ์ แต่บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำก็จะเลือกที่จะไม่ทำในงานที่มีปัญหาหรืออุปสรรค จะหลีกเลี่ยงในกิจกรรมที่คิดว่ายากและมองว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด ความท้อใจ เป็นเหตุให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

### 3.6 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง

แบนดูรา (Bandura(1986อ้างถึงใน จารุวรรณ ประดา, 2553)กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐาน ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีหลายปัจจัย ดังนี้

1.อายุ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลที่จะสามารถจัดการเกี่ยวกับ เรื่องราวหรือปัญหาต่างๆของตนเอง โดยบุคคลที่มีอายุมากกว่า ย่อมมีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองและมีโอกาสได้เห็นพฤติกรรมของผู้อื่นได้มากกว่า ดังนั้นด้วยอายุที่ต่างกันจึงมีผลต่อ การรับรู้ความสามารถในตนเองต่างกัน

2.ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยพื้นฐานของการรู้คิด การตัดสินใจหรือพิจารณาใน เรื่องราวต่างๆ โดยระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็มีการเรียนรู้และเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆได้ง่ายขึ้น สามารถแสวงหาแหล่งความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆได้หลายประเภท อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์มากขึ้น

3.ระดับรายได้หรือฐานะทางเศรษฐกิจ นับเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญประการ หนึ่ง ที่จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในด้านการ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล

### 3.7 การสร้างและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน

ในช่วงระยะเวลาที่สำคัญของชีวิตนักเรียน โรงเรียนทำหน้าที่เป็นหน่วยสำคัญพื้นฐาน หน่วยแรกที่ทำกรบ่มเพาะความสามารถทางปัญญา โรงเรียนเป็นสถานที่ที่จะได้รับการพัฒนา ความสามารถ ได้รับความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วมในสังคม รวมถึงการแก้ไขปัญหาอย่างมี ประสิทธิภาพในสังคมขนาดใหญ่ โรงเรียนจะเป็นที่ที่พวกเขาจะได้รับการทดสอบ ประเมิน และ

เปรียบเทียบทักษะความรู้ทางสังคมอย่างต่อเนื่อง (Bandura, 1994) ทั้งนี้ในช่วงวัยเด็ก ทักษะทางด้านความคิด และความสามารถทางปัญญาจะถูกพัฒนาขึ้น ปัจจัยทางสังคมมากมาย นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนในโรงเรียนทั่วไปเช่น ทักษะทางด้านการคิด การเลียนแบบเพื่อน การเปรียบเทียบผลการเรียนกับนักเรียนคนอื่นๆ การสร้างแรงบันดาลใจ การเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการมีเป้าหมายและการสร้างแรงจูงใจในเชิงบวก รวมถึงการประเมินของครูที่มีต่อเด็กทั้งในด้านบวกหรือความสำเร็จและในด้านลบหรือความล้มเหลวในลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถของพวกเขา ทั้งหมดล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจรับรู้ความสามารถในตนเองทางด้านสติปัญญาของตัวเอง

ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูก็มีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางปัญญาของนักเรียน เพราะครูที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะสามารถสอนและกระตุ้นให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจจนเกิดการพัฒนาในที่สุด ในทางตรงกันข้ามครูที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการสอนที่ต่ำซึ่งส่งผลลบต่อตัวนักเรียนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับบทความที่กล่าวถึงความสำคัญของครูกับการรับรู้ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2548) บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างตนให้แก่เยาวชนคือ ครู เพราะในวันหนึ่ง ๆ นั้นนักเรียนจะอยู่กับครูเป็นส่วนใหญ่ มีการโต้ตอบด้วยคำพูด ด้วยน้ำเสียง กิริยา อาการมันแต่การหัวเราะ พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมบ่งบอกความคิดของครู ที่แสดงออกมาเป็นการรับรู้ในตัวนักเรียนทั้งสิ้น ครูจึงเป็นกระจกเงาแสดงภาพตัวตนของนักเรียนไม่ว่าจะด้วยทางตรงและทางอ้อมเสมอ โดยปกติแล้วครูจะทำงานร่วมกันในระบบสังคมสัมพันธ์มากกว่าที่จะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยว ความเชื่อมั่นของครูและบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นตัวสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถทำให้โรงเรียนนั้นมีชีวิตชีวาหรือทำให้เสื่อมเสียได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับระบบสังคมสัมพันธ์ในโรงเรียน โดยโรงเรียนที่บุคลากรร่วมกันตัดสินใจตนเองว่าสามารถส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการได้ ก็จะส่งผลให้บรรยากาศโรงเรียนเป็นไปในเชิงบวกและเกิดการพัฒนาที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากขึ้นไม่ว่าพวกเขาจะเป็นนักเรียนที่ได้เปรียบหรือเป็นนักเรียนที่ด้อยโอกาสก็ตาม

ในทางเดียวกัน ความเชื่อมั่นของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการก็ส่งผลต่อความสนใจและความทะเยอทะยานในกิจกรรมการเรียน ทั้งหมดส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จในอนาคตของนักเรียนเอง บางโรงเรียนที่นักเรียนมีปัญหาในการเรียนทางวิชาการ นั่นอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดกลุ่มนักเรียนตามลำดับความสามารถ ซึ่งการ

จัดการเช่นนี้อาจทำให้นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำหรืออยู่รั้งท้ายกลายเป็นนักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำลงและอาจเป็นเหตุที่นำไปสู่ภาวะแห่งความล้มเหลวได้ในอนาคต

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนรวมไปถึงการจัดโครงสร้างในห้องเรียนจึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนทั้งสิ้น โดยมักมีความสัมพันธ์ในเชิงการเปรียบเทียบกันเองในด้านการประเมินตนเอง การประเมินตนเองของนักเรียนที่มีความสามารถน้อยกว่ามักจะเห็นได้ชัดเจนมากเมื่อครูได้ทำการประเมินกับนักเรียนทั้งห้อง โดยใช้รูปแบบเนื้อหาเดียวกันในการประเมินซึ่งครูมักจะทำการประเมินเปรียบเทียบบ่อยครั้ง ภายใต้เกณฑ์การประเมินเดียวกันเช่นนี้ นักเรียนจึงมักถูกจัดอันดับตามลำดับความสามารถ และลำดับความสามารถของนักเรียนจะถูกจดจำต่อไปซึ่งเป็นผลเสียต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน จึงควรทำการพิจารณาและประเมินเป็นรายบุคคล การเรียนการสอนควรปรับให้เหมาะสมกับความรู้และทักษะของนักเรียนแต่ละคน เพื่อช่วยให้พวกเขาทั้งหมดสามารถเพิ่มการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มี และลดการเปรียบเทียบในห้องเรียนได้มากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะส่งผลให้นักเรียนมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบความก้าวหน้ามาตรฐานของตนเองมากกว่าที่จะเปรียบเทียบกับผลงานของผู้อื่น การพัฒนาปรับปรุงตนเองส่วนบุคคลจะช่วยเพิ่มความสามารถการรับรู้ในตนเองได้มากขึ้น ทำให้การเรียนการสอนและจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกันเองมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการประเมินตนเองในเชิงบวกเมื่อการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็มีแนวโน้มที่สูงขึ้นด้วย เพราะการเรียนแบบช่วยเหลือกันย่อมดีกว่าการเรียนแบบแข่งขันกันแน่นอน

#### 4.งานวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานที่ผ่านมา มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษางานที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองที่อยู่ในบริบทของสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนโรงเรียนทางเลือกสัมพันธ์กับประสบการณ์และปัจจัยองค์การของโรงเรียน (Brown, 2019) เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของนักเรียนในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาเมืองเคน (Kane School District) ซึ่งเป็นโรงเรียนในระบบทางเลือกในประเทศสหรัฐอเมริกา งานวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ด้านคือ ปัจจัยองค์การแห่งสถานศึกษาทางเลือก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน นักวิจัยพบว่าทั้งสามองค์ประกอบนี้เป็นปัจจัยสัมพันธ์ที่มี

ศักยภาพในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนเพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายทางวิชาการจนนักเรียนสามารถที่จะได้รับประกาศนียบัตรสำเร็จการเรียนในชั้นมัธยมปลายได้ ทั้งนี้มีการระบุตัวปัจจัยสำคัญ 4 ตัวที่มีผลสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยปัจจัยเหล่านั้นคือ ขนาดชั้นเรียน จำนวนชั่วโมงเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ทางด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงที่สุด รองลงมาเป็นการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ชั่วโมงเรียนและขนาดของชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของชั้นเรียน (Class size) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) จากงานวิจัยพบว่านักเรียนรู้สึกมั่นใจในการเรียนในระบบโรงเรียนทางเลือกมากกว่าระบบโรงเรียนกระแสหลัก เพราะพบว่าระบบการศึกษาทางเลือกมีการจัดขนาดของชั้นเรียนที่เล็กกว่าห้องเรียนทั่วไป เมื่อห้องเรียนมีจำนวนคนน้อย สิ่งรบกวนแวดล้อมก็น้อยลง ทำให้นักเรียนมีสมาธิในการเรียนได้ดีขึ้น นำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น สิ่งนี้แสดงให้เห็นในเชิงปริมาณว่า ปัจจัยทางด้านขนาดของชั้นเรียนมีอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพและการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนได้

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงเรียน (Time of day) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) จากงานวิจัยพบว่านักเรียนให้ความสำคัญกับช่วงเวลาเรียนในโรงเรียน โดยเฉพาะชั่วโมงเรียนที่ถูกจัดให้มีความหลากหลาย อีกทั้งยังพบความเชื่อมโยงระหว่างชั่วโมงเรียนกับการจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นด้วย โดยนักเรียนที่ให้ความสำคัญกับการจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น ก็ จะเห็นความสำคัญกับช่วงเวลาชั่วโมงเรียนในห้องเรียนที่จัดขึ้น และยังพบความเชื่อมโยงของชั่วโมงเรียนกับภาวะผู้นำของบุคลากรด้วย โดยผลวิจัยพบว่านักเรียนที่เห็นคุณค่าของชั่วโมงเรียนที่ถูกจัดให้เรียนอย่างหลากหลาย นักเรียนก็จะเห็นคุณค่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดีด้วย และด้วยจำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่มีไม่มากนัก ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนได้อย่างใกล้ชิด

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) จากงานวิจัยพบว่า การจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่นส่งผลดีต่อความสามารถในการรับรู้ความสามารถในตนเอง และยืนยันระดับความสามารถในการรับรู้นั้นมีผลสูงมากขึ้นเมื่อนักเรียนได้มีและใช้เวลาในช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นนั้นใน

โรงเรียนเพื่อเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือการได้ใช้เวลาในการฝึกฝนเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะของตนเองเป็นรายบุคคล รวมถึงการนั่งฟังเพลง วาดรูประหว่างที่ทำการบ้าน เป็นต้น อีกทั้งยังมีข้อมูลเสริมในผลงานวิจัยที่สนับสนุนความจำเป็นในการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น คือ นักเรียนสามารถเข้าเรียนได้น้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์และนักเรียนเหล่านั้นก็มีความสุขกับการลงเรียนในวิชาเลือกที่นักเรียนสามารถเลือกเรียนได้เองด้วย ดังนั้นเมื่อมีการตอบสนองความต้องการด้านการจัดตารางเวลาของนักเรียนได้ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพและการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ (Leadership practices) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) จากผลงานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนสูงสุด โดยประสิทธิภาพการรับรู้มีค่าเพิ่มขึ้นเมื่อภาวะผู้นำของบุคลากรมีเพิ่มมากขึ้น สำหรับโรงเรียนทางเลือกแห่งนี้พบว่าภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Instructional leadership) เป็นภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาแนวทางปฏิบัติให้กับนักเรียนได้ดีที่สุดและสามารถบริหารจัดการทรัพยากร การสรรหาบุคลากร การจ้างงาน การอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อผู้นำสามารถบริหารจัดการทุกสิ่งในโรงเรียนได้ดีและนักเรียนรับรู้ในความสำเร็จนี้ ผลจากอิทธิพลของปัจจัยจึงส่งผลบวกต่อตัวนักเรียนอย่างชัดเจน

2. ผลกระทบของบรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูที่มีต่อความพึงพอใจในหลักสูตรสะเต็มศึกษา (Zakariya, 2020) เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ของบรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถในตนเองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียนระดับมัธยมต้น ประเทศนอร์เวย์ โดยมีจุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบแบบจำลองของผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูและความพึงพอใจของครู โดยมีผลการวิจัยในความสัมพันธ์ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์บรรยากาศโรงเรียน (School Climate) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ผลการวิจัยพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระบุถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู โดยมีปัจจัยสนับสนุนทางด้านบรรยากาศโรงเรียนและแนวทางการสอนหรือหลักสูตรที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงปัจจัยในด้านความรู้สึกพึงพอใจของครูที่มีส่วนในการเพิ่มศักยภาพการรับรู้ และยังพบปัจจัยที่ลดศักยภาพการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูเช่นกัน อาทิ ความเหนื่อยหน่ายและความเครียด เป็นต้น ในส่วนของบรรยากาศโรงเรียน หรืออาจเรียกว่าเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการปรับปรุงโรงเรียนอย่างยั่งยืน ความเป็นอยู่ของครูรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียน บรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้ออำนวย มีความอบอุ่นเป็นกันเอง ปราศจากความเป็นปรปักษ์หรือการกลั่นแกล้ง สามารถช่วยปรับและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ลดการถดถอยและความเหนื่อยหน่ายของทุกฝ่ายลงได้ จึงเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของครู เมื่อเกิดความพอใจจากการทำงานจึงส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูมากขึ้นด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน การรับรู้ความสามารถในตนเองของครู และความเชื่อของครู (Paige Kindley Lacks, 2016) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูและความเชื่อของครู โดยทำการศึกษาครูที่โรงเรียนมัธยมสองแห่งในชนบททางตอนใต้ของรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยเข้าร่วมในการศึกษาเพื่อทำการสำรวจครูโรงเรียนมัธยมโดยใช้ดัชนีด้านบรรยากาศโรงเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองที่ครูรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนและใช้มาตราส่วนประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู โดยมีผลการวิจัยในความสัมพันธ์ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์บรรยากาศโรงเรียน (School Climate) กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy)

ผลการวิจัยข้อมูลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูอยู่ในระดับต่ำแต่กลับพบความสัมพันธ์เชิงบวกในด้านบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาโรงเรียนที่เป็นชนบททั้งสองแห่งผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเพิ่มเติม โดยแนะนำให้ทำการศึกษาโดยพิจารณาในเรื่องของบริบทโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู อาทิ จัดทำการศึกษาวิจัยทั้งในโรงเรียนระดับประถมและมัธยม รวมถึงทำการศึกษาในบริบทโรงเรียนที่มีความแตกต่างทั้งในด้านพื้นที่ และประชากร เพื่อที่จะได้ศึกษาในลักษณะโรงเรียนที่มีความหลากหลายทั่วไปมากขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการศึกษางานวิจัยนี้

## 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย (2555) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก เป็นการศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด



การบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกพบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

จวีพร นาคสัมฤทธิ์ (2555) ได้วิจัยเรื่องกระบวนการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการบริหารที่เน้นความเป็นมนุษย์และแนวคิดการศึกษามนุษยนิยม. โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการบริหารที่เน้นความเป็นมนุษย์และแนวคิดการศึกษามนุษยนิยม ศึกษาโรงเรียนทางเลือกที่มีการปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนทางเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกเรื่อง โดยความต้องการจำเป็นในแนวคิดการบริหารที่เน้นความเป็นมนุษย์คือ ความอยู่รอด ความพอเพียง โลกและความยั่งยืนและแนวคิดการศึกษามนุษยนิยมคือ การรับใช้สังคมและการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น

วัชร จตุพร (2559) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยม โดยศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยม และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยม ผลการวิจัยพบว่ากรอบแนวคิดในการบริหารโรงเรียนทางเลือกประกอบด้วย 2 งาน คือ การจัดการเรียนการสอนรายวิชาและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน โดยภาพรวมแล้วการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นจุดอ่อน การจัดการเรียนการสอนรายวิชาเป็นจุดแข็งและมีสภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐเป็นสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน

นริศรา จริยะพันธ์ (2555) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก โดยศึกษาลักษณะการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทางเลือก รวมถึงการจัดทรัพยากรทางการศึกษาและศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก โดยผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนทางเลือกทุกโรงเรียนมีลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนผ่านกิจกรรมส่งเสริมทักษะต่างๆ ทั้งนี้โรงเรียนทางเลือกจะสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีการเลือกใช้สื่ออุปกรณ์ในการ

จัดการเรียนการสอน และในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองของทุกโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อแนวคิด วิธีการเรียนการสอนรวมถึงคุณลักษณะของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา และพอใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย

เบญจวรรณ ขุนฤทธิ์ (2559) ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนกับผลการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีระดับการเรียนรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน

วินิตา ไชยมงคล (2551) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เขาวนอารมณ์ และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษานุเคราะห์ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เขาวนอารมณ์ และความผูกพันในงาน ผลการวิจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่าบุคคลที่มีระดับการเรียนรู้ความสามารถในตนเองสูงและจากปัจจัยส่วนบุคคลนั้น มีเพียงตัวแปรอายุที่มีผลต่อระดับการเรียนรู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ปราณี ใจบุญ (2561) ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู โดยศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ของคุณตัวแปรการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอน และพฤติกรรมการสอน เพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการสอนด้วยตัวแปรการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอนและพฤติกรรมการสอน มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน

อภิญา อิงอาจ และ ชลธร อธิยัติพันธ์ (2553) ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนและความสามารถในการฟัง อุปกรณ์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยศึกษาศึกษาและเปรียบเทียบการเรียนรู้ความสามารถของตน

ด้านการเรียนและความสามารถในการฟังคำอุปสรรคของนักศึกษาที่มีความแตกต่างตามภูมิภาคหลังได้แก่ เพศ ภาควิชา ชั้นปีและผลการเรียนที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาที่เพศ ภาควิชาและชั้นปีต่างก็มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนและความสามารถในการฟังคำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560). ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับ โดยศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน ความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับ และความผูกพันในงานและศึกษาการส่งผลของทรัพยากรในงานไปยังความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม

อำนาจ ไสภากุล, และ ประกฤติยา ทักษิณ (2563) ได้วิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถตนเองที่เกิดจากอิทธิพลของอัตมโนทัศน์และคุณธรรมจริยธรรม เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่เกิดจากอิทธิพลของอัตมโนทัศน์และคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 ผลการวิจัยพบว่า อัตมโนทัศน์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองและยังส่งผลทางอ้อมไปยังการรับรู้ความสามารถในตนเองผ่านตัวแปรคุณธรรมจริยธรรม และปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรมส่งผลโดยรวมต่อความมั่นใจในตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังส่งผลทางตรงในเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย โดยนักเรียนที่มีประสบการณ์ชีวิตทางบวกและมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตสูงกว่านักเรียนที่ไม่มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถในตนเอง

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมแกน แมคไซนิส บราวน์(Brown, 2019)ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนโรงเรียนทางเลือกสัมพันธ์กับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และปัจจัยองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษานักเรียนในโรงเรียนทางเลือกและความสัมพันธ์ของตัวแปร 3ด้านคือ ปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน โดยทั้งสามองค์ประกอบนี้ เป็นปัจจัยสัมพันธ์ที่มีศักยภาพในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนเพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้มีการระบุตัวปัจจัยองค์การสำคัญ4ตัวที่มีผลสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มี4ปัจจัยคือ ขนาดชั้น

เรียน จำนวนชั่วโมงเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ทางด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนสูงที่สุด รองลงมาเป็นการจัดตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ชั่วโมงเรียนและขนาดของชั้นเรียน ตามลำดับ

ซาคาริยา(Zakariya, 2020) ได้วิจัยเรื่องผลกระทบของบรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียน โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลถึงลักษณะของครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง รวมถึงปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลและเป็นปัจจัยสำคัญในโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระบุถึงความเชื่อมโยงสำคัญของปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง และยังพบปัจจัยที่ลดศักยภาพการรับรู้ความสามารถในตนเองด้วยเช่นกัน อาทิ ความสัมพันธ์และความเป็นปรปักษ์ระหว่างครูกับนักเรียน

เพจ คินด์เลย์(Paige Kindley Lacks, 2016) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความเชื่อของครู โดยทำการศึกษาและสำรวจโดยใช้ดัชนีด้านบรรยากาศโรงเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองที่ครูรับรู้ และใช้มาตราส่วนประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูอยู่ในระดับต่ำแต่กลับพบความสัมพันธ์เชิงบวกในด้านบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู ทั้งนี้เป็นเพราะงานวิจัยนี้ศึกษาโรงเรียนที่เป็นชนบทเท่านั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเพิ่มเติม โดยแนะนำให้ทำการศึกษาโดยพิจารณาในเรื่องของบริบทโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูที่ต่างกัน

ดิเอ็กชตรา(Diekstra R.F.W., 2008) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการศึกษาโปรแกรมทางสังคมและอารมณ์ในโรงเรียนทั่วโลก โดยทำการศึกษาทักษะการเรียนรู้ทางสังคมหรือทักษะชีวิตกับนักเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติหลังจากเข้าร่วมโปรแกรม ผลวิจัยพบว่านักเรียนได้รับประโยชน์และได้รับการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์มีผลทำให้พฤติกรรม บุคลิกภาพ ผลการเรียน ทักษะการเข้าสังคมดีขึ้น ทั้งนี้เมื่อได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในโปรแกรมการสอนพบว่า มีการเสริมสร้างทักษะหรือเพิ่มแนวคิดเชิงบวกในตนเองให้ผู้เรียน มีการเสริมสร้างทักษะให้นักเรียนรู้จักความภาคภูมิใจในตนเอง รู้จัก

คุณค่าของตนเอง สามารถรับรู้ความสามารถของตนเองได้ การเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในศักยภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้น

โอคอนเนอ(O'Conner et al., 2017) ศึกษาวิจัยโดยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ของเด็กนักเรียนและแสดงผลลัพธ์ของนักเรียนที่แตกต่างกัน งานวิจัยพบว่าการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์เป็นการมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางปัญญา ความสามารถทางการจัดการอารมณ์ และพฤติกรรมโดยส่งผลออกมาเป็นพฤติกรรมทั้ง5ด้านของนักเรียน ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม ทักษะด้านความสัมพันธ์และการรู้จักตัดสินใจรับผิดชอบ ซึ่งผลจากการที่นักเรียนมีทักษะที่ดีต่อตนเองนี้ จะส่งผลทางบวกต่อตัวนักเรียนเองทั้งด้านผลการเรียน การรู้จักเข้าสังคม รวมถึงการแสดงทางอารมณ์ที่ดีมากขึ้นด้วย

อลกาไพร์ช(Olga Price, 2014) ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อผลการเรียนเพื่อศึกษาและหาข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเชิงพฤติกรรม เช่น การจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ ทั้งนี้ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเชิงพฤติกรรม ส่งผลทำให้การเรียนดีขึ้น นักเรียนมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์มากขึ้น โดยเห็นได้การที่นักเรียนมีแรงจูงใจด้านการเรียนที่เพิ่มขึ้น นักเรียนมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการเรียน พฤติกรรมการใช้ความรุนแรง และการกลั่นแกล้งในโรงเรียนลดลง เมื่อนักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเชิงพฤติกรรม ส่งเสริมให้มีการตระหนักและรับรู้ในตนเอง ปัญหาด้านพฤติกรรมต่างๆของนักเรียนจึงได้รับการพัฒนาและดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้นพบว่า บริบทและโครงสร้างของสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นหลักสำคัญในการกำหนดปัจจัยองค์การของสถานศึกษานั้นๆ โดยเฉพาะบริบทของโรงเรียนทางเลือกที่มีแนวทางปฏิบัติและการจัดการที่ชัดเจน ปัจจัยองค์การจึงมีความแตกต่างออกไป ความสำคัญของปัจจัยจึงมีการระบุเจาะจงไปตามความแตกต่างของลักษณะที่เห็นได้เด่นชัด อาทิ การมีข้อคำนึงถึงความต้องการหรือความหลากหลายของแต่ละบุคคล วัฒนธรรมหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร รวมถึงบรรยากาศโรงเรียนที่บ่งบอกถึงลักษณะทั่วไปของโรงเรียนและความเป็นโรงเรียนทางเลือก ปัจจัยเหล่านี้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือลักษณะการดำเนินการมาตรฐานภายในของโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับลักษณะของความเป็นโรงเรียนทางเลือก จะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อ

ศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนาและเข้าใจในแต่ละปัจจัยของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะสิ่งเหล่านั้นถือเป็นรากฐานและโครงสร้างสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาตัวผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดจากงานวิจัยของเมแกน แมคไซนิส บราวน์(Brown, 2019) โดยนำปัจจัยองค์การสำคัญ4ตัวที่มีผลสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ทั้ง4ด้านประกอบด้วย ขนาดชั้นเรียน จำนวนชั่วโมงเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนจากซาคาเรีย (Zakariya, 2020) เพื่อทำการศึกษาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกในครั้งนี้





### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยองค์การที่เป็นรายละเอียดเฉพาะที่มีอยู่ในโรงเรียนทางเลือกที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน โดยทำการศึกษาจากนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) หรือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียนที่ได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 และงานวิจัยของ ปกป้อง จันวิทย์ และ สุนทร ตันมันทอง, 2555 ประกอบด้วยนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา 2,129 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป และได้เข้ารับการประเมินคุณภาพ

การศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 จำนวน 340 คน ที่ได้มาโดยการให้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน โดยชั้นตอนที่หนึ่ง ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียน 6 โรงเรียนโดยการจับฉลาก จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างนักเรียนจาก 6 โรงเรียนตามสัดส่วนจำนวนประชากรจากทั้ง 6 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนที่ทำการศึกษา

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนรุ่งอรุณ	362	67
โรงเรียนดรุณสิกขาลัย	37	7
โรงเรียนเพลินพัฒนา	260	48
โรงเรียนปัญญาพิทย	105	19
โรงเรียนมีนประชาวิทยา	593	109
โรงเรียนอมตยกุล	491	90
<b>รวม</b>	<b>1,848</b>	<b>340</b>

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเล็กรั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของสถานศึกษา 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ขนาดของชั้นเรียน (Class size)
2. จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day)
3. ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling)
4. ภาวะผู้นำ (Leadership practices)

### 5.บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)

โดยลักษณะของแบบสอบถามตอนที่2เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีน้ำหนัก 5ระดับตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ1คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ2คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ3คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ4คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ5คะแนน

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก จำนวน4ด้านพฤติกรรม ได้แก่

- 1.พฤติกรรมทางเลือก (Choice Behavior)
- 2.พฤติกรรมในการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence)
- 3.รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotional Reaction)
- 4.พฤติกรรมที่ถูกกำหนดและแสดงออกมาของตนเอง (Human as producers rather than simply foretellers of behavior)

โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ1คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ2คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

### ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สามารถตรวจสอบวัดได้ ตรงกับกรอบแนวคิดการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เพื่อนิยามคำศัพท์ให้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและขอบเขตที่ได้ตั้งไว้
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านทำการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค Index of Item-Objective Congruence (IOC) และทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 30 ฉบับ
6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa-Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปส่งให้ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทางเลือกทั้ง 6 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 340 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และเดินทางนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนทั้งทางไปรษณีย์และทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถาม โดยติดต่อผู้รับผิดชอบของแต่ละโรงเรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะเวลา 1 เดือน รวบรวมได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

#### 4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การจัดการข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ขอแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และทำการให้คะแนน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยองค์การของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557)

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2557)

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่สัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน ในโรงเรียนทางเลือกโดยการ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนใน โรงเรียนทางเลือกโดยใช้สถิติ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)



5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไปและได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 3 ได้แก่ เพศ ระดับชั้นการศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกรายด้านรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis -Enter Method)

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	อำนาจหรือประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่ได้จากสมการพยากรณ์
X	แทน	ปัจจัยองค์การ
X1	แทน	ปัจจัยด้านขนาดชั้นเรียน
X2	แทน	ปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงเรียน
X3	แทน	ปัจจัยด้านตารางเรียนแบบยืดหยุ่น
X4	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X5	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน
Y	แทน	การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียน
ทางเลือก		
Y1	แทน	พฤติกรรมทางเลือก
Y2	แทน	พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน
Y3	แทน	รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์
Y4	แทน	พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) โดยมีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือก จากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับชั้น การศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และระดับชั้นการศึกษา

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	129	37.94
2. หญิง	211	62.06
<b>รวม</b>	<b>340</b>	<b>100.00</b>
ระดับชั้นการศึกษา		
1. มัธยมศึกษาตอนต้น	186	54.71
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย	154	45.29
<b>รวม</b>	<b>340</b>	<b>100.00</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 340 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.94 เพศหญิงจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 62.06 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 54.71 และเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 154 คน คิดเป็นร้อยละ 45.29

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกรายด้าน และรายชื่อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก แยกตามรายด้าน

ปัจจัยองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ขนาดของชั้นเรียน (Class size)	4.00	.43	มาก
จำนวนชั่วโมงเรียน (Time of day)	3.62	.44	มาก
ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (Flexible scheduling)	3.84	.38	มาก
ภาวะผู้นำ (Leadership practices)	3.76	.42	มาก
บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)	3.85	.38	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.41</b>	<b>มาก</b>

จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกตามตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านขนาดของชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 ด้านตารางเวลาแบบยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 ส่วนปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44

วิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือกโดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปราบกฏผลดังตาราง 6-10

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านขนาดชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ขนาดชั้นเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ดี	3.82	.64	มาก
2	จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถถาม-ตอบกับครูผู้สอนในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ได้	4.03	.57	มาก
3	จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและเพื่อนร่วมห้องได้อย่างทั่วถึง	4.09	.54	มาก
4	จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องได้อย่างสะดวก	4.24	.54	มาก
5	จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้ามีสมาธิในการเรียนรู้ได้ดี	3.80	.63	มาก
	<b>รวม</b>	4.00	.43	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านขนาดชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก คือ จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้สามารถใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 รองลงมาคือ จำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและเพื่อนร่วมห้องได้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจำนวนนักเรียนในห้องที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้ามีสมาธิในการเรียนรู้ได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63



ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านจำนวนชั่วโมงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	จำนวนชั่วโมงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ตามบทเรียนได้ดี	3.56	.69	มาก
2	จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามเนื้อหาหลักสูตร	3.74	.54	มาก
3	จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอผลงานในชั้นเรียนตามเวลาที่ครูที่กำหนดได้	3.84	.51	มาก
4	จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถทบทวนบทเรียนได้อย่างครบถ้วนภายในชั่วโมงเรียน	3.33	.77	ปานกลาง
<b>รวม</b>		3.62	.44	มาก

จากตาราง 7 พบว่าระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านจำนวนชั่วโมงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.44 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอผลงานในชั้นเรียนตามเวลาที่ครูที่กำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.84และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.51 รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามเนื้อหาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.54 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือจำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสมทำให้ข้าพเจ้าสามารถทบทวนบทเรียนได้อย่างครบถ้วนภายในชั่วโมงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.77

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพความสนใจ	3.89	.53	มาก
2	การจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามความถนัด	3.64	.67	มาก
3	การจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนได้	3.99	.53	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการเลือกทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ข้าพเจ้าทำสิ่งนั้นได้ดี	4.09	.46	มาก
5	ข้าพเจ้าคิดว่าการจัดตารางเรียนด้วยตนเองเป็นการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจของนักเรียน	3.72	.62	มาก
6	เมื่อเกิดปัญหาในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้	3.69	.56	มาก
<b>รวม</b>		3.84	.38	มาก

จากตาราง 8 พบว่าระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าพเจ้าคิดว่าการเลือกทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ข้าพเจ้าทำสิ่งนั้นได้ดี อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 รองลงมาคือการจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.92	.50	มาก
2	ข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ปัญญาในการคิดพิจารณาด้วยตนเอง	3.77	.58	มาก
3	ข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนคำนึงความแตกต่างของนักเรียน	3.46	.65	ปานกลาง
4	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าพเจ้า	3.91	.49	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียนอยู่เสมอ	3.57	.64	มาก
6	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน	3.92	.48	มาก
<b>รวม</b>		3.76	.42	มาก

จากตาราง 9 พบว่าระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.42 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และ ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งสองข้อมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน เท่ากับ3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.52 และ.48 ตามลำดับ รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือข้าพเจ้ารับรู้ได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนคำนึงความแตกต่างของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.46และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.65

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียน  
ทางเลือก ด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	บรรยากาศโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารับรู้สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	3.92	.54	มาก
2	ข้าพเจ้ารับรู้ลักษณะบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียน	3.90	.60	มาก
3	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีแนวคิดในการจัดเรียนการสอนที่ เปิดกว้างให้กับนักเรียน	3.72	.63	มาก
4	ข้าพเจ้ารับทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	4.05	.46	มาก
5	ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากครูและผู้บริหาร โรงเรียนได้อย่างเป็นกันเอง	3.59	.67	มาก
6	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อพฤติกรรม ของนักเรียนในโรงเรียน	4.07	.43	มาก
7	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทำให้นักเรียนมี แนวปฏิบัติที่เหมือนกัน	3.71	.71	มาก
<b>รวม</b>		3.85	.38	มาก

จากตาราง 10 พบว่าระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก ด้านบรรยากาศ  
โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และ  
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงสุด เท่ากับ 4.07 คือ  
ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียน โดยมีค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ .43 เท่ากัน รองลงมาคือข้าพเจ้ารับทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้าพเจ้า  
สามารถขอคำปรึกษาจากครูและผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67

2.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดัง ตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกแยกตามรายด้าน

การรับรู้ความสามารถในตนเองของ นักเรียนในโรงเรียนทางเลือก	$\bar{X}$	SD	ระดับ
พฤติกรรมการเลือก	3.88	.37	มาก
พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่น ในการทำงาน	3.90	.36	มาก
รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทาง อารมณ์	4.03	.32	มาก
พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง	3.84	.34	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>.35</b>	<b>มาก</b>

จากผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียน ทางเลือกตามตารางที่ 11 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียน ทางเลือกโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านรูปแบบของความคิดและการ ตอบสนองทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดเท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดัง ตาราง 12-15

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมกรเลือก โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	พฤติกรรมกรเลือก	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการกระทำของตนเองในสถานการณ์ที่เผชิญได้	3.96	.51	มาก
2	ข้าพเจ้าสามารถประเมินความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้	4.00	.46	มาก
3	ข้าพเจ้าเลือกทำในกิจกรรมการเรียนรู้ที่คิดว่าท้าทายเพียงพอ	3.97	.46	มาก
4	ข้าพเจ้าเลือกทำในกิจกรรมการเรียนรู้ที่คิดว่าสามารถทำได้สำเร็จ	4.05	.42	มาก
5	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เห็นว่าเกินความสามารถของตนเอง	3.40	.70	ปานกลาง
<b>รวม</b>		3.88	.37	มาก

จากตาราง 12 พบว่าระดับการรับรู้ในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมกรเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าข้าพเจ้าเลือกทำในกิจกรรมการเรียนรู้ที่คิดว่าสามารถทำได้สำเร็จ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถประเมินความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เห็นว่าเกินความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70



ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้ามีความพยายามเมื่อต้องเผชิญกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นอุปสรรคปัญหา	3.81	.56	มาก
2	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นทุ่มเทเมื่อต้องเผชิญกับประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ	3.86	.54	มาก
3	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.00	.52	มาก
4	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เสมอ	3.87	.55	มาก
5	ข้าพเจ้าสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของตนเองโดยตั้งเป้าหมายที่ทำหายเสมอ	3.62	.74	มาก
6	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.07	.36	มาก
7	ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่สูงขึ้นได้	4.07	.42	มาก
	<b>รวม</b>	3.90	.36	มาก

จากตาราง 13 พบว่าระดับการรับรู้ในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมการใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดเท่ากัน คือ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและ ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่สูงขึ้นได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 และ .42 ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้าพเจ้าสร้างแรงจูงใจในการ

เรียนรู้ของตนเองโดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้	4.09	.36	มาก
2	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้จนบรรลุผลสำเร็จได้	3.97	.49	มาก
3	ข้าพเจ้าสามารถยอมรับในผลแห่งการกระทำของตนเองได้	4.00	.44	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าความเครียดและข้อเท็จจริงทำให้ข้าพเจ้าล้มเหลวในกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	.45	มาก
	<b>รวม</b>	4.03	.32	มาก

จากตาราง 14 พบว่าระดับการรับรู้ในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าคิดว่าความเครียดและข้อเท็จจริงทำให้ข้าพเจ้าล้มเหลวในกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้จนบรรลุผลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเผชิญกับทั้งปัญหาและอุปสรรค	3.28	.67	ปานกลาง
2	ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.08	.48	มาก
3	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จให้ได้	4.08	.38	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าผลสำเร็จเกิดจากการกระทำและความสามารถของข้าพเจ้า	4.10	.39	มาก
5	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์และความวิตกกังวลของตนเองได้	3.40	.62	ปานกลาง
6	ข้าพเจ้าจะไม่ละทิ้งความพยายามของตนเองจนกว่าจะสำเร็จ	4.08	.37	มาก
<b>รวม</b>		3.84	.34	มาก

จากตาราง 15 พบว่าระดับการรับรู้ในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าคิดว่าผลสำเร็จเกิดจากการกระทำและความสามารถของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จให้ได้ และ ข้าพเจ้าจะไม่ละทิ้งความพยายามของตนเองจนกว่าจะสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 .38 และ .37 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเผชิญกับทั้งปัญหาและอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏผลดังตาราง16

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก

ข้อ	ตัวแปร	ขนาดของชั้นเรียน	จำนวนชั่วโมงเรียน	ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น	ภาวะผู้นำ	บรรยากาศโรงเรียน
1	จำนวนชั่วโมงเรียน	.423**				
2	ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น	.587**	.529**			
3	ภาวะผู้นำ	.456**	.384**	.445**		
4	บรรยากาศโรงเรียน	.526**	.506**	.672**	.554**	
5	การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน	.609**	.397**	.634**	.552**	.700**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่16 พบว่าปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) = .778 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.700 รองลงมา คือปัจจัยองค์การด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.634 ปัจจัยองค์การด้านขนาดของชั้นเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.609 ปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 ส่วนปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกน้อยที่สุด คือ ปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดพบว่า ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียน

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกโดยใช้สถิติ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปราบกฎผลดังตาราง 17-18

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression วิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	19.599	5	3.920	102.653	<.001
Residual	12.754	334	.038		
Total	32.352	339			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Enter

ปัจจัยองค์การ	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p-value
1. ขนาดของชั้นเรียน (X1)	.175	.032	.246	5.509**	<.001
2. จำนวนชั่วโมงเรียน (X2)	-.047	.029	-.067	-1.600	.111
3. ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (X3)	.158	.041	.196	3.808**	<.001
4. ภาวะผู้นำ (X4)	.123	.031	.168	3.930**	<.001
5. บรรยากาศโรงเรียน (X5)	.302	.041	.380	7.400**	<.001

R = .778

R<sup>2</sup> = .606

Adjusted R Square = .600

SE = .1954

F = 102.653

a = 1.157

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียน ขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวแปรปัจจัยองค์การทั้งสี่ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ร้อยละ60.60 (Adjust R<sup>2</sup>= 0.606) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.1954 โดยเรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศโรงเรียน (X5)มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .380 ด้านขนาดของชั้นเรียน (X1)มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์0.246 ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น (X3)มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์0.196 ด้านภาวะผู้นำ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์0.168 ส่วนปัจจัยองค์การที่ไม่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ คือจำนวนชั่วโมงเรียน



สามารถเขียนเป็นสมการที่ทำนายการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนใน  
โรงเรียนทางเลือกได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.157 + .302(X_5) + .175(X_1) + .158(X_3) + .123(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .380(Z_{X5}) + .246(Z_{X1}) + .196(Z_{X3}) + .0168(Z_{X4})$$



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก 2) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก 4) ศึกษาปัจจัยองค์การที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) หรือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ที่มีแนวทางในการจัดการศึกษาทางเลือกจากปรัชญาและแนวคิดที่แตกต่างจากการศึกษากระแสหลักในระบบทั่วไปและได้เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)รอบ 3 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนโดยการจับฉลาก และทำการสุ่มตัวอย่างนักเรียนตามสัดส่วนจำนวนประชากรโดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในแบบครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก สรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยองค์การของโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านขนาดของชั้นเรียน ด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านตารางเวลาแบบยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ และด้านจำนวนชั่วโมงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ ด้านพฤติกรรม การใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านพฤติกรรมกรเลือก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ปัจจัยองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $(r) = .778$  แสดงว่าตัวแปรปัจจัยองค์การและการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียน ขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น และภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยองค์การทั้งสี่ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ร้อยละ 60.60 ( $Adjusted R^2 = 0.606$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียนมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านขนาดของชั้นเรียน ด้านตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยองค์การที่ไม่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ คือ ปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ปัจจัยองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ในโรงเรียนทางเลือกประกอบไปด้วยฐานคิดและปรัชญาที่แตกต่างหลากหลาย การเรียนการสอน

ตามแนวคิดต่างๆ จึงถูกนำมาบูรณาการและปรับเพื่อให้เข้าถึงความต้องการและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน อาทิ การเรียนรู้นอกห้องเรียน การเรียนโดยการค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำจนเกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้และสามารถต่อยอดเป็นทักษะได้ การจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้ทำให้โรงเรียนทางเลือกจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยของสถานศึกษามากกว่าโรงเรียนทั่วไปเพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้ได้เกิดขึ้นและเป็นไปตามปรัชญาเพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของผู้เรียนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา (นริศรา จริยะพันธ์, 2555) ที่ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก พบว่าโรงเรียนทางเลือกทุกโรงเรียนมีลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ทำให้ปัจจัยของสถานศึกษา อาทิ การจัดการทรัพยากรทั้งด้านผู้บริหารและครูผู้สอน การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและการจัดการในชั้นเรียนได้รับการพิจารณาและถูกคำนึงถึงอย่างมากเพื่อที่จะส่งเสริมและตอบสนองต่อผู้เรียนที่แตกต่างในด้านศักยภาพเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จของผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก ซึ่งเป็นไปตามคำนิยามของสตีร์ (Steers, 1977) ที่ได้ให้ความหมายของปัจจัยองค์การว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ โดยการที่องค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและสามารถกำหนดลักษณะเฉพาะของแต่ละปัจจัยในองค์การรวมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาปัจจัยองค์การเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทุกตัวอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านขนาดของชั้นเรียน ด้านบรรยากาศโรงเรียน ด้านตารางเวลาแบบยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ และด้านจำนวนชั่วโมงเรียน ปัจจัยองค์การทุกด้านจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อที่จะส่งเสริมและทำให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเสาวนีย์ (เสาวนีย์ ตรีพุทธรัตน์, 2547) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยองค์การในด้านโครงสร้าง ภาระงาน คนและเทคโนโลยีในโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยภาพรวมมีระดับปัจจัยองค์การอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งทุกด้านล้วนเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนและเอื้อต่อการดำเนินการ เพื่อให้ นักเรียนและโรงเรียนประสบผลสำเร็จทั้งสิ้น เป็นไปตามแนวคิดของโอเวนส์ (Owens, 2001) ที่กล่าวว่าปัจจัยองค์การในโรงเรียนทั้งหมดมีส่วนสัมพันธ์กัน ทั้งปัจจัยทางด้านคน อาทิ ผู้บริหาร และครูที่จะต้องมีทักษะในการทำงาน มีภาวะผู้นำ มีค่านิยมที่ดีต่อองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างที่ต้องใช้ทักษะในการควบคุมวางแผน เช่น การจัดและกำหนดขนาดของชั้นเรียน การแบ่งจำนวน

นักเรียนต่อห้อง ปัจจัยด้านภาระงาน เช่นการจัดการเรียนการสอนและด้านเทคโนโลยีที่รวมถึง สิ่งก่อสร้าง อาคารเรียน บรรยากาศทั่วไป การจัดสภาพและรูปแบบการเรียน การจัดตารางเวลา เรียน การกำหนดจำนวนชั่วโมงเรียน เป็นต้น

2. การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรูปแบบของความคิด และการตอบสนองทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบความคิดและปฏิกริยาทางอารมณ์ของบุคคลมักจะเกิดขึ้นระหว่างตอนกระทำพฤติกรรมและเกิดจากการคาดการณ์ในผลแห่งการกระทำ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมีความเอาใจใส่ มีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมต่างๆสูง เมื่อพบกับอุปสรรคหรือสิ่งที่ไม่พอใจก็จะกระตุ้นตนเองให้เกิดความพยายามมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อนักเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นักเรียนจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเกิดความกระตือรือร้นและพยายามที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถของตัวนักเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตา(ฐิตา ตันติพิบูลทรัพย์, 2565)ที่ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก พบว่า ความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนพบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุดเช่นกัน งานวิจัยระบุว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก เนื่องจากแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทางเลือกได้ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนได้มีความเข้าใจในตนเอง สนับสนุนให้นักเรียนทำการค้นคว้าและสำรวจเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาประสบการณ์โดยตรงของนักเรียนและทำให้นักเรียนรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จ นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและทำให้นักเรียนมีแนวความคิดที่ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือความไม่พอใจง่าย ๆ และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพที่มีของตนเองต่อไป เช่นเดียวกับเดล (Dale H. Schunk, 1989) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเองและพฤติกรรมความสำเร็จ พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นโครงสร้างสำคัญที่นำไปสู่แนวทางการเรียนรู้และประสิทธิภาพของนักเรียนโดยส่งผลออกมาในรูปแบบที่เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จได้ ซึ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่สำคัญข้อหนึ่งก็คือ รูปแบบความคิดที่เป็นบวก และการตั้งเป้าหมายหรือรางวัลที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการตอบสนองทางอารมณ์ เช่น การสร้างเป้าหมายหรือแรงจูงใจ เพื่อให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จในชีวิตได้ ในทำนอง

เดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลูเนนเบิร์ก(Fred C. Lunenburg, 2011) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรูปแบบของแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ตลอดจนความพยายามที่บุคคลจะทุ่มเทให้กับงานด้วยความพยายาม อดทนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือความไม่พอใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ต่อไป

3. ปัจจัยองค์การทั้งห้าด้านที่ประกอบไปด้วย บรรยากาศโรงเรียน ตารางเวลาเรียน แบบยืดหยุ่น ขนาดของชั้นเรียน ภาวะผู้นำ และจำนวนชั่วโมงเรียน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) = .778 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ หากปัจจัยองค์การมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกก็มีมากไปด้วย และในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยองค์การอยู่ในระดับต่ำ ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกก็ต่ำไปด้วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยองค์การของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการจัดระบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งในที่นี้นักเรียนคือเป้าหมายหลัก การบริหารจัดการปัจจัยภายในองค์การจึงถูกพิจารณาเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากโรงเรียนทางเลือก โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับเมแกน แมคไซนิส บราวน์ (Brown, 2019) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนโรงเรียนทางเลือกสัมพันธ์กับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และปัจจัยองค์การของโรงเรียน โดยพบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียน โดยระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนสูงขึ้นเมื่อปัจจัยองค์การสูงขึ้นเช่นกัน

สอดคล้องกับเอกสารการศึกษาวិเคราะห์เพื่อพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559a) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การที่มีกับผลลัพธ์ของนักเรียน โดยความสัมพันธ์ในด้านปัจจัยนี้เป็นไปเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน มีการอ้างถึงปัจจัยในสถานศึกษาที่ถูกระบุว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและถูกใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย แนวทางการจัดการเรียนการสอน อาทิ ขนาดของชั้นเรียน จำนวนครูและนักเรียนต่อห้อง สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ที่ระบุถึงระยะเวลาเรียนต่อคาบ บริบทของโรงเรียนที่ให้ ความสำคัญกับทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยในสถานศึกษาเหล่านี้ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่เป็นผลลัพธ์ของนักเรียนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุผลตาม



เป้าหมายของสถานศึกษา เช่นเดียวกับที่สตีเยอร์(Steers, 1977) กล่าวว่า ปัจจัยองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งอย่างใดต่อความสำเร็จและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภษร (ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยองค์การเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อองค์การ ที่สามารถจะทำให้้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสัมพันธ์นี้ปัจจัยองค์การในสถานศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นต่อไป

4. ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ และจำนวนชั่วโมงเรียน ได้มาจากตัวแปรที่ศึกษาตามแนวคิดของเมแกน แมคไซนิส บราวน์(Brown, 2019) ที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในบริบทต่างประเทศ ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนได้มาจากตัวแปรที่ศึกษาตามแนวคิดของซาคารียา (Zakariya, 2020) ทั้งนี้จากผลการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า จากปัจจัยองค์การที่ผู้วิจัยศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ ประกอบด้วย ปัจจัยองค์การด้านขนาดของชั้นเรียน ตารางเวลาเรียนแบบยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ จำนวนชั่วโมงเรียน และบรรยากาศโรงเรียน ส่วนจำนวนชั่วโมงเรียนไม่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้ตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของเมแกน แมคไซนิส บราวน์ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์โดยนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรร่วมกับปัจจัยด้านอื่น พบว่าปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐาน ดังนั้นปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงเรียน จึงเป็นปัจจัยองค์การที่ยังต้องให้ความสำคัญในการที่จะร่วมพัฒนาและส่งเสริมระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกให้สูงขึ้นต่อไป

ทั้งนี้เมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศโรงเรียนมีอำนาจการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของทุกคนในโรงเรียนและยังสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนด้วย โดยบรรยากาศที่พึงประสงค์จะส่งผลดีต่อทุกคนในโรงเรียนเพราะบรรยากาศที่เป็นไปด้วยการสนับสนุน จะช่วยให้ นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ

งานวิจัยของแมนนิ่งและแซดเดิลมายล์ (Manning & Saddlemire, 1996) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาการรับรู้และจิตสำนึกของสังคมในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียนอย่างชัดเจน ทุกคนจะสามารถรับรู้และรู้สึกได้ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างที่ได้ใช้เวลาอยู่ในโรงเรียน ด้วยบรรยากาศโรงเรียนที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนจึงได้รับการพัฒนาจนสามารถรับรู้และเข้าใจในตนเองรวมถึงผู้อื่นในสังคมโรงเรียนได้ ทั้งยังสามารถช่วยกันส่งเสริมค่านิยม ความเชื่อร่วมกันได้อีกด้วย เช่นเดียวกับแบนนอร์ด และคณะ (Brand, Felner, Shim, Seitsinger, & Dumas, 2003) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและตรวจสอบการประเมินบรรยากาศโรงเรียน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความปลอดภัยของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในเชิงบวกสามารถส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นและยังส่งผลให้ผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้รับการพัฒนาดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Watcharasak Sudla, Suwimon Wongwanich, & Kanit Sriklaub 2020) เรื่องการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนตามประสบการณ์ร่วมของสมาชิกในโรงเรียน พบว่าบรรยากาศในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางอารมณ์และพฤติกรรมของทุกคนในโรงเรียน โดยบรรยากาศโรงเรียนที่ดี สามารถเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงเรียน และยังเพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียนโดยสามารถลดระดับพฤติกรรมในเชิงลบของนักเรียนได้อีกด้วย

ส่วนปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียนที่ไม่สามารถพยากรณ์ การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกได้นั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาเรื่องเวลาหรือจำนวนชั่วโมงเรียนขึ้นอยู่กับแนวทางและจุดมุ่งหมายของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน การมีจำนวนชั่วโมงเรียนมากไม่ได้รับประกันว่าจะนำไปสู่ผลการเรียนที่ดีกว่าเสมอไป และการลดเวลาเรียนลงก็อาจไม่ตอบโจทย์กับนักเรียนที่ต้องการความสำเร็จ เพราะนักเรียนต้องการใช้เวลาในการคิดหรือทบทวนบทเรียนต่างๆ ที่มากขึ้น ความเหมาะสมทางด้านจำนวนชั่วโมงเรียนจึงมีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักเรียนเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ PISA 2012 พบว่า ความสัมพันธ์ด้านเวลาเรียนเป็นเรื่องซับซ้อนเพราะ ปัจจัยทางด้านจำนวนชั่วโมงเรียน มักจะมีปัจจัยอื่นเข้ามาอิทธิพลต่อจำนวนชั่วโมงเรียน อาทิ การใช้เวลาอย่างมีคุณภาพระหว่างชั่วโมงเรียน การทำกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2559) โดยข้อมูลชี้ว่านักเรียนไทยไม่ได้มีเวลาเรียนมาก แต่ปัญหาอยู่ที่คุณภาพของการใช้เวลาอาจไม่เหมาะสมและยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องทำอีกมากมาย เช่นเดียวกับความขัดแย้งในด้านการมีจำนวนชั่วโมงเรียนมากแต่ผลคะแนนจากการประเมิน PISA

กลับน้อยกว่าประเทศทางยุโรปที่มีจำนวนชั่วโมงเรียนน้อย เป็นต้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562)

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. นักเรียนสามารถนำผลวิจัยไปประเมินหรือปรับให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารปัจจัยองค์การของสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความคิดเห็นของนักเรียนได้อย่างแท้จริง และยังส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารปัจจัยองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาและนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของผู้เรียนให้มีประสิทธิผลโดยเฉพาะในด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง

1.3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาทางเลือก สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับสถานศึกษา

1.4. หน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาทางเลือก หรือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารโรงเรียนทางเลือกตามบริบทและสอดคล้องกับการความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural Equation Model) ของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causation Model) ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกที่ชัดเจนขึ้น

2.2. ควรทำการศึกษารับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนเพื่อพัฒนาและเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จให้นักเรียนในโรงเรียนทางเลือกและระบบการศึกษาทั่วไปได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

2.3. ผลวิจัยของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก ควรนำมาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปต่อยอดและพัฒนาในแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อนำผลมาประเมินและปรับใช้ให้เข้ากับแต่ละบริบทของสถานศึกษาต่อไป

2.4. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียนเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยให้ถูกต้องยิ่งขึ้นเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์การด้านจำนวนชั่วโมงเรียนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก แต่ไม่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก



## บรรณานุกรม

- Achilles, C. M. (2012). CLASS-SIZE POLICY: THE STAR EXPERIMENT AND RELATED CLASS-SIZE STUDIES. *NCPEA Policy Brief*, 1(2).
- Austin, G., O'Malley, & J, I. (2011). *Making Sense of School Climate: Using the California School Climate, Health, and Learning (Cal-SCHLS) Survey System to Inform Your School Improvement Efforts*. San Francisco: WestEd.
- B.Krueger, A., & M.Whitmore, D. (2001). *Would Smaller Classes Help Close the Black-White Achievement Gap?* Paper presented at the Closing the Gap: Promising Approaches to Reducing the Achievement Gap. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=A0351C2ACF67EDA9769BFE14D18AB8C9?doi=10.1.1.22.5202&rep=rep1&type=pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of thought and action. A Social Cognitive Theory*. N.J: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of humanbehavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted from: H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).School as an Agency for Cultivating Cognitive Self-Efficacy ).
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Biggers, J. L. (1980). Body rhythms, the school day and academic achievement. *Journal of Experimental Education*, 49, 45-47.
- Brand, S., Felner, R., Shim, M. K., Seitsinger, A., & Dumas, T. (2003). Middle school improvement and reform: Development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety. *Journal of Educational Psychology*, 95, 570–588
- Brewer, D. J., Krop, C., Gill, B. P., & Reichardt, R. (1999). Estimating the Cost of National

- Class Size Reductions under Different Policy Alternatives. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 21(2), 179-192.
- Brown, M. M. (2019). *Understanding alternative education student self-efficacy related to experiential and organizational factors*. (Doctoral dissertation, Rowan University, United States).  
<https://rdw.rowan.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3637&context=etd>
- Bush, T. (2015, April). Organisation theory in education: How does it inform school leadership? *Journal of Organizational Theory in Education*, 1(1), 35-47.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School Leadership Models: What do we know? . *School Leadership and Management* 34(5), 1-19.
- Caldwell, B. (2003). A Blueprint for Successful Leadership in an Era of Globalization in Learning *Reshaping the Landscape of School Leadership Development*. London: Taylor & Francis.
- Canady, R. L., & Rettig, M. D. (1995). *Block Scheduling: A Catalyst for Change in High Schools*. United States: Eye on Education.
- Carver, P. R., Lewis, L., Westat, & Tice, P. (2010). *Alternative Schools and Programs for Public School Students At Risk of Educational Failure: 2007–08 NCES 2010-026* Washington DC, United States: U.S. Department of Education.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed). New York Harper Collins.
- Dale H. Schunk. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors. *Educational Psychology Review* 1(3), 173-208.
- Daniel, L. G. (2007). *Research summary: Flexible scheduling*. Retrieved from [https://www.amle.org/wp-content/uploads/2021/01/Flexible\\_Scheduling.pdf](https://www.amle.org/wp-content/uploads/2021/01/Flexible_Scheduling.pdf)
- Diekstra R.F.W. (2008). Effectiveness of school-based social and emotional education programmes worldwide. *Social and emotional education: An international analysis*.



- (pp. 255-312). Santander, Spain: Fundacion Marcelino Botin.
- Education Commission of the States. (2007). Research Sheds Light on the Students Most at Risk of Dropping Out – and How to Keep Students on the “Graduation Track”. *The Progress of Education Reform*, 8(No.1).
- Ehrenberg, R. G., Brewer, D. J., Gamoran, A., & Willms, J. D. (2001). CLASS SIZE AND STUDENT ACHIEVEMENT. *PSYCHOLOGICAL SCIENCE IN THE PUBLIC INTEREST*, 2(1), 1-30.
- Fred C. Lunenburg. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, 14.
- Fullan, M. (2011). *Change Leader: Learning to Do What Matters Most*: Jossey-Bass.
- Goodstein, J. D. (2000). Moral Compromise and Personal Integrity: Exploring the Ethical Issues of Deciding Together in Organizations. *Business Ethics Quarterly*. *Cambridge University* 10(4), 805-819.
- Greenleaf, R. K. (1995). *Reflections on Leadership*. New York: John Wiley & Sons.
- Greenwald, H. P. (2008). *Organizations: Management without Control*: SAGE Publications, Inc.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hartley, J., & Nicholls, L. (2008). Time of day, exam performance and new technology. *British Journal of Educational Technology*, 39(3).
- Hattie, J. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Newyork: Routledge.
- Hess, F. M. (2013). *Cage-busting leadership*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Hickson, D. J., & Pugh, D. S. (2007). *Writers on Organizations* (6th ed). London: Penguin books.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed): McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). *Designing Better Schools: The Meaning and*

- Measure of Enabling School Structures. *Educational Administration Quarterly*, 37(3), 296-321.
- Jaap J van der Bijl, & Shortridge-Baggett, L. M. (2001). SELF-EFFICACY: THEORY AND MEASUREMENT. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice. Scholarly inquiry for nursing practice*, 15(3), 189-207.
- Johnson, C. E. (2012). *Organizational ethics : a practical approach* (2nd ed): Thousand Oaks : SAGE.
- Kirkbride, P. (2006). Developing transformational leaders: the full range leadership model in action. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 23-32.
- Kirkpatrick, S. A., Baum, J. R., & Locke, E. A. (1998). A Longitudinal Study of the Relation of Vision and Vision Communication to Venture Growth in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 43-54.
- Klein, J. (2001). Attention, Scholastic Achievement and Timing of Lessons *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(3), 301-309.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood, K., & Duke, D. L. (1999). A Century's Quest to Understand School Leadership J. Murphy & K. S. Louis *Handbook of Research on Educational Administration: A Project of the American Educational Research Association* (2nd ed). Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times (Changing Education.)*. England: Open University Press.
- Leithwood, K., & Levin, B. (2010). Understanding How Leadership Influences Student Learning. In E. B. P Peterson, B McGaw *International Encyclopedia of Education* (3rd ed, pp. 45-50): Elsevier.
- M.Bass, B., & E.Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership* (2nd Edition). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- M.Blau, P., & Scott, W. R. (2003). *Formal organizations: A comparative approach*. California: Stanford University Press.
- Maibach, E., & Murphy, D. (1995). Self-Efficacy in Health Promotion Research and Practice: Conceptualization and Measurement. *Health Education Research*, 10(1), 37-50.
- Manning, M. L., & Saddlemire, R. (1996). Developing a sense of community in secondary schools *NASSP Bulletin*, 80(584), 41-48.
- Means, L. G. (2015). *The Essence of Alternative Education: A Phenomenological Study of the Lived Experiences of At-Risk Secondary Alternative School Students*. (Doctoral dissertation). University of South Carolina - Columbia, United States. <https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4187&context=etd>
- Millar, K., Styles, B. C., & Wastell, D. (1980). Time of day and retrieval from long-term memory. *British Journal of Psychology*, 71(3), 407-414.
- Mintzberg, H., Lampel, J. B., Quinn, J., & Ghoshal, S. (2014). *The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases*, (5th ed). Pearson Education.
- Morrisette, P. J. (2011). Exploring Student Experiences within the Alternative High School Context *CANADIAN JOURNAL OF EDUCATION*, 34(2), 169-188.
- Mulenga, H. M., & Mukuka, A. (2016). Learning Time of Day and Students' Academic Achievement at School Certificate Level: A Case Study of Chibote Girls' Secondary School. *Journal of Education and Practice* 7(20).
- nunzmoko. (2561). เจาะลึก 5 โรงเรียนทางเลือกที่แตกต่างกัน สำหรับลูกวัยอนุบาล <https://www.parentsone.com/5-alternative-schools/>
- O'Conner et al. (2017). A review of the literature on social and emotional learning for students ages 3–8: Outcomes for different student populations and settings (part 4 of 4). *Institute of Education Sciences U.S. Department of Education*.
- OECD. (2016). *PISA 2015 Results : POLICIES AND PRACTICES FOR SUCCESSFUL SCHOOLS VOLUME II*
- Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*. Paris:

OECD Publishing.

- Olga Price. (2014). The Impact of School-Connected Behavioral and Emotional Health Interventions on Student Academic Performance: An annotated bibliography of research literature. *The Center for Health and Health Care in Schools. Washington, DC: Milken Institute School of Public Health at George Washington University.*  
Retrieved from  
[https://www.academia.edu/68843496/The\\_Impact\\_of\\_School\\_Connected\\_Behavioral\\_and\\_Emotional\\_Health\\_Interventions\\_on\\_Student\\_Academic\\_Performance](https://www.academia.edu/68843496/The_Impact_of_School_Connected_Behavioral_and_Emotional_Health_Interventions_on_Student_Academic_Performance)
- Owens, R. G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform.* (7th ed). Boston: Allyn&Bacon.
- Özgenel, M. (2020). An Organizational Factor Predicting School Effectiveness: School Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies, 7(1), 38-50.*
- Paige Kindley Lacks. (2016). *THE RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOL CLIMATE, TEACHER SELF-EFFICACY, AND TEACHER BELIEFS.* Doctoral Dissertation. (Liberty University, United States).
- Pane, J. F., Steiner, E. D., Baird, M. D., Hamilton, L. S., & Pane, J. D. (2017). *Informing Progress Insights on Personalized Learning Implementation and Effects.* Santa Monica, California
- Raywid, M. A. (1994). Alternative Schools: The State of the Art. *Educational Leadership, 52(n1), 26-31.*
- Resnicow, L. (2003). Class Size: Counting Students Can Count. *Research Points American Educational Research Association, 1(2).*
- Robinson, V. (2007). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why.* New South Wales: Monograph 41.
- Scott, W. R. (2002). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Spear, R. C. (1992). Middle Level Team Scheduling: Appropriate Grouping for Adolescents. *Schools in the Middle, 2(1), 30-34.*
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effective : A Behavioral view:* Goodyear Pub. Co.

- Telford, H. (1996). *Transforming Schools through Collaborative Leadership*. London Falmer Press.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. (The Wallace Foundation)
- Trewatha, R. L., & M. Newport, G. (1982). *Management Functions and Behavior*. United States: Business Pubns.
- Voight, A., Austin, G., & Hanson, T. (2013). *A Climate for Academic Success: How School Climate Distinguishes Schools That Are Beating the Achievement Odds (Full Report)*. San Francisco: WestEd.
- Wang, M.-T., & Degol, J. L. (2015). School Climate: a Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315-352.
- Watcharasak Sudla, Suwimon Wongwanich, & Kanit Sriklaub (2020). Development of a School Climate Scale Based on School Members' Shared Experiences *The Journal of Behavioral Science* 15, 52-72.
- Williamson, R. D. (1998). *Scheduling Middle Level Schools: Tools for Improved Student Achievement (National Association of Secondary School Principals)* United States: National Association of Secondary School Principals.
- Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(10).
- Zimmerman, & Victor Ernest. (2003). *Why teachers teach in alternative education programs* (Doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, United States. (3086227)
- เปาวลี วิมูลชาติ. (2549). การศึกษาควรรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมการทหารสื่อสาร. (การวิจัยส่วนบุคคล). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่5-8 (พิมพ์ครั้งที่9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เสาวนีย์ ตรีพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสาวนีย์ ตรีพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กาญจนา เกียรติประวัติ. (2524). นวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและ การสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จากรุวรรณ ประดา. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลการใช้โปรแกรมครอบครัวต่อการรับรู้สมรรถนะ พฤติกรรมการดูแลของครอบครัวและพัฒนาการของผู้มีความบกพร่องทางพัฒนาการและ สติปัญญา. กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล
- จากรุวรรณ ยอดระสัง. (2554). การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนันภรณ์ อารีกุล. (2562). การศึกษาทางเลือก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ. (2557). การศึกษาทางเลือก เรียบ เพื่อรู้จักใช้ชีวิต. Paper presented at the งานเสวนา “เปลี่ยนการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชน”, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2550). ภาวะผู้นำในองค์การ. กรุงเทพฯ ปัญญาชน.
- ชุตินา สุระเศรษฐ. (2564). โลกเปลี่ยน คุรปรับ: จิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน การตระหนักรู้ ในตนเอง. Paper presented at the เทศกาลมหกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 14, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://educa2020.educathai.com/learnings/21>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตา ตันติพิบูลทรัพย์. (2565). โมเดลปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ นักเรียนในโรงเรียนทางเลือก (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา.



- ธเนศ ขำเกิด. (2533). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน: สารพัฒนาหลักสูตร.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2562). โรงเรียนที่ดี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2561, มีนาคม 4). การศึกษาทางเลือกเป็นการศึกษาของใคร?. ประชาไท สืบค้น  
จาก <https://prachatai.com/journal/2018/03/75709>
- นริศรา จริยะพันธ์. (2555). การศึกษาการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียน  
ทางเลือก. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- บุญเกื้อ คอรวาเวช. (2542). นวัตกรรมการศึกษา (แก้ไขปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: SR  
Printing.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยา  
สาส์น.
- ปกป้อง จันวิทย์, & สุนทร ตันมันทอง. (2555). ยกเครื่องการศึกษาไทย:สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่าง  
ทั่วถึง. Paper presented at the การสัมมนาวิชาการประจำปี 2554 กรุงเทพฯ.
- ประยุทธ์ ปยุตโต. (2540). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหานคร : ธรรมสภา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย.  
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พนารัตน์ มาศฉมาดล. (2560). "การพัฒนาศึกษา/การพัฒนาคนตามรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560". สถาบันพระปกเกล้า.
- พรใจ ลีทองอิน. (2559, กรกฎาคม). การศึกษาทางเลือก. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ 51 22-30.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2542). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: มิติชน.
- พัชสิริ ชมพู่คำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พิภพ ธงไชย. (2548). 60 ปี พิภพ ธงไชย “ทางเลือก” ที่ข้ามพันวาทกรรม. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ  
รณรงค์เพื่อประชาธิปไตย.
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความ  
เป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/45076>
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหาร

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มติชนสุดสัปดาห์. (2562). บทความพิเศษ ผู้นำในทัศนะ 'ธินันท์ เจียรวนนท์'. สืบค้นจาก

[https://www.matichonweekly.com/special-report/article\\_201416](https://www.matichonweekly.com/special-report/article_201416)

मारศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

รัชนี้ ธงไชย. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยการศึกษาทางเลือกเพื่อการเสริมสร้าง

สุขภาพะเอกสารชุดที่ 1 เรื่อง การศึกษาทางเลือกในสังคมไทย ข้อเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการ

ขับเคลื่อน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ:

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ:

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม

124 ตอนที่ 47 ก, น.15,23,24).

รัตติกอณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาพะคน

ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

วัชระ จตุพร. (2559). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีด

ความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยม (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์

วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร

การศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิจารณ์ พานิช. (2556). มายาคติเรื่องขนาดของชั้นเรียน กับผลสัมฤทธิ์ของการเรียน.

<https://www.gotoknow.org/posts/548785>

วินิตา ไชยมงคล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เขาวน้อารมณ์

และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษานักบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (ปริญญา

- นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีระชาติ กิเลนทอง, & วรุฒม์ สามารถ. (2559). การจัดสรรเวลาเรียนของประเทศไทยเหมาะสมแล้วหรือยัง? สืบค้นจาก <https://www.pier.or.th/abridged/2016/25/>
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศุภชรว พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2562). สร้าง School Climate อย่างไรให้ทุกคนอยากไปโรงเรียน. สืบค้นจาก <https://20ed.school/propositions/how-to-create-school-climate>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2559). การใช้เวลาเรียนมากขึ้นทำให้การเรียนรู้ดีขึ้นหรือไม่. Focusประเด็นจาก PISA 2. สืบค้นจาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2016-2/>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). เวลาเรียนที่นักเรียนใช้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้หรือไม่. สืบค้นจาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2019-46>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558a). การจัดการศึกษาทางเลือกในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558b). การประชุมสัมมนาทางวิชาการระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๕๗ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง “การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ ๒๑”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559a). การศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการตัดสินใจเชิงนโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559b). รายงานประจำปี2559 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : การบูรณาการสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด:
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). เอกสารสาระหลักการ

และแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์กศน. หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตดิ้ง.

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). สถานการณ์ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย. สืบค้นจาก School of Changemakers

<https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/11456/>

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (Producer). (2550). Leadership #31 ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fsuthep.crru.ac.th%2Fleader31.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

สุชาดา จักรพิสุทธิ และคณะ. (2548). การศึกษาทางเลือก : โลกแห่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ทำหยาเป็นตัวแปรกำกับ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2548). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. สืบค้นจาก

[http://www.supatta.haysamy.com/leader\\_pro.html](http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html)

สุรเกียรติ อาชานานุภาพ. (2564, พฤษภาคม). ชีวิตที่ดี เริ่มที่การรู้จักควบคุมตนเอง กรมสุขภาพจิต, 41(505). สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2309>

อำนาจ ไสภากุล, & ประกฤติยา ทักซิณ. (2563, มกราคม-มีนาคม). โมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถตนเองที่เกิดจากอิทธิพลของอัตมโนทัศน์และคุณธรรมจริยธรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(1), 328-342.







## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ปัทมา เรียรลิขิต
วัน เดือน ปี เกิด	13 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2540 : ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนแวนต์ พ.ศ.2544 : ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ.2565 : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	1104/192 หมู่บ้านโนเบิล คิวบ์ ถ.พัฒนาการ เขตสวนหลวง แขวงสวน หลวง จังหวัดกรุงเทพฯ 10250

