ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง

EFFECTIVENESS OF SIRINDHORN PUBLIC HEALTH COLLEGE: A STRUCTURAL EQUATION MODEL

นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2555

ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง

นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2555

EFFECTIVENESS OF SIRINDHORN PUBLIC HEALTH COLLEGE: A STRUCTURAL EQUATION MODEL

MRS. WONGWARIN PICHAILUCK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY
2012

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์: ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์: นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ศาสตราจารย์ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน	กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

.....	.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ลำปาง แม่นมาตย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์. 2555. **ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งตรวจสอบขนาดของอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ใช้โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความมีประสิทธิผลนี้ บุคลากรหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าบุคลากรชาย บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯมากกว่า 20 ปีมีความเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 0-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรในวิทยาลัยฯ ที่มีที่ตั้งแตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน บุคลากรมีระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในระดับมากทั้ง 3 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าบุคลากรหญิงมีระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติสูงกว่าบุคลากรชายทุกปัจจัย เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและจำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยฯพบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งมีค่าอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเท่ากับ 4.31 มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97 ปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -1.04 ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -2.40 โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งสามร่วมกันอธิบายความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้ร้อยละ 94

Wongwarin Pichailuck. 2012. **Effectiveness of Sirindhorn Public Health College: A Structural Equation Model.** Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Assoc. Prof. Dr. Wirot Sanrattana, Assist. Prof. Dr. Paisan Suwannoi

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the expression level of effectiveness of Sirindhorn Public Health College and the expression and performance levels of influencing factors on effectiveness of the college for college staffs categorized by gender, working experience, and campus location. The consistency of structural equation model of the college, faith-oriented development and empirical data were examined. The sample consisted of 316 college staffs of Sirindhorn Public Health College. The instrument used in this study was the rating scale with the reliability coefficient of 0.98. The statistical methods used for data analysis were descriptive and inferential statistics by SPSS and Linear Structural Relationship: LISREL statistics software.

The findings were shown as follows: The average level of effectiveness of Sirindhorn Public Health College was high. Comparing the levels of effectiveness of Sirindhorn Public Health College categorized by gender, working experience, it was found that female had higher level than male, >20 years of experience's staffs had higher level than 0-10 years of experience's staffs. But when categorized by campus location, the levels were not significant differences. The average levels of 3-causal factors of the college directors and faculty were high in all the 3-causal factors of strong leadership, building learning community, and building community collaboration. For the comparisons, female had higher level than male for all factors. But when categorized by working experience and campus location, the levels were not significant differences. Moreover, the structural equation model of effectiveness of the college developed by the researcher consistent with empirical data. The highest strong leadership factor had direct effect on effectiveness of the college with degree 4.31 in positive direction and had total effect with degree 0.97. The building community collaboration and building learning community factor had direct effect with degree -1.04 and -2.40 in negative direction, respectively. Finally the proportion in reliability coefficient of all causal factors could explain the college staffs' effectiveness for 94% approximately.

งานวิทยานิพนธ์นี้ขอมอบส่วนดีให้บุพการีและคณาจารย์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ในหัวข้อนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ไขวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย อาจารย์ที่ปรึกษารองวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา เสนอแนวคิดให้ผู้วิจัยได้นำไปปรับแก้ไข

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ที่กรุณามาเป็นประธานกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กนกอร สมปราชญ์ อาจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน ที่กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังศุโชติ รองศาสตราจารย์ ดร. รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์ และ ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้เรื่องการใช้โปรแกรมลิสเรล

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่มีรายนามต่อไปนี้ ที่สละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภดล พูลสวัสดิ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คนึง สายแก้ว
4. ทันตแพทย์หญิง ทิพาพร สุโฆสิต
5. รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณ์
6. รองศาสตราจารย์ ดร. นิตย์ บุหงามงคล
7. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวรี ศิวะแพทย์
8. อาจารย์ ดร.พัชรี จันทร์เพ็ง
9. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวัสดิ์ โพธิวัฒน์

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่นบริหารการศึกษาปริญญาเอก รุ่น 8 ทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ

และท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว และนายกิตติชนม์ พิชัยลักษณ์ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ข
คำอุทิศ		ค
กิตติกรรมประกาศ		ง
สารบัญตาราง		ซ
สารบัญภาพ		ฎ
บทที่ 1	บทนำ	1
	1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	2. คำถามการวิจัย	7
	3. วัตถุประสงค์การวิจัย	7
	4. สมมติฐานการวิจัย	8
	5. ขอบเขตการวิจัย	8
	6. นิยามศัพท์เฉพาะ	9
	7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	11
บทที่ 2	วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	1. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	15
	2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และเส้นทางอิทธิพล	33
	3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัย ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	42
	4. โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย	92
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	95
	1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
	3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
	4. การวิเคราะห์ข้อมูล	102
	5. การแปลผลข้อมูล	106

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
	1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109
	2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	111
	3. ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย ของบุคลากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	112
	4. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย	116
	5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	127
	6. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	135
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
	1. สรุปผลการวิจัย	140
	2. อภิปรายผลการวิจัย	144
	3. ข้อเสนอแนะ	161
บรรณานุกรม		165
ภาคผนวก		181
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ	183

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก ข	เอกสารประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	197
ภาคผนวก ค	ค่า IOC และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ	215
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (หลังการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว)	223
ภาคผนวก จ	- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย - หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	231
ภาคผนวก ฉ	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	237
ประวัติผู้เขียน		263

สารบัญตาราง

			หน้า
ตารางที่	1	เปรียบเทียบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผล	15
ตารางที่	2	สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	21
ตารางที่	3	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร	32
ตารางที่	4	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล	36
ตารางที่	5	สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	37
ตารางที่	6	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	48
ตารางที่	7	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	60
ตารางที่	8	สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	65
ตารางที่	9	การประเมินตนเองเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้	68
ตารางที่	10	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	76
ตารางที่	11	สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	82
ตารางที่	12	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลสร้างความร่วมมือกับชุมชน	92
ตารางที่	13	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร 4 กลุ่ม	99
ตารางที่	14	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย	101
ตารางที่	15	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	105
ตารางที่	16	ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	111
ตารางที่	17	ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	113
ตารางที่	18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามเพศของบุคลากร	114
ตารางที่	19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 20	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร โดยวิธีการของเชฟเฟ่	115
ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ	116
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	117
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจำแนกตามเพศของบุคลากร	118
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯของของบุคลากร	119
ตารางที่ 25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ	120
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	120
ตารางที่ 27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ	122
ตารางที่ 28	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ	123
ตารางที่ 29	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ	123
ตารางที่ 30	ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 31	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามเพศ	126
ตารางที่ 32	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ	126
ตารางที่ 33	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ	127
ตารางที่ 34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	128
ตารางที่ 35	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก่อนปรับโมเดลการวิจัย	130
ตารางที่ 36	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรหลังปรับโมเดลการวิจัย	132
ตารางที่ 37	ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิผลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง	135

สารบัญภาพ

			หน้า
ภาพที่	1	โมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	26
ภาพที่	2	เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร	42
ภาพที่	3	โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	52
ภาพที่	4	แสดงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล	53
ภาพที่	5	แสดงวิธีการสร้างความร่วมมือ	54
ภาพที่	6	โมเดลการวัดสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	68
ภาพที่	7	โมเดลการวัดสร้างความร่วมมือกับชุมชน	83
ภาพที่	8	โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย	94
ภาพที่	9	แนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกับข้อมูลเชิงประจักษ์	97
ภาพที่	10	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย	131
ภาพที่	11	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	134

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อพิจารณาสภาวการณ์ของประเทศไทยในระยะที่ผ่านและที่จะเป็นไปในอนาคตจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และทบทวนประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ. 2504-2554) ระบุว่า ประเทศไทยยังจะต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ยาก แม้ว่าในระยะที่ผ่านมาการพัฒนาประเทศจะให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง แต่ก็ยังไม่เพียงพอรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะต่อไป จำเป็นต้องปรับปรุงให้ระบบภูมิคุ้มกันต่าง ๆ มีความเข้มแข็งขึ้นตามแนวทางการพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมสีเขียวบนฐานความรู้และสร้างสรรค์ สังคมมีความเป็นธรรม การเชื่อมโยงการพัฒนากับนานาประเทศและการรักษาสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันจะเป็นฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศและพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนั้น ยังพบว่า แม้ว่าคนไทยจะได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็ก มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ การพัฒนาที่ผ่านมา ในกรณีของมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพนั้น พบว่า ยังมีปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ทำให้เกิดปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น อัตราการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นหญิงอายุ 15-19 ปี เพิ่มจาก 54.9 ต่อประชากรหญิงอายุ 15-19 ปีพันคนในปี 2548 เป็น 56.2 ในปี 2553 คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ 5 อันดับแรกสูงขึ้นในทุกโรค ทั้งโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง หลอดเลือดในสมอง โรคหัวใจ และมะเร็ง โดยเฉพาะกลุ่มวัยสูงอายุเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น โดยพบว่า ร้อยละ 31.7 ป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง รองลงมาคือ เบาหวาน ร้อยละ 13.3 และหัวใจ ร้อยละ7.0 ที่จะส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของภาครัฐในอนาคต

นอกจากนั้น ยังพบว่า โครงสร้างประชากรมีแนวโน้มประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ขณะที่การย้ายถิ่นของประชากรส่งผลให้ความเป็นเมืองสูงขึ้น ช่วงแผนฯ 11 ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีประชากรวัยสูงอายุมากที่สุดถึงเกือบ 1 ใน 3 ของประชากร

สูงอายุทั้งประเทศ ขณะที่กรุงเทพมหานครจะมีการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุอย่างรวดเร็ว สำหรับโครงสร้างประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะเจริญพันธุ์ของสตรีไทยที่ลดลงต่ำอยู่ที่ 1.6 ในปี 2551 ทำให้สัดส่วนประชากรวัยเด็ก : วัยแรงงาน : ผู้สูงอายุ ลดลงจากร้อยละ 20.5 : 67.6 : 11.9 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 18.3 : 66.9 : 14.8 ในปี 2559 ขณะเดียวกันคนไทยส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลต่อความไม่สมดุลระหว่างปริมาณและคุณภาพของประชากรของประเทศนอกจากนี้ การย้ายถิ่นของประชากรจากชนบทเข้าสู่เมืองอย่างต่อเนื่องทำให้มีการขยายตัวของความเป็นเมืองมากขึ้น โดยสัดส่วนประชากรในเขตเมืองเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 31.1 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 45.7 ในปี 2553

จากข้อค้นพบดังกล่าว ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) จึงได้กำหนดเป้าหมายในการคนไทยให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น และกำหนดพันธกิจพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ

เมื่อพิจารณาถึงสภาวการณ์ด้านการศึกษา จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) พบว่า แผนการศึกษาแห่งชาติมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่ง (1) พัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ (2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

เมื่อพิจารณาสภาวการณ์ของประเทศไทยในระยะที่ผ่านและที่จะเป็นไปในอนาคตจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสภาวการณ์ด้านการศึกษา จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ดังกล่าว เห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และตาม

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธรทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงบทบาทหน้าที่ ในเชิงเนื้อหาคือด้านที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข ในเชิงบทบาทหน้าที่คือการทำหน้าที่ของความเป็นสถาบันทางการศึกษาที่จัดการศึกษาด้านการสาธารณสุข ที่ส่วนหนึ่งจะต้องตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศโดยภาพรวม และตอบสนองต่อเจตนารมณ์ในการพัฒนาด้านการศึกษาดังกล่าวนั้นด้วย

ทั้งนี้ เนื่องจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยในวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2537 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้รับพระราชทานพระราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย "สิรินธร" และพระนามาภิไธยย่อ "สธ" มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" ปัจจุบัน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีจำนวน 7 แห่ง ดังนี้ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี โดยหลักสูตรที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเปิดทำการสอน ได้แก่ 1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี ประกอบด้วย หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน (เปิดสอนที่ชลบุรี ขอนแก่นและอุบลราชธานี) สมทบกับมหาวิทยาลัยบูรพา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาทันตสาธารณสุข (เปิดสอนที่ชลบุรี และขอนแก่น) สมทบกับมหาวิทยาลัยบูรพา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน (เปิดสอนที่ยะลา) สมทบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเวชกิจฉุกเฉิน (เปิดสอนที่ขอนแก่น) ร่วมผลิตกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต (เปิดสอนที่ยะลา) สมทบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และหลักสูตรแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต (เปิดสอนที่ชลบุรี [วิทยาเขตการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร์]) ร่วมผลิตกับมหาวิทยาลัยบูรพา 2) หลักสูตรประกาศนียบัตร 3 ปี คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแพทย์แผนไทย (เปิดสอนที่ชลบุรี และพิษณุโลก) 3) หลักสูตรประกาศนียบัตร 2 ปี ประกอบด้วย หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ 3 สาขาได้แก่ สาธารณสุขชุมชน ทันตสาธารณสุข และเทคนิคเภสัชกรรม (เปิดสอนทุกวิทยาลัย) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน (เปิดสอนที่ขอนแก่น ชลบุรี ตรัง ยะลา และอุบลราชธานี) (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2553)

การทำหน้าที่ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามภารกิจเพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) รวมทั้งตามความคาดหวังจากแหล่งอื่น ๆ เช่น นโยบายที่คาดหวังจากกระทรวงสาธารณสุข จากนโยบายของรัฐบาล และเพื่อตอบสนองต่ออัตลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกที่กำหนด "สร้างคนจาก

ชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)" (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) โดยวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่งนี้ แม้จะยังไม่มีปัญหาเชิงคุณภาพที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากเหตุผลที่ทุกองค์การจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้วิทยาลัยในสังกัดจัดให้มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักประกันในการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การให้บริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยกำหนดไว้ว่า สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทุก 5 ปี เพื่อให้สถาบันการศึกษาได้รับการรับรอง และทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ชุมชน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) โดยในทัศนะของนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาต่างมีทัศนะสอดคล้องกันว่าจะต้องมีการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล (effective organization) Kreitner (1983), Hoy and Miskel (2001)

Kreitner (1983) ได้จำแนกทัศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิผล ออกเป็น 3 ทัศนะ คือ 1) ทัศนะดั้งเดิมเห็นว่าความมีประสิทธิผลหมายถึงการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (Goal Attainment Model) 2) ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบ (System-Resource Model) เห็นว่าความมีประสิทธิผลหมายถึงความสามารถขององค์การในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบองค์การได้ และ 3) ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ (Satisfaction of Stakeholders Model) ในขณะที่ Hoy and Miskel (2001) ได้จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 3 ทัศนะเช่นกัน โดยสองทัศนะแรกสอดคล้องกับทัศนะของ Kreitner ดังกล่าวข้างต้น แต่เขาได้บูรณาการทัศนะแรกและทัศนะที่สองเข้าด้วยกันเป็นทัศนะที่สาม ที่เน้นทั้งการบรรลุเป้าหมายและเน้นทั้งความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์การเรียกว่า Goal and System-Resource Model of

Effectiveness โดยให้เหตุผลว่า ในทัศนะแรกนั้นมีข้อวิพากษ์วิจารณ์กันมากเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เช่น 1) เป้าหมายองค์การนั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นเป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าจะเป็นของครู ของนักเรียน ของผู้ปกครอง หรือของบุคคลอื่น ๆ 2) เป้าหมายที่มีลักษณะขัดแย้งกันมักจะถูกมองข้าม เช่น เป้าหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือความเป็นวินัย และเป้าหมายเกี่ยวกับค่านิยมความไว้วางใจกัน เป็นต้น 3) เป้าหมายขององค์การมักคำนึงถึงการมีผลย้อนหลัง มีไว้เพื่อแสดงหลักฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนหรือบุคลากรเท่านั้น มิได้มีไว้เพื่อบอกทิศทางองค์การ 4) เป้าหมายองค์การมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) แต่เป้าหมายที่กำหนดมักมีลักษณะคงที่ (static) ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป 5) เป้าหมายโดยรวมขององค์การ (official goals) จะถูกนำไปกำหนดเป็นเป้าหมาย operative goals หรือ inoperative goals ขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการนำไปปฏิบัติของโรงเรียน ดังนั้น official goals ที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การบางเป้าหมาย อาจไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติ ส่วนทัศนะที่สองก็มีข้อวิพากษ์วิจารณ์เช่นกัน เช่น การเน้นที่การจัดหาทรัพยากรมากเกินไปอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง หรือการให้ความสำคัญกับปัจจัยป้อนเข้า (inputs) มากไปจะทำให้ความสำคัญของปัจจัยป้อนออก (outputs) ลดน้อยลงไป เป็นต้น ขณะเดียวกัน ต่างก็มีความเห็นพ้องกันว่า แท้ที่จริงแล้วทัศนะทรัพยากรเชิงระบบนั้น ก็คือทัศนะเกี่ยวกับ operative goals ในทัศนะแรกนั้นเอง เป็นทัศนะที่จะต้องมีการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานเช่นกัน ดังนั้นทัศนะทั้งสองจึงต่างเสริมและขยายความซึ่งกันและกันได้ ซึ่งก็เป็นเหตุผลที่ Hoy and Miskel ได้นำมาบูรณาการกันเป็นทัศนะที่สาม ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น

Holt and Hinds (1994) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่น่าสนใจอีกทัศนะหนึ่งว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง อาจต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจจะหมายถึง เด็กมีความสุขหรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่ โรงเรียนสะอาดสะอ้านเป็นระเบียบเรียบร้อยดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่ตนชอบและเชื่อถือได้หรือไม่ หรือตนควรจะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครู ก็อาจมองว่า เด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้อีกต่อไปหรือไม่ เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหาร อาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครองมีการบ่นตำหนิใดหรือไม่ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้นักวิชาการจะมีทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลขององค์การที่แตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดในบทที่ 2 พบว่า มีองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างน้อย 14 องค์ประกอบ แต่ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญมี 3 องค์ประกอบ คือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

(learning outcomes) จุดมุ่งหมายร่วม (shared goal) และบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate) นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมีอย่างน้อย 39 ปัจจัย แต่ที่เป็นปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (strong principal leadership) ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (building learning community) และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน (building community collaboration) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงระบบ (system approach) จัดเส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม แสดงเป็นสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานที่จะนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงระบบ โดยคาดหวังว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจะมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ที่จะแสดงให้เห็นได้ว่า โมเดลดังกล่าวสามารถจะนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรให้มีประสิทธิผลได้อย่างมีผลการวิจัยเป็นตัวสนับสนุนยืนยัน ทั้งนี้ เนื่องจากจุดเด่นประการหนึ่งในบรรดาหลาย ๆ ประการของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ เป็นโมเดลการวิจัยที่เหมาะสมกับสังคมความรู้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) เป็นการสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง โดยโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) (Garson, 2009) เป็นโมเดลการวิจัยที่คำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน (Bollen and Long, 1993)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (model goodness of fit test) ซึ่งการดำเนินการวิจัยลักษณะนี้ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยยุคสังคมความรู้ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีความสับสน (chaotic) มีความซับซ้อน (complex) มีลักษณะคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความซับซ้อนและลึกซึ้ง (วิโรจน์ สารรัตนะ,2554) อีกทั้งยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมาก่อน จึงเป็นสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งเพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการนำไปใช้เป็นกรอบเพื่อการพัฒนาเสริมสร้างความมีประสิทธิผลให้กับ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรดังกล่าวข้างต้น เพราะโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย จะเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยเฉพาะกับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้เป็นอย่างดี โดยมีคำถามการวิจัยดังจะกล่าวถึงต่อไป

2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ 3 ข้อ ดังนี้

2.1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย และมีระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการสร้างความร่วมมือกับชุมชนอยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรทั้งสามปัจจัยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ มีความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.3 ปัจจัยที่นำมาศึกษามีน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเพียงใด

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

4. สมมติฐานการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่มีการใช้สถิติอ้างอิง (inferential statistics) ในการวิจัยเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) พบว่า ตัวแปรที่นำมาเปรียบเทียบความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความแตกต่างกัน โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัยดังนี้

4.1 บุคลากรที่มีเพศ มีประสบการณ์การทำงาน มีการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่มีตำแหน่งที่ตั้ง แตกต่างกัน มีความเห็นต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ปัจจัยที่นำมาศึกษามีน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในระดับสูง

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) วิทยาลัยการสาธารณสุขการสิรินธรกลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก 2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคอีสาน ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี 3) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคกลาง ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรีและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี 4) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรังและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ประเภท ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย เป็นตัวแปรจำแนก (classified variables) มี 3 ตัวแปร คือ เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

5.2.2 ตัวแปรเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากเป็นการศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่งเป็นตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (intervening latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรลได้กำหนดให้ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน และการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง 2) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน และปัจจัยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการธารณสุขสิรินธร หมายถึง โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

6.2 บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

6.3 ตัวแปรแฝง (latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

6.4 ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

6.5 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศรในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้

6.6 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน

6.7 ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรในตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายร่วม และบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

6.7.1 ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจและทักษะ 2) ประสบการณ์และความสามารถ 3) ทัศนคติและค่านิยม

6.7.2 จุดมุ่งหมายร่วม หมายถึง การให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมนั้นตรงกัน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม และการส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วมนั้น

6.7.3 บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย การสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน การส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน และการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

6.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ความร่วมมือ การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

6.8.1 ความร่วมมือ หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ

6.8.2 การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน

6.8.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ

6.9 สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรในตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.9.1 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สะดวก การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

6.9.2 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมให้มีกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มในบริบทการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และเติมเต็มทักษะของผู้อื่น และสร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

6.9.3 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้

เกิดความรับผิดชอบและการเรียนรู้จากการทำงาน และการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง

6.10 สร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรในตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ความผูกพันกับชุมชน และการเรียนรู้จากประสบการณ์

6.10.1 การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กรและคนภายนอกองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชุมชนท้องถิ่น

6.10.2 ความผูกพันกับชุมชน หมายถึง การส่งเสริมได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน การกระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำหน้าที่จนสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการได้รับความไว้วางใจ

6.10.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน เป็นการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

จุดมุ่งหมายสำคัญในการวิจัยนี้คือ มุ่งพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบเชิงสาเหตุของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผลที่ได้รับจากจุดมุ่งหมาย ประการแรก คือ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่วนผลที่ได้จากจุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ ทำให้ทราบถึงสาเหตุและผลของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่ได้รับทั้งในด้านวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

7.1 ประโยชน์ในด้านวิชาการ

7.1.1.1 เนื่องจากตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ จากหลายแหล่งซึ่งมีความครอบคลุมในเชิงวิชาการ ทำให้ได้ตัวแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ตลอดจนผู้สนใจ อาจนำไปเป็น

ตัวแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาด้านประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

7.1.1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวแบบการวัดและตัวแบบเชิงสาเหตุและผลของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

7.2 ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวแบบที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นตัวแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ทำให้การนำเอาผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง เพื่อกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องวิจัยในบทที่ 2 ของการวิจัย “ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง” นี้ มีหัวข้อที่ผู้วิจัยจะศึกษาตามลำดับดังนี้ คือ

1. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน
   1.1 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน
   1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและเส้นทางอิทธิพล
3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
4. โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ก่อนที่จะเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอกล่าวถึงโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวม เพื่อให้เข้าใจถึงบริบทของวิทยาลัยฯ กล่าวคือ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้กำหนดพันธกิจ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน 2) สร้างองค์ความรู้ และบริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อนำพาสู่สังคมอุดมปัญญาสุขภาวะ และ 3) พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งมุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล แต่ละวิทยาลัยฯ จึงมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2551)

โครงสร้างการบริหารงานของแต่ละวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ และรองผู้อำนวยการด้านต่าง ๆ ซึ่งโดยหลัก ๆ แล้วประกอบด้วยรองผู้อำนวยการด้านบริหาร และรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ และนอกจากนี้อาจมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ เช่น รองผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มกิจการนักศึกษา กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ เป็นต้น

บุคลากรในวิทยาลัยประกอบไปด้วยข้าราชการตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ วิทยาจารย์ นักวิชาการสาธารณสุข ฯลฯ โดยทำหน้าที่ทั้งด้านการบริหาร (บางราย) และด้านปฏิบัติการสอน นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็น

บุคลากรฝ่ายสนับสนุนในฝ่ายต่าง ๆ โดยการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับนโยบายของวิทยาลัยฯ ภายใต้การกำกับของผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ซึ่งได้รับนโยบายมาจากสถาบันพระบรมราชชนก

ในลำดับต่อไป ก่อนจะเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงนิยามคำว่า "โรงเรียน" เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่นิยามของคำว่า "วิทยาลัย" ดังจะกล่าวต่อไปนี้

เนื่องจาก นิยามของคำว่า "โรงเรียน" หมายถึง สถานศึกษาที่ให้แก่เด็กตามหลักสูตรการเรียนการสอน ส่วนคำว่า "วิทยาลัย" หมายถึง สถานศึกษาในระดับสูง สอนวิชาชีพเฉพาะอย่าง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542; สุวิทย์ หิรัณยกาณฑ์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์, และ ชนินทร์ชัย อินทิราภรณ์, 2540) บางตำราให้ความหมายของ "วิทยาลัย" ว่า เป็นสถาบันการศึกษาในระดับปริญญา ที่สอนวิชาเฉพาะสาขาหนึ่ง หรืออาจหมายถึงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่สอนวิชาเฉพาะสาขา (พ. เสถบุตร, 2548) จากพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย โดย สอ เสถบุตร ยังได้ให้ความหมายของคำว่า "โรงเรียน" ว่าเป็นสถานอบรม การฝึกหัด คณะของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และให้ความหมายของคำว่า "วิทยาลัย" ว่าหมายถึง โรงเรียน วิทยาลัย ส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีสถานที่ ครู นักเรียนพร้อม (สอ เสถบุตร, 2546) นอกจากนี้แล้ว ข้อมูลจากวิกิพีเดียสารานุกรมออนไลน์ยังกล่าวถึงโรงเรียนว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสอนนักเรียน/นักศึกษา ภายใต้การดูแลของครู/อาจารย์ ประเทศส่วนใหญ่มีระบบการเรียนเป็นแบบตามเกณฑ์ เป็นการศึกษาภาคบังคับ ในระบบนี้ นักเรียน/นักศึกษาจะผ่านการเรียนในสถานศึกษาตามลำดับไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว โรงเรียนระดับประถมศึกษาจะเป็นโรงเรียนสำหรับวัยเด็ก โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจะเป็นโรงเรียนสำหรับเด็กในวัยรุ่นที่ผ่านการเรียนในระดับประถมศึกษามาแล้ว ส่วนสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับสูงขึ้นไป มักจะหมายถึง วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย (Wikipedia, 2010)

จากการให้นิยามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย มีความหมายโดยรวมเหมือนกันคือ เป็นสถานศึกษาที่ให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน นักศึกษา ภายใต้การดูแลและควบคุมโดยครู อาจารย์ และมีการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละวัย และจากพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย โดย สอ เสถบุตร ได้กล่าวถึงคำว่า "โรงเรียน" (school) ว่ามีความหมายคล้ายกับคำว่า academy ที่หมายถึง โรงเรียน สถานศึกษา สถาบันการศึกษา หรือวิทยาลัย (เฉพาะทาง) (สอ เสถบุตร, 2546) ดังนั้น การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ในส่วนหนึ่งของการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" ผู้วิจัยจะศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (school effectiveness / effectiveness of school) โดยพิจารณาจากเนื้อหาที่กล่าวถึง "โรงเรียน" ที่มีความหมายโดยรวมเหมือนกันคือ เป็นสถานศึกษาที่ให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน นักศึกษา ภายใต้การดูแลและควบคุมโดยครู อาจารย์ และมีการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละวัย และที่มีความหมายที่เป็นภาพรวมของทั้งโรงเรียน สถานศึกษา สถาบันการศึกษา หรือวิทยาลัย (เฉพาะทาง) เป็นเนื้อหาที่ไม่ได้กล่าวเจาะจงถึงโรงเรียนระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา

1. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (school effectiveness) หรือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) มีความหมายเดียวกัน ซึ่งในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ รวมทั้งที่จะกล่าวถึงในบทอื่น ๆ ในบางกรณีผู้วิจัยได้กล่าวถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (school effectiveness) ในบางกรณีได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) ตามบริบทของเนื้อหา แต่ทั้งสองกรณี ต่างมีความหมายเดียวกัน และใช้แทนกันได้

Wendel (2000) ให้ทัศนะว่าความมีประสิทธิผลของโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นในแง่สติปัญญา สังคมและอารมณ์ และการที่โรงเรียนจะเกิดความมีประสิทธิผลได้นั้น สิ่งที่ควรระลึกถึงได้แก่ ความมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย สภาวะแวดล้อมหรือบรรยากาศโรงเรียนที่มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการเรียนการสอน มีความคาดหวังต่อผลการเรียนของนักเรียนที่สูง ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในเรื่องการเรียนของนักเรียน การใช้ข้อมูลผลการทดสอบของนักเรียนเพื่อประเมินความสำเร็จของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น มีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีส่วนร่วมในสังคมภายในโรงเรียน การเข้าร่วมชมรมกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ความสอดคล้องในด้านเนื้อหาในวิชาเรียนเดียวกัน ความสอดคล้องในด้านเนื้อหาระหว่างวิชาเรียน เมื่อเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผลแล้ว พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะ ให้เวลาในการทำงานมากกว่า มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใหม่กว่า ใช้แบบฝึกหัดที่ให้นักเรียนได้พึ่งพาตนเอง มีความคาดหวังสูง ใช้สิ่งจูงใจในเชิงบวก มีสิ่งรบกวนในช่วงระหว่างคาบเรียนน้อย มีระเบียบวินัยที่เข้มงวดและมีสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตร มีการแสดงผลงานของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนในเชิงบวก ซึ่งทัศนะดังกล่าวสอดคล้องกับที่ Teddlie and Stringfield (2007) ได้สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผลในช่วงปี 1980-1992 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผล

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล	โรงเรียนที่ขาดประสิทธิผล
ผู้อำนวยการโรงเรียน:	**ผู้อำนวยการโรงเรียน:**
1. มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีเสถียรภาพ	1. มีภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมและไม่มีเสถียรภาพ
2. โครงสร้างทางการศึกษาไม่เป็นทางการที่มีความเหมาะสม	2. โครงสร้างทางการศึกษาไม่เป็นทางการที่เหมาะสม
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกับกับครู	3. ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกับกับครู
4. ต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก	4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายนอก

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผล (ต่อ)

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล	โรงเรียนที่ขาดประสิทธิผล
5. มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารท่านอื่น ๆ 6. ให้การช่วยเหลือด้านการศึกษาแก่บุคลากร	5. มีความสัมพันธ์ค่อนข้างเคร่งเครียดกับผู้บริหารอื่น 6. ขาดการริเริ่มสร้างสรรค์ในการให้การช่วยเหลือทางด้านการศึกษาแก่บุคลากร
ครู: 7. ครูมีความอบอุ่นและเป็นมิตร 8. มีความกลมเกลียวในกลุ่มครู 9. ไม่มีบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกันในกลุ่มครู 10. มีการผสานความช่วยเหลือบุคลากรไปยังกลุ่มครู 11. มีการร่วมแรงร่วมใจที่จะพยายามให้การสอนดีขึ้น 12. ความมีเสถียรภาพของครู 13. มีเวลาในการทำงานเยอะ/บรรยากาศในห้องเรียนเชิงบวก 14. การสอนในระหว่างชั้นเรียนมีความเป็นรูปแบบเดียวกันพอใช้ได้ 15. มีการช่วยเหลือสมาชิกครูคนใหม่อย่างเสรี	**ครู:** 7. ครูมีความเย็นชาและระแวดระวังอยู่เสมอ 8. ขาดความกลมเกลียวในกลุ่มครู 9. มีบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกันในกลุ่มครู 10. มีการผสานความช่วยเหลือบุคลากรไปยังกลุ่มครู 11. ใช้วิธีการออกคำสั่งจากเบื้องบนไปสู่ระดับล่างที่จะพยายามให้การสอนดีขึ้น 12. ความมีเสถียรภาพของครูต่ำ 13. มีเวลาในการทำงานน้อย/บรรยากาศในห้องเรียนเชิงลบ 14. การสอนในระหว่างชั้นเรียนมีความแปรผัน 15. มีการช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยเพื่อสมาชิกครูใหม่
นักเรียน: 14. มีระเบียบวินัยดีเยี่ยมและเข้าใจในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ 15. นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 16. การลงโทษทางร่างกายมีน้อย 17. บรรยากาศที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 18. สัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนสูงอย่างคงที่	**นักเรียน:** 16. มีระเบียบวินัยแย่และเข้าใจในกฎเกณฑ์น้อย 17. นักเรียนมีส่วนร่วมน้อยมากในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 18. มีการลงโทษทางร่างกายที่มากเกินไป 19. บรรยากาศที่ยึดผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลาง 20. สัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนต่ำอย่างคงที่

จากทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ขาดประสิทธิผลข้างต้น ทำให้ทราบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะที่ตรงกันข้ามกับโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผล โดย

จะมีความแตกต่างกันทั้งในระดับผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน ในหัวข้อต่อไป ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ

1.1 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในที่นี้เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปเป็น "องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" โดยมีข้อสังเกตว่า แต่ละแหล่งที่ศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้แตกต่างกัน บางแหล่งใช้คำว่า องค์ประกอบของความมีประสิทธิผลโรงเรียน บางแหล่งใช้เกณฑ์ในการวัดความมีประสิทธิผลโรงเรียน บางแหล่งใช้มิติของความมีประสิทธิผลโรงเรียน บางแหล่งใช้ประเด็นหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลโรงเรียน บางแหล่งใช้ตัวแบบที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งต่างก็มีความหมายเดียวกับคำว่า "องค์ประกอบ" ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยนี้

1.1.1 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Halton

Halton (1992 cited in Holt and Hind, 1994) ได้จำแนกองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีก ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง 3) องค์ประกอบด้านผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Purkey and Smith, Renihan and Renihan, and Duren

Purkey and Smith (1983), Renihan and Renihan (1984) และ Duren (1992 cited in Smith and Holdaway, 1995) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่สอดคล้องกันดังนี้ 1) มีการบริหารที่ระดับโรงเรียนหรือการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานและมีจุดมุ่งหมายร่วม 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (instructional leadership by the principal) 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร (staff stability) 4) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และการช่วยเหลือสนับสนุนร่วมกับผู้ปกครอง (parental involvement and support) 5) การจัดเรียงเนื้อหาหลักสูตรให้มีความต่อเนื่อง (curriculum articulation) 6) มีการสร้างให้ทั้งโรงเรียนรับรู้จดจำเกี่ยวกับผลสำเร็จด้านการเรียนร่วมกัน (school-wide recognition of academic success) 7) จัดเวลาเรียนเพิ่มสูงขึ้น (maximized learning time) และ

8) มีการสนับสนุนโดยชุมชน ท้องถิ่น ผ่านการช่วยเหลือทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (district support through assistant with change) 9) มีบรรยากาศแบบเปิด

1.1.3 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Mortimore, Sammons, Stoll, Lewis and Ecob

Mortimore, Sammon, Stoll, Lewis and Ecob (1993 cited in Harris, Bennett and Preedy, 1997a) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 12 ปัจจัย คือ 1) ผู้นำครูแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายร่วมเพื่อครู 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา 3) การมีปฏิสัมพันธ์กันกับครู 4) ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 5) มีโครงสร้างเป็นภาคการศึกษา 6) มีการสอนที่ท้าทายสติปัญญา 7) มีสิ่งแวดล้อมที่อิงงานเป็นศูนย์กลาง 8) ให้จุดสนใจไปที่เป้าหมายนักเรียนในแต่ละภาคการศึกษา 9) มีการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนให้มากที่สุด 10) มีการบันทึกข้อมูลอย่างเสมอ 11) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง 12) มีบรรยากาศในด้านบวก

1.1.4 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Levine and Lezotte

Levine and Lezotte (1990 cited in Harris, Bennett, and Preedy, 1997b) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากสถานศึกษาจำนวน 400 แห่งในสหรัฐอเมริกา พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี 2) ให้ความสนใจกับทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเหมาะสม 4) มีการพัฒนาครูในเรื่องทักษะ 5) มีภาวะผู้นำที่โดดเด่น 6) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง 7) มีการจัดระบบประเมินการสอนที่มีประสิทธิผลและทำให้บรรลุผล 8) มีความคาดหวังและความต้องการในเชิงปฏิบัติการต่อนักเรียนที่สูง

1.1.5 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ สุภาพร รอดถนอม

สุภาพร รอดถนอม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สรุปเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptation) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการใช้นวัตกรรม และความสามารถในการพัฒนา 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร่วม (shared goal attainment) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ผลงานและการจัดหาทรัพยากร 3) ความสามารถในการบูรณาการ (integration) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความพึงพอใจ และการติดต่อสื่อสารแบบเปิด และ 4) ความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (latency)

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความผูกพัน และความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน ซึ่งหมายถึงความสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของอาจารย์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และบทบาทที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด ตลอดจนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของนักศึกษา

1.1.6 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Rutter, Maughan, Ouston, and Smith

Rutter, Maughan, Ouston, and Smith (1979 cited in Teddlie and Reynolds, 2000) เห็นว่าองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนควรมีดังนี้ คือ 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และบรรทัดฐานร่วมของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง 4) มีการพัฒนาครูเป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีสำหรับนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน 8) มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

1.1.7 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาของ Sammon, Thomas and Mortimore

Sammons, Thomas, and Mortimore (1996 cited in Macbeath and Mortimore, 2001) ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปแบบการวิเคราะห์เมตา (meta-analysis) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามี 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ (professional leadership) 2) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 3) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ 4) มีการเรียนการสอนที่เข้มข้น 5) ความคาดหวังสูง 6) การเสริมแรงในทางบวก 7) มุ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียน 8) สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเรียน 9) การสอนที่มีเป้าหมาย 10) องค์การแห่งการเรียนรู้ 11) ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและครอบครัว

1.1.8 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Sergiovanni

Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful School) ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Purkey and Smith (1982), Roueche and Baker (1986), Stedman (1987), Wayson (1988), Wimpelberg, Teddlie, and Stringfield (1989) แล้วพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นมีลักษณะดังนี้ คือ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) มีเป้าหมายร่วมและใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.1.9 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Smith and Tomlinson

Smith and Tomlinson (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จว่าประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและการบริหาร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู (หลักสูตร วิธีการ การจัดองค์การ การใช้ทรัพยากร และนโยบายของโรงเรียน) 3) มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครูนักเรียน) 4) เน้นการเรียนรู้และมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

1.1.10 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากผลการศึกษาของ Reynolds, Teddlie, Creemers and Springfield

Reynolds, Teddlie, Creemers, and Springfield (2002) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน 5 ประการซึ่งเรียกว่า “ตัวแบบ 5 ปัจจัย” หรือ “5-factor Model” ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง 2) มีจุดหมายร่วมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูง 3) การเน้นย้ำในเรื่องทักษะพื้นฐาน 4) บรรยากาศโรงเรียนที่มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย และ5) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

1.1.11 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Cameron

Cameron (1978 cited in Kwan and Walker, 2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 9 มิติ 1) มีความพึงพอใจต่อการศึกษาของนักศึกษา (student education satisfaction) วัดได้จากความมากน้อยของความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษา 2) มีการพัฒนาทางวิชาการ (academic development) วัดได้จากความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถาบัน 3) มีการพัฒนาด้านอาชีพของนักศึกษา (student career development) วัดได้จากความมากน้อยของพัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา และการเน้นในเรื่องโอกาสในการพัฒนาด้านอาชีพที่สถาบันจัดให้แก่นักศึกษา 4) มีการพัฒนาส่วนบุคคลของนักศึกษา (student personal development) วัดได้จากพัฒนาในด้านสังคม จิตวิทยาหรือวัฒนธรรม และโอกาสที่สถาบันให้ต่อการพัฒนาส่วนบุคคล 5) มีความพึงพอใจด้านการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร (faculty and administrator employment satisfaction) วัดได้จากความมากน้อยของความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารที่มีต่องานและการว่าจ้างของสถาบัน 6) มีการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (professional development and quality of the faculty) วัดได้จากความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพ และการพัฒนาอาจารย์ การกระตุ้นจูงใจให้ไปสู่การพัฒนาด้านวิชาชีพของสถาบัน 7) มีการเปิดกว้างของระบบและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (systems openness and community interaction) วัดได้จากความมากน้อยของ

ความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอก 8) มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากร (ability to acquire resources) วัดได้จากความสามารถของสถาบัน ในการจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก และ 9) มีการพัฒนาสุขภาวะขององค์การ (healthy organization)

1.1.12 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Perkey and Smith และ Sammons, Hillman, and Mortimore

จากการวิจัยของ Purkey and Smith (1983) และ Sammons, Hillman, and Mortimore (1995 cited in Yu, 2007) ได้ทำการสรุปร่วมกันเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) มีทิศทางมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน 2) มีภาวะผู้นำทางการศึกษา 3) มีการเฝ้าติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ 4) ให้เวลาและโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง

1.1.13 องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Teddlie and Stringfield

จากการศึกษาของ Teddlie and Stringfield (2007 cited in Calman, 2010) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น 2) มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ 3) มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย 4) มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม 5) มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า 6) มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล 7) มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล และ 8) พัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
1. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (องค์ประกอบด้านผลการเรียนรู้, มีการสร้างให้ทั้งโรงเรียนรับรู้จดจำเกี่ยวกับผลสำเร็จด้านการเรียนร่วมกัน, ให้จุดสนใจไปที่เป้าหมายนักเรียนในแต่ละภาคการศึกษา, มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเหมาะสม, มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน, มุ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียน, จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน, เน้นการเรียนรู้และมีข้อมูลย้อนกลับ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
ในทางบวกต่อนักเรียน, เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการ														

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
เรียนของนักศึกษา, ให้เวลาและโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง, มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้)														
2. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (องค์ประกอบด้านผลการเรียนรู้, มีการสร้างให้ทั้งโรงเรียนรับรู้จดจำเกี่ยวกับผลสำเร็จด้านการเรียนร่วมกัน, ให้จุดสนใจไปที่เป้าหมายนักเรียนในแต่ละภาคการศึกษา, มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเหมาะสม, มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน, มุ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียน, จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน, เน้นการเรียนรู้และมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน, เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา, ให้เวลาและโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง, มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11
3. จุดมุ่งหมายร่วม (มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน, มีการบริหารที่ระดับโรงเรียนหรือการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานและมีจุดมุ่งหมายร่วม, ผู้นำครูแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายร่วมเพื่อครู, ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายร่วม, มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และบรรทัดฐานร่วมของโรงเรียน, มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม, มีเป้าหมายร่วมและใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู, มีจุดหมายร่วมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูง, มีทิศทางมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		10
4. บรรยากาศโรงเรียนในทางบวก (ด้าน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	10

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
บรรยากาศโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้, มีบรรยากาศแบบเปิด, มีบรรยากาศในด้านบวก, มีบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี, มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีสำหรับ														

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
นักเรียนและครู, สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้, มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก, มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียน), บรรยากาศโรงเรียนที่มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย, มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย)														
5. มีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ดี (ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน, มีภาวะผู้นำที่โดดเด่น,มีภาวะผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ,ภาวะผู้นำและการบริหาร, ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง, มีภาวะผู้นำทางการศึกษา, ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น)		✓		✓			✓		✓	✓		✓	✓	7
6. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง/ชุมชน (มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และการช่วยเหลือสนับสนุนร่วมกับผู้ปกครอง, มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง, มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง, ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและครอบครัว, ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม, มีการเปิดกว้างของระบบและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน, มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล)		✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓	7
7. มีการพัฒนาบุคลากร (ความมีเสถียรภาพของบุคลากร, มีการพัฒนาครูในเรื่องทักษะ, มีการพัฒนาครูเป็นแบบอย่างที่ดี, มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง, มีการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์, พัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง)		✓		✓		✓		✓			✓		✓	6

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
8. การบรรลุเป้าหมาย/การมีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์สูง (มีความคาดหวังและความต้องการในเชิงปฏิบัติการต่อนักเรียนที่สูง, มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง, ความคาดหวังที่สูง, มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม)				✓		✓	✓						✓	4
9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (มีการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนให้มากที่สุด, มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน, เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง)			✓			✓		✓						3
10. การประเมินผลและการเฝ้าติดตาม (มีการจัดระบบประเมินการสอนที่มีประสิทธิผลและทำให้บรรลุผล, มีการเฝ้าติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ, มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อใช้ในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า				✓								✓	✓	3
11. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเสริมแรงในทางบวกแก่นักเรียน (มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน, การเสริมแรงในทางบวก)						✓	✓							2
12. การจัดเรียงเนื้อหาหลักสูตรให้มีความต่อเนื่อง		✓												1
13. จัดเวลาเรียนเพิ่มสูงขึ้น		✓												1
14. มีการสนับสนุนโดยชุมชน ท้องถิ่น ผ่านการช่วยเหลือทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง		✓												1
15. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา			✓											1
16. การมีปฏิสัมพันธ์กันกับครู			✓											1
17. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน			✓											1
18. มีโครงสร้างเป็นภาคการศึกษา			✓											1
19. มีการสอนที่ท้าทายสติปัญญา			✓											1
20. มีสิ่งแวดล้อมที่อิงงานเป็นศูนย์กลาง			✓											1
21. มีการบันทึกข้อมูลอย่างเสมอ			✓											1
22. ให้ความสนใจกับทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน				✓										1

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
23. ความสามารถในการปรับตัว					✓									**1**

ตารางที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	รวม
24. ความสามารถในการบูรณาการ					✓									1
25. ความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม					✓									1
26. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี						✓								1
27. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน						✓								1
28. มีการเรียนการสอนที่เข้มข้น							✓							1
29. สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเรียน							✓							1
30. การสอนที่มีเป้าหมาย							✓							1
31. องค์การแห่งการเรียนรู้							✓							1
32. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี								✓						1
33. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม								✓						1
34. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์								✓						1
35. การเน้นย้ำในเรื่องทักษะพื้นฐาน										✓				1
36. มีความพึงพอใจต่อการศึกษาของนักศึกษา											✓			1
37. มีการพัฒนาทางวิชาการ											✓			1
38. มีการพัฒนาด้านอาชีพของนักศึกษา											✓			1
39. การพัฒนาส่วนบุคคลของนักศึกษา											✓			1
40. มีความพึงพอใจด้านการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร											✓			1
41. มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากร											✓			1
42. มีการพัฒนาสุขภาวะขององค์การ											✓			1
43. มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล													✓	1
รวม	**3**	**9**	**12**	**8**	**4**	**9**	**11**	**9**	**4**	**5**	**9**	**4**	**8**	**95**

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในตารางที่ 2 พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 42 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มี ความถี่สูง ในที่นี้คือความถี่

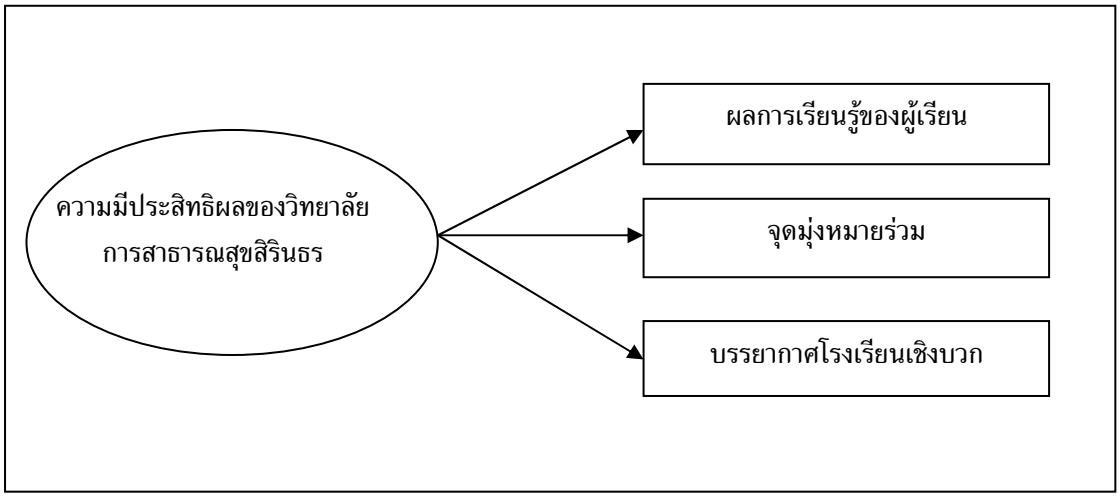
ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (student learning outcomes)

องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมายร่วม (shared goal)

องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัด (measurement model) ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิริธร เพื่อใช้ในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบต่อไป

1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

1.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ "ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน" (learning outcomes)

University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST) (2001) ให้นิยามคำว่าผลการเรียนรู้ว่าหมายถึง การได้มาซึ่งความรู้ ทักษะหรือความเข้าใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของกระบวนการเรียนรู้

Council for Higher Education Accreditation (CHEA) (2003) ได้ให้นิยามคำว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนว่า เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งนักเรียนจะได้รับภายหลังจากจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผลลัพธ์หรือประสบการณ์เพิ่มเติมที่อาจได้มา

จากการเข้าร่วมโปรแกรม ได้แก่ การจ้างงานและการเพิ่มการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ (career mobility) เพิ่มรายได้และวิถีทางดำเนินชีวิต (lifestyles) โอกาสในการสมัครเข้าศึกษาต่อเพิ่มเติม ชีวิตที่ง่ายขึ้นหรือชีวิตที่ได้รับการเติมเต็ม

Adam (2004) กล่าวถึงคำว่า ผลการเรียนรู้ว่าเป็นความสำเร็จของนักเรียนหรือครูอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในสิ่งที่คาดหวังว่าจะทำได้ภายหลังจากจบหลักสูตรหรือผ่านการรับรอง

University of Exeter (2004) ให้นิยาม "ผลการเรียนรู้" ว่า เป็นการแสดงออกถึงสิ่งที่นักเรียนแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จเมื่อจบหลักสูตร การมุ่งผลการเรียนรู้นั้น มีลักษณะ 1) เกี่ยวข้องกับระดับของการเรียนรู้ 2) ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่คาดหวังให้เพิ่มขึ้นในเรื่องความรู้และทักษะซึ่งนักเรียนที่เป็นแบบอย่าง (typical student) จะได้รับ 3) ควรประเมินได้ นอกจากนี้แล้ว ยังได้มีการแยกความแตกต่างของคำว่าผลลัพธ์จากหลักสูตร (module outcomes) ออกจากผลลัพธ์จากโปรแกรมอื่น ๆ ซึ่งนิยามได้ดังนี้ ผลลัพธ์ของโปรแกรม (Program Outcome) หมายถึงรายละเอียดของโปรแกรมที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่นักเรียนที่เป็นแบบอย่างจะได้รับเมื่อจบโปรแกรม ผลลัพธ์ของโปรแกรมจะเกี่ยวโยงกับระดับของคุณสมบัติและผลรวมของประสบการณ์ของผู้เรียนในโปรแกรมการเรียนเฉพาะ

European Union (EU) (2004) ให้มุมมองของผลการเรียนรู้ว่า เป็นคำอธิบายในสิ่งที่ผู้เรียนมีความคาดหวังจะได้รู้ เข้าใจ และ/หรือสามารถที่จะแสดงให้เห็นภายหลังจากสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้

Government of British Colombia Ministry of Education (B.C. cited in Adam (2004) ได้กล่าวถึงคำว่า ผลการเรียนรู้เป็นมาตรฐานเนื้อหาซึ่งเกี่ยวกับระบบเขตพื้นที่การศึกษา (provincial education system) ผลการเรียนรู้เป็นคำอธิบายในสิ่งที่นักเรียนคาดหวังที่จะรู้ และปฏิบัติได้

American Association of Law Libraries (AALL) (2004) ได้เพิ่มเติม คำนิยามเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ว่า เป็นข้อความที่ระบุถึงสิ่งที่ผู้เรียนจะได้รู้หรือสามารถที่จะทำได้ซึ่งเป็นผลตามมาจากการเรียนรู้ ผลลัพธ์ดังกล่าวมาในรูปของ ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ผลลัพธ์ควรได้มาจากการประเมินความต้องการ (needs assessment) การประเมินความต้องการควรที่จะชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสภาวะที่มีอยู่ (existing condition) และสภาวะที่พึงปรารถนา (desired condition) ผลการเรียนรู้เป็นถ้อยคำที่ใช้อธิบายสภาวะที่พึงปรารถนา นั่นคือ ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการให้มาเติมเต็มความต้องการ ผลลัพธ์การเรียนรู้ทำให้เกิดทิศทางในการวางแผนสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ "ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน" ได้ว่า หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจและทักษะ 2) ประสบการณ์และความสามารถ 3) ทัศนคติและค่านิยม ซึ่ง

นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ 2) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ 3) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติและค่านิยม

1.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ "จุดมุ่งหมายร่วม" (shared goal)

Rutter, Maughan, Mortimore, Ouston, and Smith (1979) และ Sammons, Hillman, and Mortimore (1995) กล่าวถึง การมีจุดมุ่งหมายร่วมหรือการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในโรงเรียนว่าหมายถึงการที่บุคลากรในโรงเรียนมีการสร้างมติร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและค่านิยมต่อโรงเรียน โดยมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการมีเป้าหมายร่วมหรือวิสัยทัศน์ร่วมดังนี้คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวัตถุประสงค์ ซึ่งรวมไปถึงการมีมติร่วมกันในการให้ค่านิยม 2) การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและคงที่ในการนำวิธีการเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหลักสูตรของโรงเรียน 3) การร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งเห็นได้จากความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพที่แสดงให้เห็น

Sammons et al. (1995) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนโดย แล้วพบว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตั้งปณิธานและให้ความสำคัญแก่โรงเรียนร่วมกัน โดยมีการให้ความร่วมมือในการทำงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเป้าหมาย (unity of purpose) และความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพและความร่วมแรงร่วมใจ (collegiality and collaboration)

Cotton (2000) และ Levine and Lezotte (1990 cited in Laboratory, 2005) กล่าวว่า การที่องค์การหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้น สมาชิกในองค์การจะต้องมีความรู้สึกเชื่อมสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้วยกันและระหว่างงานที่จะทำด้วย โดยทุกคนในโรงเรียนมีความเข้าใจและเห็นด้วยในสิ่งที่โรงเรียนกำลังจะพยายามทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือ การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเฉพาะเจาะจง และความคาดหวังที่สูง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

Hammonds and Morris (2002) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 11 ประการที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยหนึ่งในนั้นได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายร่วม ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ มีการสร้างฉันทามติร่วมกัน (consensus) ในการมีปณิธาน (aims) และให้ความสำคัญกับค่านิยม (value) แก่โรงเรียน และมีการพัฒนาความเข้าใจในชุมชน (sense of community) เพื่อที่จะก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันของเป้าหมาย ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพและความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน

Department of Education and Early Childhood Development, State of Victoria (2009) กล่าวถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า เป้าหมายเหล่านั้นควรมุ่งไปที่ การเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเพื่อการแก้ไขปัญหา (sustained improvement and problem-solving) การสร้างมติที่เป็นเอกฉันท์ในกลุ่มบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมาย การให้ความสำคัญกับค่านิยมของโรงเรียน มีวิธีการที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การร่วมแรงรวมใจกันนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีขั้นตอนชัดเจนที่ทำให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตร (curriculum) การเรียนการสอน (learning and teaching) และการจัดแบบแผนการเรียนรู้ของบุคลากร (professional learning arrangements) มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน

จากทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “จุดมุ่งหมายร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายร่วม การให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมนั้นตรงกัน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม และการส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วมนั้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษา 2. ให้บุคลากรมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษาตรงกัน 3. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม 4. ส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วม

1.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ “บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” (positive school climate)

Rogers and Freiberg (1994) กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกว่าเป็นคุณภาพของโรงเรียน ที่มีการสร้างให้เกิดที่ที่มีสุขภาวะที่ดีต่อการเรียนรู้ อบรมบ่มเพาะนักเรียนดูแลความฝันและความปรารถนาของนักเรียนและผู้ปกครอง กระตุ้นครูให้เกิดความกระตือรือร้นและให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญที่สุดนั้น บรรยากาศโรงเรียนจัดเป็นคุณภาพที่มีความพิเศษของโรงเรียน ที่ยอมรับฟังเสียง ความคิดเห็นจากนักเรียนด้วย และบรรยากาศโรงเรียน (school climate) จัดว่าเป็นหัวใจและจิตวิญญาณ (heart and soul) ของโรงเรียน เป็นส่วนที่สำคัญอย่างมากของโรงเรียน ในการที่จะนำให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากร ให้เกิดความรักในโรงเรียนและมีความรู้สึกที่ว่าอยากจะมาโรงเรียนทุก ๆ วัน

Jatuporn (2005) กล่าวถึง บรรยากาศโรงเรียนว่าสามารถให้คำจำกัดความที่ค่อนข้างกว้าง เกี่ยวโยงไปถึงการรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับเรื่องสิ่งแวดล้อมทั่วไปในโรงเรียน องค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของบุคลากร และภาวะผู้นำขององค์การที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน กล่าวอย่างง่ายก็คือ บรรยากาศโรงเรียนเป็นชุดของคุณลักษณะภายในที่แยกความแตกต่างของโรงเรียนหนึ่งออกจากโรงเรียนอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนั้น Jatuporn ยังได้ทำการสรุปถึงตัวบ่งชี้

ของบรรยากาศโรงเรียนที่ดีว่ามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (orderly) นักเรียนและบุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรงเรียนมีกฎเกณฑ์ นโยบาย การปฏิบัติงานที่มีระบบ เป็นระเบียบแบบแผน และความคาดหวังในพฤติกรรมที่ชัดเจน และกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นสามารถบังคับใช้ได้อย่างสม่ำเสมอ 2) ภาวะผู้นำด้านการสอน (instructional leadership) ของผู้บริหารโรงเรียน 3) จัดสิ่งแวดล้อม (environment) ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียน เช่น อาคารเรียนที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเป็นต้น 4) ความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (involvement) ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียน ตลอดจนคนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน 5) การสอน (instruction) ได้แก่ กระบวนการสอนที่มีการดำเนินการเป็นไปอย่างดี ครูมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กระบวนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี การพัฒนาทักษะการสอนจะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ 6) ความคาดหวัง (expectation) ต่อผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูง 7) มีการร่วมแรงร่วมใจ (collaboration) ได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักเรียน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

Ministry of Education (2010a) กล่าวถึง คุณลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก ว่าประกอบด้วย 1) นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยและสะดวกสบาย 2) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างสมาชิกในชุมชนโรงเรียน 3) มีการสนับสนุนนักเรียนให้มีบทบาทการเป็นผู้นำ และเป็นตัวแบบที่ดีงาม 4) ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 5) มีการส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียนในด้านบวกและให้โอกาสนักเรียนพัฒนาความสัมพันธ์ ปราศจากการเหยียดสีผิว การแบ่งแยกพฤติกรรมการกดขี่ผู้ที่ด้อยกว่า 6) มีวัฒนธรรมการคาดหวังที่สูงในอันที่จะปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียน 7) มีการเคารพและให้คุณค่าแก่วัฒนธรรมทุกรูปแบบ

Cohen (2010) กล่าวถึงการประชุมเกี่ยวกับการบริการนักเรียนเพื่อการสนับสนุนนักเรียนให้เกิดความสำเร็จ (A Student Services Symposium: Supporting Students to Success) ที่จัดขึ้นที่ Harrisburg, PA ในวันที่ 17 พฤษภาคม ปีค.ศ.2010 ซึ่งมีการกล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกว่า มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพและคุณลักษณะของโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบของประสบการณ์แต่ละบุคคลในโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสอน การเรียนรู้ ภาวะผู้นำและโครงสร้างขององค์การ บรรยากาศโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุน และเป็นบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดพัฒนาการ และเกิดการเรียนรู้ที่จำเป็นที่จะช่วยสร้างผลผลิตทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตในสังคมประชาธิปไตย บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่กล่าวมานี้ได้แก่ บรรทัดฐาน ค่านิยม ความคาดหวังที่จะช่วยรองรับความรู้สึกของผู้คนในด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านความปลอดภัยทางด้านกายภาพ ผู้คนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีความเคารพซึ่งกันและกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอน ทำงานร่วมมือกันเพื่อที่จะ

พัฒนา การดำรงอยู่ และนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างและบ่มเพาะทัศนคติที่เน้นย้ำให้เห็นถึงข้อดีและความพึงพอใจจากการเรียนรู้

National School Climate Centre (2010 cited in Mallonee, London, Stokes-Guinan, Westrich, and McLaughlin, 2011) กล่าวถึง บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวกว่า หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และเป็นสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะทางด้าน สังคม อารมณ์ จริยธรรม และ ทักษะด้านการศึกษา โดยนักวิจัยส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวกนั้น ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมไปถึง โครงสร้างทางกายภาพของโรงเรียน กำหนดการ นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ ภาวะผู้นำ 2) สิ่งแวดล้อมด้านการเรียนการสอน ซึ่งรวมไปถึง บรรยากาศห้องเรียนในเชิงบวก การเรียนรู้ด้านสังคมและประชากร 3) ความปลอดภัยด้านกายภาพและด้านอารมณ์ในโรงเรียน 4) ความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งรวมไปถึง ความรู้สึกของนักเรียนในการที่รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและเพื่อนร่วมชั้นเรียน และความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ได้ว่า หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย การสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน การส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน และการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย 2. สภาพแวดล้อมสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายแก่ผู้เรียน 3. ส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาสถานศึกษา 4. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และ 5. สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes) องค์ประกอบจุดมุ่งหมายร่วม (shared goal) และองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate) ในโมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes)	การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจและทักษะ 2) ประสบการณ์และความสามารถ 3) ทัศนคติและค่านิยม	1. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และทักษะ 2. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ 3. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติและค่านิยม
จุดมุ่งหมายร่วม (shared goal)	การกำหนดจุดมุ่งหมายร่วม การให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมนั้นตรงกัน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม และการส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วมนั้น	1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษา 2. ให้บุคลากรมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษาตรงกัน 3. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม 4. ส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วม
บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate)	การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย การสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน การส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมโดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน และการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา	1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย 2. สภาพแวดล้อมสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายแก่ผู้เรียน 3. ส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาสถานศึกษา 4. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5. สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและเส้นทางอิทธิพล

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Creemer

Creemers (1997) กล่าวว่า ในช่วงแรก ทฤษฎีของความมีประสิทธิผลทางการศึกษา (educational effectiveness) ไม่ได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเกณฑ์ด้านผลลัพธ์ความมีประสิทธิผล (outcome effectiveness criteria) หรือเกณฑ์ด้านความมีประสิทธิผล (effectiveness criteria) เพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องอย่างเฉพาะกับคำถามที่ว่าได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร ความมีประสิทธิผลของการศึกษานั้นมีความเกี่ยวโยงกับคำถามที่ว่า เหตุใดโรงเรียนที่มีนักเรียนที่สามารถเปรียบเทียบได้ในเบื้องต้น จึงมีความแตกต่างในปริมาณของความสำเร็จตามเป้าหมาย ในวิธีการเชิงระบบ (system approach) ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า (input) กระบวนการบริบท (context process) และกระบวนการ (process) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน กรณีปัจจัยป้อนเข้านั้น ได้แก่ 1) การเงิน 2) ภาวะผู้นำของทรัพยากรบุคคล และ 3) ภูมิหลังของนักเรียน ปัจจัยกระบวนการบริบท ได้แก่ 4) บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ 5) บริบทด้านการศึกษา (educational context)

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Lockheed and Levin

Lockheed and Levin (1993 cited in Yu, 2007) ได้สรุปปัจจัยที่สร้างให้เกิดโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในประเทศที่กำลังพัฒนาไว้ดังนี้ ปัจจัยนำเข้าที่มีความจำเป็น (necessary inputs) ได้แก่ 1)หลักสูตรการเรียนการสอน 2) วัสดุการสอน 3) เวลาในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4) การสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ตื่นตัว ปัจจัยอำนวยความสะดวก (facilitating conditions) ถือเป็นปัจจัยด้านกระบวนการ เช่น 5) การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน (school-based professionalism in leadership) 6) ความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ 7) การให้คำมั่น (commitment) 8) ความรับผิดชอบ (accountability) 9) ความยืดหยุ่น 10) การปรับตัวเข้ากับความต้องการของท้องถิ่น (local needs)

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Heneveld และ Heneveld and Craig

Heneveld (1994) และ Heneveld and Craig (1996 cited in Yu, 2007) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ ปัจจัยนำเข้าสนับสนุนประกอบไปด้วย 1) วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน (hardware) เช่น หนังสือเรียน วัสดุทางการเรียนต่าง ๆ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 2) การได้รับการส่งเสริมจากผู้ปกครองและชุมชน 3) สภาวะที่ช่วยสนับสนุน (enabling conditions) เช่น พลังผลักด้านการสอน (capable teaching

force) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความมีอิสระ (autonomy) และการมีเวลาอยู่ในโรงเรียนที่มาก 4) บรรยากาศโรงเรียน เช่น การมีความคาดหวังต่อนักเรียนที่สูง ทัศนคติที่ดีของครู ความมีระเบียบวินัย การจัดโครงสร้างหลักสูตรเป็นระบบ การให้รางวัลหรือสินน้ำใจ 5) กระบวนการเรียนและการสอนเพื่อการเรียนรู้ เช่น การมีเวลาในการเรียนที่มาก กลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลาย มีการบ้านบ่อย มีการประเมินผลนักเรียน และการประเมินการตอบรับ

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Townsend

Townsend (1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ (perceptions) ของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ของโรงเรียนบางแห่งในรัฐเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และ 7 รัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัย หรือสิ่งที่มีผลต่อความมีประสิทธิผลโรงเรียนได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางการบริหารที่เข้มแข็ง 2) สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย 3) บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก

2.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้อง 1) มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือกับชุมชน 2) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 4) มีการจัดเทคโนโลยีที่เหมาะสม 5) มีแผนงานวิชาการ 6) มีการจัดเวลาเรียนที่ดี 7) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Velez, Schiefelbein, and Valenzuela

Velez, Schiefelbein, and Valenzuela (2004 cited in Yu, 2007) ได้ชี้แจงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิธีการสอนที่กระตือรือร้น (active teaching methods) 2) การเข้าถึงตำราเรียนและวัสดุการสอนอื่น ๆ 3) การศึกษาแบบทางการก่อนประจำการ มีประสิทธิผลมากกว่าการเรียนรู้ของครูในระยะประจำการซึ่งเป็นรูปแบบดั้งเดิม 4) ภาวะผู้นำในการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค 5) ประสบการณ์ของครูผู้สอน ความรู้ในวิชาหลัก ความใกล้ชิดโรงเรียน 6) เวลาที่ใช้ในหลักสูตร 7) ทัศนคติของนักเรียน 8) โรงเรียนเด็กก่อนวัยเรียน 9) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้ปกครอง 10) ขนาดโรงเรียน 11) ระยะทางไปโรงเรียน 12) การซ้ำชั้น (grade repetition) และเด็กนักเรียนที่มีอายุเกินเกณฑ์ ซึ่งสองลำดับสุดท้ายจะเป็นปัจจัยเชิงลบต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง

2.1.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Willms and Somers

จากการศึกษาของ Williams and Somers (2001 cited in Riddell, 2008) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากที่สุดมีแนวโน้มที่จะมีตัวแปรดังต่อไปนี้เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) มีทรัพยากรร่วมโรงเรียนและชุมชนในระดับสูง 2) ห้องเรียนที่ไม่มีหลายระดับชั้นอยู่รวมกัน 3) ชุมชนการเรียนรู้ โรงเรียนและชั้นเรียนที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง 4) ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นระเบียบวินัยของชั้นเรียน 5) ทรัพยากรโรงเรียนซึ่งได้แก่ วัสดุการสอน และ ครูผู้สอนที่ผ่านการรับรอง (credential teachers) 6) กลยุทธ์ในการประเมิน 7) การไม่จัดกลุ่มนักเรียนโดยอิงตามความสามารถ 8) ภาวะผู้นำเชิงบริหาร 9) การลดการซ้ำชั้น ซึ่งทั้งนี้ การเพิ่มทรัพยากรของโรงเรียนจะไม่ประสบความสำเร็จในอันที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ หากครูผู้สอน และโรงเรียนไม่นำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Boissiere

ข้อมูลเอกสารของแผนกการประเมินผลการปฏิบัติงานของธนาคารโลก (World Bank Operations Evaluation Department) และ Boissiere (2004 cited in Yu, 2007) ได้สรุปปัจจัยที่สร้างให้เกิดโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วย 1) สิ่งก่อสร้าง ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน เฟอร์นิเจอร์ สุขอนามัย 2) อุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน (pedagogy) ตำราเรียน เครื่องเขียน 3) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 4) โครงสร้างการจัดการและโครงสร้างสถาบัน (management and institutional structure) 5) บริบทและภูมิหลัง (context and background)

2.1.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Teodorovic

จากการศึกษาของ Teodorovic (2009) เกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของการศึกษาและบูรณาการร่วมกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) ภูมิหลังของนักเรียน (student background) ตัวแปรระดับชั้นเรียน (classroom-level variables) ได้แก่ 2) การใช้เวลาในการสอน 3) การมีนวัตกรรมในการสอน และตัวแปรระดับโรงเรียน (school-level variables) ได้แก่ 4) การสังเกตการณ์การเรียนรู้โดยผู้บริหารโรงเรียน 5) การประเมินคุณภาพครูผู้สอน 6) การประเมินคุณภาพโรงเรียน

2.1.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Goddard, Sweetland, and Hoy

Goddard, Sweetland, and Hoy (2000 cited in Aggarwal-Gupta, 2010) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่ประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอันประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (strong principal leadership) 2) สร้างชุมชนการเรียนรู้และคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูง 3) การเน้นเรื่องทักษะ

พื้นฐาน 4) สิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย 5) มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ 6) บรรทัดฐานที่แตกต่างกัน 7) กระบวนการและระบบการขัดเกลาทางสังคมภายในโรงเรียน (socialization processes and systems)

2.1.11 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศแคนาดา

Ministry of Education (2010b) กล่าวถึง ข้อมูลเอกสารการศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศแคนาดา ในปี ค.ศ. 2010 พบองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลซึ่งได้แก่ 1) การประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำในระดับโรงเรียนและระดับชั้นเรียน (school and classroom leadership) 3) เสียงของนักเรียน (voice of students) 4) หลักสูตร การเรียนและการสอน 5) โปรแกรมและวิถีเพื่อการเรียนรู้ 6) การมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชน

2.1.12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของ Calman

Calman (2010) ทำการศึกษาข้อมูลให้แก่สำนักงานคุณภาพการศึกษาและความรับผิดชอบ (Education Quality and Accountability) เกี่ยวกับการสำรวจลักษณะของโรงเรียนที่มีผลการดำเนินการที่สูง (High-Performing Schools) และได้ทำการสรุปตารางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและรายละเอียดกระบวนการ ซึ่งปรับปรุงจากการศึกษาของ Teddlie and Stringfield (2007) ดังนี้

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ปัจจัย	รายละเอียดกระบวนการ
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น	ก. มีความเด็ดขาดและมีเป้าหมาย ข. ดึงผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม ค. มีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ง. มีการเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่บ่อย ๆ จ. มีการดำรงและฟื้นฟูบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ฉ. มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (sustainable leadership)
2. มีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้	ก. มุ่งเน้นด้านการศึกษา ข. เพิ่มเวลาในการเรียนอย่างเต็มที่
3. มีการสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย	ก. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ข. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และเป็นระเบียบเรียบร้อย ค. เน้นการเสริมแรงในเชิงบวกเพื่อสร้างวัฒนธรรมของนักเรียนในเชิงบวก

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (ต่อ)

ปัจจัย	รายละเอียดกระบวนการ
4. มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและมีความเหมาะสม	ก. สำหรับนักเรียน ข. สำหรับบุคลากร
5. มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเฝ้าติดตามความก้าวหน้า	ก. ในระดับนักเรียน ข. ในระดับชั้นเรียนและในระดับโรงเรียน
6. มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล	ก. เพิ่มเวลาเรียนในชั้นเรียน ข. องค์การที่มีประสิทธิผล ค. จัดทำหลักสูตรที่มีเนื้อหากว้างครอบคลุม มีสมดุล มีความเชื่อมโยงและกระตุ้นผู้เรียน ง. จัดให้มีมาตรฐานการสอนที่สูง
7. มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล	ก. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียน
8. พัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง	ก. ผสมผสานการพัฒนาด้านวิชาชีพแบบยึดที่ตั้งเป็นฐาน (site-based professional development) ข. ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	รวมความถี่
บริบท													
1. สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย/ สิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย				✓						✓			2
2. บริบทด้านการศึกษา / บริบทและภูมิหลัง	✓							✓					2
3. บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	✓												1
4. ขนาดโรงเรียน						✓							1
5. ระยะทางไปโรงเรียน						✓							1
6. โรงเรียนเด็กก่อนวัยเรียน						✓							1
ปัจจัยนำเข้า													
7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ภาวะผู้นำของทรัพยากรบุคคล, ภาวะผู้นำทางการบริหารที่เข้มแข็ง, ภาวะผู้นำในการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	8

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	รวมความถี่
ด้านสาธารณูปโภค, ภาวะผู้นำเชิงบริหาร, ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน, ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง, ภาวะผู้นำในระดับโรงเรียนและระดับชั้นเรียน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมีความเข้มข้น)													
8. วัสดุการเรียนการสอน (วัสดุการสอน, วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน, ทรัพยากรโรงเรียนได้แก่ วัสดุการสอน ครูผู้สอนที่ผ่านการรับรอง, อุปกรณ์การเรียนการสอน)		✓	✓				✓	✓					4
9. ภูมิหลังของนักเรียน/ทัศนคติของนักเรียน/เสียงของนักเรียน	✓					✓			✓		✓		4
10. หลักสูตรการเรียนการสอน		✓									✓		2
11. การมีนวัตกรรมในการสอน/มีแผนงานวิชาการ					✓				✓				2
12. การเงิน /สิ่งก่อสร้าง	✓							✓					2
13. โครงสร้างการจัดการและโครงสร้างสถาบัน								✓					1
14. ประสบการณ์ของครูผู้สอน						✓							1
15. การซ้ำชั้น						✓							1
กระบวนการ 16. สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน, กระบวนการเรียนและการสอนเพื่อการเรียนรู้, มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, วิธีการสอนที่กระตือรือร้น, ชุมชนการเรียนรู้โรงเรียนและชั้นเรียนที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง, การสังเกตการณ์การเรียนรู้โดยผู้บริหารโรงเรียน, สร้างชุมชนการเรียนรู้และคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูง, โปรแกรมและวิถีเพื่อการเรียนรู้, การพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้)		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	รวมความถี่
17. สร้างความร่วมมือกับชุมชน (การปรับตัวเข้ากับความต้องการของท้องถิ่น, การได้รับการส่งเสริมจากผู้ปกครอง และชุมชน, มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือกับชุมชน, ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้ปกครอง, มีทรัพยากรร่วมโรงเรียนและชุมชนในระดับสูง, การมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชน, มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมและให้เกิดผล)		✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	7
18. มีการจัดเวลาเรียนที่ดี (เวลาในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ, มีการจัดเวลาเรียนที่ดี, เวลาที่ใช้ในหลักสูตร, การใช้เวลาในการสอน)		✓			✓	✓			✓				4
19. บรรยากาศโรงเรียน (บรรยากาศโรงเรียน, บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก, ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก, การสร้างให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและมีความปลอดภัย)			✓	✓			✓					✓	4
20. การประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ (มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ, การประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนรู้, มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเฝ้าติดตามความก้าวหน้า)										✓	✓	✓	3
21. มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล การสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ตื่นตัว/มีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิผล		✓										✓	2
22. พัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง (การศึกษาแบบทางการก่อนประจำ, การ พัฒนาทักษะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง)						✓						✓	2
23. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหารและเพื่อการเรียนการสอนการ, เข้าถึงตำราเรียนและวัสดุการสอนอื่น ๆ)					✓	✓							2

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	รวมความถี่
24. การไม่จัดกลุ่มนักเรียนโดยอิงตามความสามารถ (การไม่จัดกลุ่มนักเรียนโดยอิงตามความสามารถ, บรรทัดฐานที่แตกต่างกัน)							✓			✓			2
25. การประเมินคุณภาพนักเรียน (กลยุทธ์ในการประเมิน, การประเมินคุณภาพโรงเรียน)							✓		✓				2
26. ความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ		✓											1
27. การให้คำมั่น (commitment)		✓											1
28. ความรับผิดชอบ (accountability)		✓											1
29. ความยืดหยุ่น		✓											1
30. สภาวะที่ช่วยสนับสนุน			✓										1
31. มีการจัดเทคโนโลยีที่เหมาะสม					✓								1
37. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					✓								1
38. ห้องเรียนที่ไม่มีหลายระดับชั้นอยู่รวมกัน							✓						1
39. การลดการซ้ำชั้น							✓						1
40. การประเมินคุณภาพครูผู้สอน									✓				1
41. การเน้นเรื่องทักษะพื้นฐาน										✓			1
42. กระบวนการและระบบการขัดเกลาทางสังคมภายในโรงเรียน										✓			1
43. มีการสร้างความคาดหวังที่สูงและเหมาะสม												✓	1
รวม	5	10	5	3	7	12	9	5	6	7	6	8	83

จากผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 13 แหล่ง ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ บริบท ปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 43 ปัจจัย โดยมีปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (strong principal leadership) ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (building learning community) และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน (building community collaboration) เป็นปัจจัยที่มีความถี่สูงกว่าปัจจัยอื่นอย่างชัดเจน คือ มีค่าความถี่เท่ากับ 8, 9, และ 7 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าความถี่

เท่ากับ 4, 3, 2 หรือ 1 ดังนั้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ 3 ปัจจัยที่มีค่าความถี่อยู่ในระดับสูงดังกล่าว คือ

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (strong principal leadership)
2) สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (building learning community)
3) สร้างความร่วมมือกับชุมชน (building community collaboration)

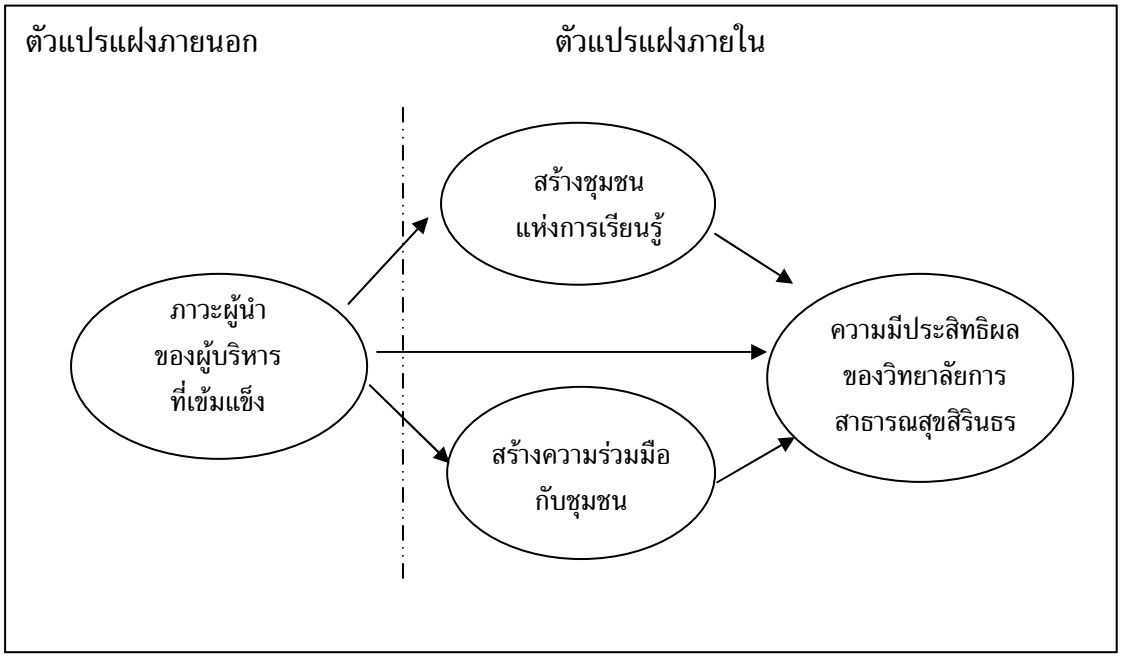
1. เส้นทางอิทธิพล

หากพิจารณาการจัดลำดับเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ตามแนวคิดเชิงระบบ และตามทัศนะของ Creemers (1997), Lockheed and Levin (1993 cited in Yu, 2007) ดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งผลการสังเคราะห์จากตารางที่ 5 ก็สามารถกำหนดให้ “ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง” เป็นตัวแปรภายนอก (exogenous variable) เนื่องจากเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (input) ที่ส่งผลต่อ “ปัจจัยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” ที่เป็นปัจจัยป้อนออก (output) สำหรับงานวิจัยนี้ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง 2 ปัจจัย คือ “ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้” และ “ปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน” ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ต่างเป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (process) ทั้งนี้ ตามทฤษฎีเชิงระบบ (system theory) ปัจจัยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (input) ถือว่ามีอิทธิพลทั้งต่อปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน” ที่เป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (process) ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้วย

สำหรับปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน ที่เป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการนั้น ตามหลักเหตุผลเชิงตรรกะ (logical) ของทฤษฎีเชิงระบบ ต่างก็มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้วย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดให้ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่าตัวแปรภายใน (endogenous latent variable) ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร คือ 1) สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) สร้างความร่วมมือกับชุมชน และ 3) ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และประกอบด้วยตัวแปรแฝง

ภายนอก 1 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง โดยมีเส้นทางอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากผลการสังเคราะห์ ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรดังแสดงในภาพที่ 2 ข้างต้น ในหัวข้อต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรดังกล่าว เพื่อนำเสนอโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในลำดับต่อไป

3. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

3.1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

3.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามทัศนะของ Wirt and Krug

Wirt and Krug (1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ 1) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student progress) 2) การกำหนดพันธกิจ (defining mission) 3) การบริหารจัดการหลักสูตร (managing curriculum) 4) การนิเทศการสอน (supervising teaching) 5) การส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนการสอน (promoting instructional climate)

3.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการศึกษาของ Educational Research Service

Educational Research Service (1998) ได้ศึกษาผลการวิจัยแล้วสรุปประเด็นสำคัญที่แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงให้ความสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) การให้คุณค่ากับเป้าหมาย (values) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) 3) ส่งเสริมความร่วมมือ (collaboration) 4) การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนร่วม (communication) 5) การกระตุ้น (encouragement) 6) กำหนดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (time) 7) การประเมินผลและสะท้อนผลเป็นระยะ ๆ (evaluation)

3.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการพัฒนาร่วมกันของ Seremet, Ward, Williamson, and Seikkaly

Seremet, Ward, Williamson, and Seikkaly (n.d.) ร่วมกันพัฒนาทักษะ 5 ประการที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนี้ 1) ส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบร่วมมือและการสื่อสารแบบเปิด (promoting collaborative problem solving and open communication) 2) การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการของสถานศึกษา (collecting, analyzing, and using data to identify school needs) 3) ใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาในโปรแกรมการเรียนการสอน (using data to identify and plan for needed changes in the instructional program) 4) นำแผนสู่การปฏิบัติและติดตามความก้าวหน้า (implementing and monitoring the school improvement plan) 5) ใช้การคิดเชิงระบบเพื่อกำหนดทิศทางการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน (using systems thinking to establish a clear focus on attaining student achievement goals)

3.1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการศึกษาของ The Institute for Educational Leadership′s (IEL)

The Institute for Educational Leadership′s (IEL) (2000) ได้ศึกษาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและจัดทำรายงานชื่อ″Leadership for Student Learning: Reinventing the Principalship” พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้านหลัก คือ ด้านการเรียนการสอน (instruction) เน้น 1) ความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอน 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) การตัดสินใจและการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ด้านชุมชน (community) 1) ตระหนัก

ถึงบทบาทของโรงเรียนในบริบทของสังคม 2) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกับนักการศึกษาอื่น ความเป็นหุ้นส่วน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและอื่น ๆ และ 3) สนับสนุนการสร้างศักยภาพและการใช้ทรัพยากร ด้านวิสัยทัศน์ (vision) 1) แสดงให้เห็นถึงพลัง ความผูกกัน จิตวิญญาณ ค่านิยม และความเชื่อว่านักเรียนทุกคนจะได้เรียนรู้ในระดับสูง

3.1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการพัฒนาของ Council of Chief State School Officers

Council of Chief State School Officers (2002) ได้พัฒนามาตรฐานสำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารให้บรรลุผลสำเร็จในด้านการเรียนการสอน และความสำเร็จของผู้เรียน 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1) อำนวยความสะดวกในการพัฒนา การจัดทำแผน การปฏิบัติ และการดูแลแบบมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ (facilitating the development, articulation, implementation and stewardship of a vision of learning that is shared and supported by the school community) 2) การสนับสนุน การบ่มเพาะ และการจรรโลงวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อการเติบโตทางวิชาชีพของบุคลากร (advocating, nurturing and sustaining a school culture and instructional program conducive to student learning and staff professional growth) 3) ให้ความมั่นใจต่อการจัดการองค์การ การปฏิบัติการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ensuring management of the organization, operations and resources for a safe, efficient, and effective learning environment) 4) ให้ความมือกับครอบครัวและสมาชิกในชุมชน การตอบสนองต่อความต้องการและผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชน และการระดมทรัพยากรของชุมชน (collaborating with families and community members, responding to diverse community interests and needs, and mobilizing community resources) 5) ยึดความซื่อตรง ความยุติธรรม และจริยธรรม (acting with integrity, fairness and in an ethical manner) 6) เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อบริบททางวัฒนธรรม กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับกว้าง (understanding, responding to and influencing the larger political, social, economic, legal, and cultural context)

3.1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการศึกษาของ Wilmore

Wilmore (2002) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่จะทำให้มาตรฐานสำหรับผู้บริหารบรรลุผล และการเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสร้างสรรค์และการจรรโลงวัฒนธรรมและค่านิยมของโรงเรียนแล้วได้ข้อสรุปเป็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งมาตรฐานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (meeting the standards for the learning community) 2) สร้างสรรค์ พัฒนา และปฏิบัติในวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (creating, developing, and implementing school vision and culture) 3) บริหารจัดการ

ทรัพยากรชุมชนเพื่อการเรียนรู้ (organizing learning community resources) 4) ก่อตั้งความเป็นหุ้นส่วนแบบร่วมมือภายในชุมชนของโรงเรียน (establishing collaborative partnerships within the school community) 5) จัดการกับวิกฤติ การเมือง และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนโรงเรียน (dealing with the dilemmas, politics, and professional development in school communities) 6) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (transforming the learning community)

3.1.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการศึกษาของ Cawelti

Cawelti (2004) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะยกระดับคุณภาพของโรงเรียน สรุปเป็นความรับผิดชอบที่ผู้บริหารจะต้องให้ความใส่ใจ 4 ประการ ดังนี้ คือ 1) ยึดมั่นในจุดเน้นเพื่อความสำเร็จของนักเรียน (sustaining focus on student achievement) 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือที่สมบูรณ์ (perfecting a collaborative organization culture) 3) ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยมียุทธศาสตร์การสอนที่ยึดการวิจัยเป็นฐาน (helping teachers expand their repertoires to include research-based teaching strategies) 4) พัฒนาและจรรโลงวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้มีการทดลองใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงผลงาน (developing and sustaining a culture that encourages experimentation with new ideas to improve productivity)

3.1.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามทัศนะของ Leithwood, Seashore-Louis, Anderson, and Wahlstrom

Leithwood, Seashore-Louis, Anderson, and Wahlstrom (2004) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนได้หลากหลายแนวทาง เช่น โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในโรงเรียน หรือโดยกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางเพื่อการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้านดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร (developing people) ให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) กำหนดทิศทางร่วมเพื่อพัฒนาโรงเรียน (setting directions for the organization) โดยการพัฒนาเป้าหมายร่วม การติดตามความก้าวหน้า และส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิผล 3) ออกแบบองค์การของโรงเรียน (redesigning the organization) เช่น ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่มุ่งผลลัพธ์ ปรับโครงสร้างองค์การของโรงเรียน สร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

3.1.9 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการวิจัยของ Rayfield and Diamantes

Rayfield and Diamantes (2004) ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 25 ราย เพื่อกำหนดภารกิจสำคัญที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ข้อสรุป 9 ประการ ดังนี้ คือ 1) การ

มอบหมายให้ครูรับผิดชอบต่อการสอน (assign teachers to specific courses) 2) กำหนดและสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพ (determine and set up professional development opportunities) 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือและเป็นเอกพันธ์ (develop a harmonious and cooperative work environment) 4) ให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน (deal with students′ discipline problems) 5) ติดต่อกับผู้ปกครองในประเด็นที่เกี่ยวกับนักเรียน (interact with parents with regard to students) 6) ให้มีความมั่นใจในความปลอดภัยของนักเรียน (ensure the overall safety of students) 7) ริเริ่มและปรับปรุงหลักสูตรตามที่จำเป็น (create and modify the curriculum as needed) 8) รับผิดชอบต่อการเรียนการสอน (take responsibility for instructional courses) 9) พัฒนาและให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการงบประมาณ (develop and implement the budget)

3.1.10 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการพัฒนาของ Florida Department of Education

Florida Department of Education (2005) ได้พัฒนามาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารของรัฐฟลอริดา (Florida Principal Leadership Standards) ที่แสดงถึงความสามารถและทักษะของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ในกรอบของภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (instructional leadership) ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ(operational leadership) และภาวะผู้นำโรงเรียน (school leadership) ดังนี้ 1) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ (managing the learning environment) 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ การตรวจสอบได้ และการประเมิน (learning, accountability, and assessment) 3) มียุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ (decision making strategies) 4) ใช้เทคโนโลยีในการสอน การเรียนรู้ การวิจัย และการสื่อสาร (technology in teaching, learning, management, research, and communication responsibilities) 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) 6) ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ด้วยความซื่อตรง ยุติธรรม และซื่อสัตย์ 7) มีวิสัยทัศน์ (have a personal vision) 8) สร้างความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย (community and stakeholder partnerships) 9) เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อความหลากหลาย (diversity)

3.1.11 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามทัศนะของ Green

Green (2010) เขียนตำรา “The four dimensions of principal leadership: A framework for leading 21st century schools” ได้กล่าวถึง มาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ ท้าทายและจะต้องเผชิญในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น (understanding self and others) 2) เข้าใจในความซับซ้อนของชีวิตองค์การ (understanding the complexities of organizational life) 3) สร้างสะพานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (building bridges through relationships) 4) ผูกพันกับการปฏิบัติภาวะผู้นำดีเด่น (engaging in leadership best practices)

3.1.12 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการพัฒนาของ The Southern Regional Education Board (SREB)

The Southern Regional Education Board (SREB) (2010) ได้พัฒนาปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญสำหรับผู้นำสถานศึกษา (critical success factors for school leaders) เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (owning the vision) ที่คาดหวังสูงสำหรับทุกคน มีส่วนร่วม มียุทธศาสตร์และการคิดเชิงระบบ 2) ใช้ข้อมูลเพื่อการเปลี่ยนแปลง (using data to drive change) ในการกำหนดความต้องการจำเป็น การติดตามผล และการปรับปรุง 3) จัดองค์การเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (organizing to improve student learning) ทั้งด้านความรู้เพื่อการเรียนการสอน เพิ่มเวลาเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพอย่างยิ่งยืน สร้างทีมและนำทีม ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สื่อสารกับชุมชนทางการศึกษา 4) เพิ่มระดับภาวะผู้นำและความมีประสิทธิผล (maximizing leadership and effectiveness) เช่น มีค่านิยมส่วนบุคคล เข้าใจตนเองและผู้อื่น นำการแก้ปัญหา เป็นตัวแบบและกระตุ้นการสร้างสรรค์ จัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิผล เป็นต้น 5) แสดงถึงความใส่ใจในการเรียนรู้ของนักเรียน (demonstrating a passion for student learning) และ 6) สร้างสภาพเพื่อการเรียนรู้ส่วนบุคคล (building a personalized learning environment)

3.1.13 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2553) กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ว่าจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภาได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ซึ่งมีอยู่ 12 มาตรฐาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	รวมความถี่
1. ความร่วมมือ (ส่งเสริมความร่วมมือ, ส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบร่วมมือและการสื่อสารแบบเปิด, ตระหนักถึงบทบาทของโรงเรียนในบริบทของสังคม, อำนวยความสะดวกในการพัฒนา การจัดทำแผน การปฏิบัติ และการดูแลแบบมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้, บริหารจัดการทรัพยากรชุมชนเพื่อการเรียนรู้, เสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือที่สมบูรณ์, กำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วม, พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือ, สร้างสะพานเชื่อมโยงความสัมพันธ์, ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	10
2. การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาในโปรแกรมการเรียนการสอน , ความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอนที่มุ่งผู้เรียน, การสนับสนุน การบ่มเพาะ และการจรรโลงวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนมุ่งการเรียนรู้ของนักเรียน, ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยมียุทธศาสตร์การสอนที่ยึดการวิจัยและนักเรียนเป็นฐาน, การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบต่อการสอนและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, แสดงถึงความใส่ใจในการเรียนรู้ของนักเรียน, คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง)			✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	8

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	รวมความถี่
3. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน, การประเมินผลและสะท้อนผลเป็นระยะ ๆ, นำแผนสู่การปฏิบัติและติดตามความก้าวหน้า, ให้ความมั่นใจต่อการจัดการองค์การ การปฏิบัติการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล, สร้างสรรค์ พัฒนา และปฏิบัติในวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน, ส่งเสริมการเรียนรู้ การตรวจสอบได้ และการประเมิน, จัดองค์การเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน, รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา)	✓	✓	✓		✓	✓				✓		✓	✓	8
4) การสื่อสาร (การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำร่วมกับนักการศึกษาอื่น ความเป็นหุ้นส่วน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและอื่น ๆ, ติดต่อกับผู้ปกครองในประเด็นที่เกี่ยวกับนักเรียน, ผูกพันกับการปฏิบัติภาวะผู้นำดีเด่น, เพิ่มระดับภาวะผู้นำและความมีประสิทธิผล, มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ)		✓		✓					✓		✓	✓	✓	6
5) การพัฒนาวิชาชีพ (การพัฒนาวิชาชีพ, จัดการกับวิกฤติ การเมือง และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนโรงเรียน, การพัฒนาบุคลากร, กำหนดและสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา)				✓		✓		✓	✓	✓			✓	6

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	รวมความถี่
6) การให้คุณค่ากับเป้าหมาย (การให้คุณค่ากับเป้าหมาย, ใช้การคิดเชิงระบบเพื่อกำหนดทิศทางการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน,แสดงให้เห็นถึงพลัง ความผูกกันจิตวิญญาณ ค่านิยม และความเชื่อว่านักเรียนทุกคนจะได้เรียนรู้ในระดับสูง, ยึดมั่นในจุดเน้นเพื่อความสำเร็จของนักเรียน, ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน)		✓	✓	✓			✓						✓	5
7) ยุทธศาสตร์การตัดสินใจ (การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการของสถานศึกษา, การตัดสินใจและการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน, มียุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ, ใช้ข้อมูลเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดความต้องการจำเป็น การติดตามผล และการปรับปรุง, แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา)			✓	✓						✓		✓	✓	5
8) การใช้ทรัพยากร (สนับสนุนการสร้างศักยภาพและการใช้ทรัพยากรกับชุมชน, ให้ความมือกับครอบครัวและสมาชิกในชุมชน การตอบสนองต่อความต้องการและผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชนและการระดมทรัพยากรของชุมชน, ก่อตั้งความเป็นหุ้นส่วนแบบร่วมมือภายในชุมชนของโรงเรียน, สร้างความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย)				✓	✓	✓				✓				4

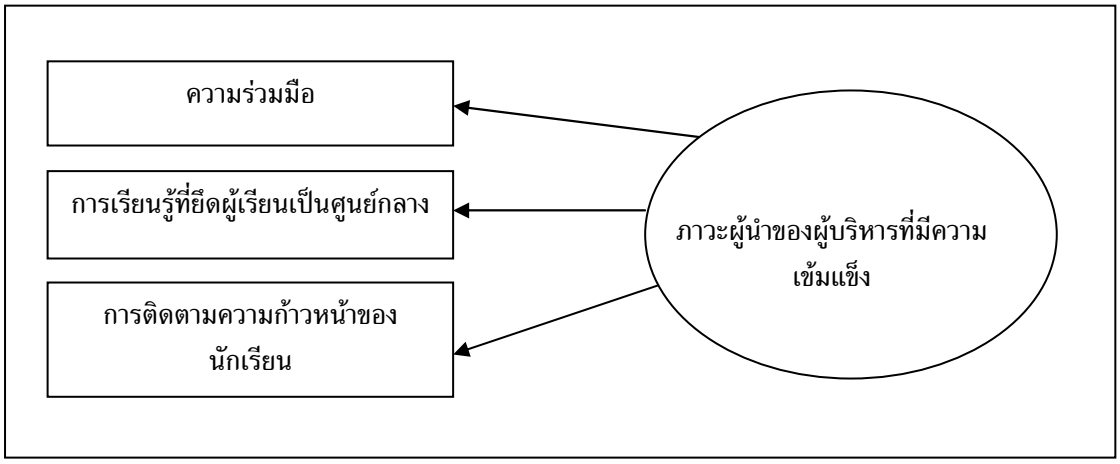
ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	รวมความถี่
9) เข้าใจองค์การ (เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อบริบททางวัฒนธรรม กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับกว้าง, เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อความหลากหลาย, เข้าใจในความซับซ้อนของชีวิตองค์การ, พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง)					✓					✓	✓		✓	4
10) เป็นแบบอย่าง (ยึดความซื่อตรง ความยุติธรรม และจริยธรรม, ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยความซื่อตรง ยุติธรรม และซื่อสัตย์, ความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี)					✓					✓	✓		✓	4
11) การกำหนดวิสัยทัศน์, มีวิสัยทัศน์, มีวิสัยทัศน์ที่คาดหวังสูงสำหรับทุกคน		✓								✓		✓		3
12) การกระตุ้น, พัฒนาและจรรโลงวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้มีการทดลองใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงผลงาน, สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์		✓					✓						✓	3
13) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้, สร้างสภาพเพื่อการเรียนรู้ส่วนบุคคล						✓						✓		2
14) การส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนการสอน, ริเริ่มและปรับปรุงหลักสูตรตามที่จำเป็น	✓								✓					2
15) ใช้เทคโนโลยีในการสอน การเรียนรู้ การวิจัย และการสื่อสาร, พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ										✓			✓	2
16) นิเทศการสอน, รับผิดชอบต่อการเรียนการสอน	✓								✓					2
17) การกำหนดพันธกิจ	✓													1
18) การบริหารจัดการหลักสูตร	✓													
19) กำหนดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลง		✓												1

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	รวมความถี่
20) ให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน									✓					1
21) ออกแบบองค์การของโรงเรียน								✓						1
22) ให้มีความมั่นใจในความปลอดภัยของนักเรียน									✓					1
23) พัฒนาและให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการงบประมาณ									✓					1
24) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ													✓	1
รวม	5	7	5	7	6	6	4	3	9	9	4	6	12	83

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 24 องค์ประกอบ แต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบคือ 1) ความร่วมมือ (collaboration) 2) การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered learning) และ 3) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student progress monitoring) แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งได้ดังภาพที่ 3

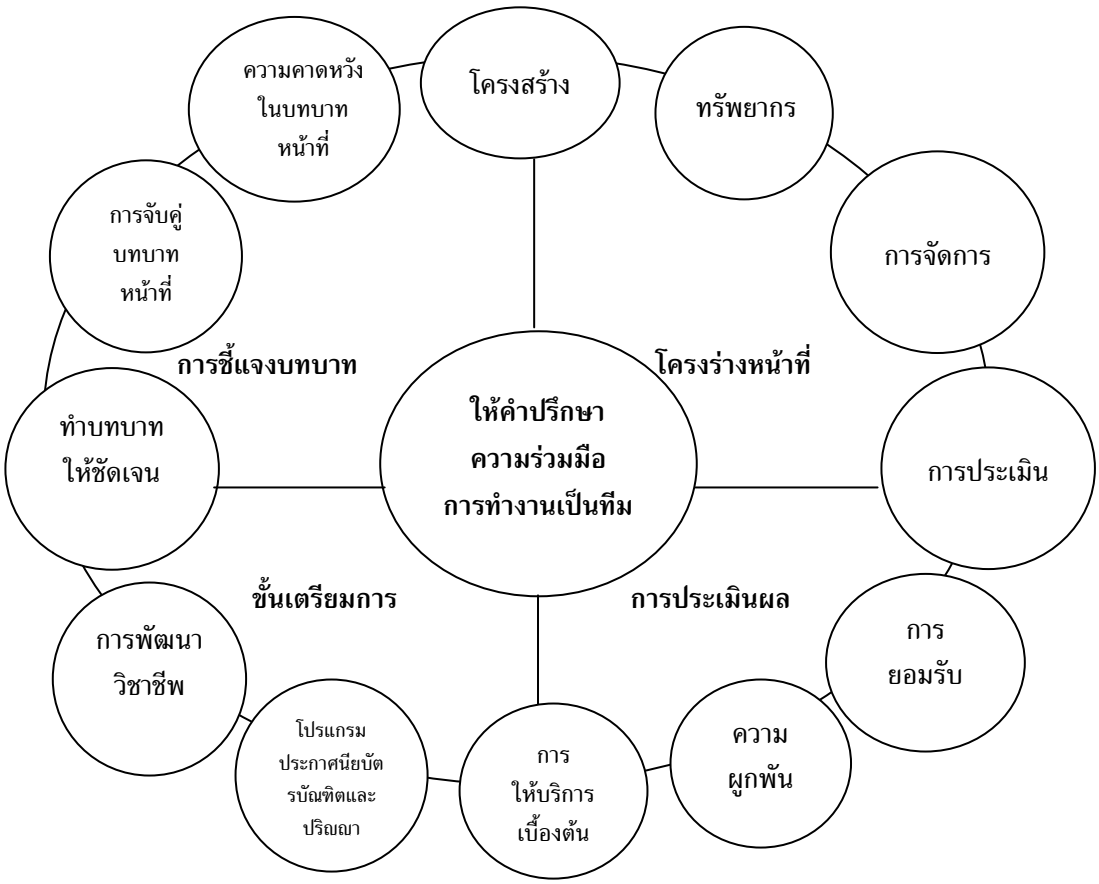


ภาพที่ 3 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง”

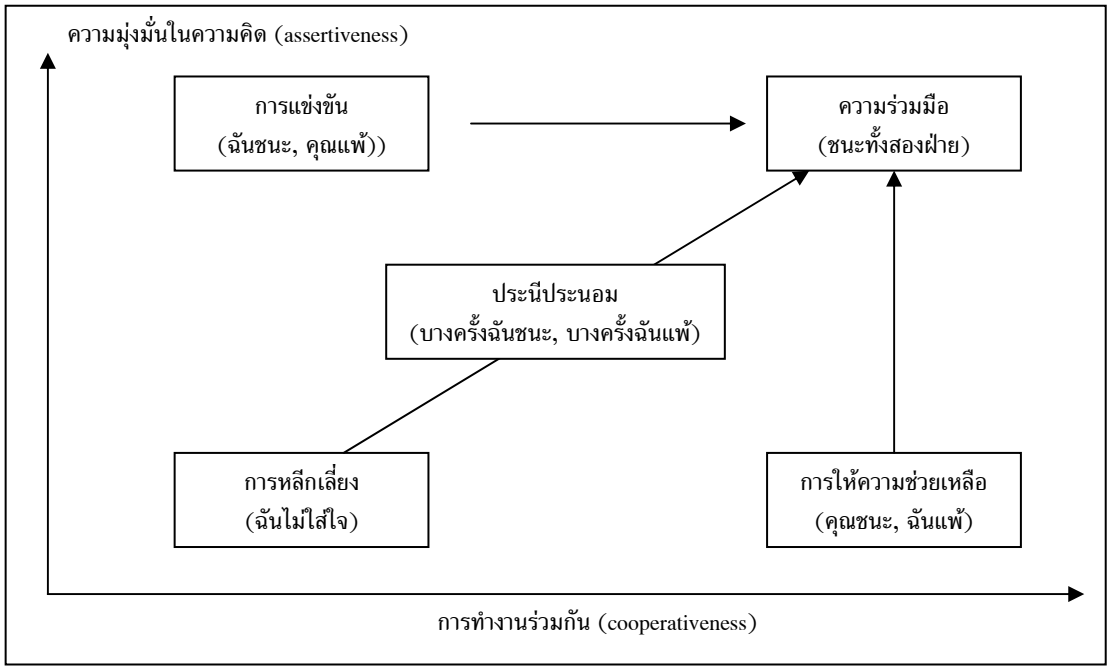
3.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความร่วมมือ”

Greer (1989 cited in Dettmer et al., 2009) อธิบายถึงเป้าหมายของความร่วมมือว่าเป็นการแบ่งปันทรัพยากร เป็นการกระตุ้น และปรับปรุงการทำงานร่วมกันของสถาบัน (องค์การ) การสร้างสิ่งเชื่อมโยง (creating linkage) ความเป็นหุ้นส่วน (partnership) การสร้างความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมความรับผิดชอบ การปฏิบัติในเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ซึ่งความพยายามในการสร้างความร่วมมือนั้น จะมีความหมายอย่างมากเมื่อได้ช่วยให้นักการศึกษาได้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องในการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้แล้ว Dettmer et al. (2009) ยังได้สรุปองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ของความสำเร็จสู่ความร่วมมือไว้ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการสำหรับบทบาท 2) การชี้แจงบทบาทหน้าที่ 3) มีโครงร่างสำหรับการวางโครงสร้างบทบาทหน้าที่ 4) การประเมินผลลัพธ์ ซึ่งใน 4 องค์ประกอบนี้ จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบซึ่งลำดับขององค์ประกอบย่อยมีความสำคัญ จากภาพที่ 4 ด้านล่างแสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือที่ประสบผลสำเร็จ โดยเริ่มต้นลำดับจากตำแหน่ง 6.30 น. ตามหน้าปัดนาฬิกาวนตามเข็มนาฬิกา



ภาพที่ 4 แสดงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล

Crow (2002) ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือว่า เป็นรากฐานของการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของสมาชิกแต่ละคนในหลาย ๆ ทีมมารวมกันเพื่อสร้างให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่ามาจากทีมเดียว ซึ่งจะทำให้ได้งานที่จัดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยความร่วมมือเช่นนี้ เป็นรากฐานของแนวคิด เช่น การพัฒนาทางวิศวกรรมหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ความร่วมมือที่มีประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยการกระทำดังต่อไปนี้ 1) การเข้าร่วมตั้งแต่ในช่วงแรกและการมีอยู่ของทรัพยากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผล 2) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันและความร่วมมือ 3) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลและการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม 4) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมซึ่งตั้งอยู่บนฐานของความร่วมมือ 5) กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ได้มีการระบุไว้ซึ่งขึ้นอยู่กับการแบ่งปันข้อมูลและความร่วมมือตั้งแต่ต้น 6) การจัดร่วมมือกันหรือเสมือนมีความร่วมมือ (collocation or virtual collocation) 7) เทคโนโลยีความร่วมมือ เมื่ออภิปรายมุมมองของความร่วมมือ ในแง่ของทรัพยากรนั้น พบว่า เข้าร่วมการฝึกฝนการทำหน้าที่ตั้งแต่ต้นจัดเป็นรากฐานของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเข้าร่วมตั้งแต่แรกเริ่มนั้นจะไม่มีประสิทธิผลเลยหากขาดความร่วมมือ แต่การเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่แรกเริ่มนั้น ก็ต้องการทรัพยากรที่เพียงพอด้วย ส่วนในแง่ของการทำงานเป็นทีมนั้น พบว่า ความร่วมมือนั้นต้องการการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล สมาชิกในทีมจะต้องมีความไว้วางใจและเคารพในบุคคลในทีม จะต้องมีการสื่อสารแบบเปิดและมีความเต็มใจที่จะรับสิ่งป้อนเข้าจากบุคคลอื่น มักพบได้บ่อยว่ามีเป้าที่มีความขัดแย้งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ดังนั้น การตัดสินใจจึงขึ้นอยู่กับวิธีการสร้างความร่วมมือ แสดงให้เห็นดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงวิธีการสร้างความร่วมมือ

ภาพที่ 5 ดังกล่าวประกอบด้วย 2 แกน ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความมุ่งมั่นในความคิด วิธีการต่าง ๆ ในการที่สร้างความร่วมมืออาศัยแกนทั้งสอง ที่ระดับแกนทั้งสองมีค่าต่ำ จะหมายถึงการละเลย ไม่ใส่ใจ หากระดับแกนการทำงานร่วมกันมีค่าสูงส่วนแกนความมุ่งมั่นในความคิดมีค่าต่ำหมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือวิธีการของ “คุณชนะ, ฉันแพ้” ส่วนค่าแกนความมุ่งมั่นในความคิดมีค่าสูง แกนการทำงานร่วมกันมีค่าต่ำแสดงให้เห็นถึงสภาวการณ์แข่งขันหรือวิธีการของ “ฉันชนะ, คุณแพ้” หลายคนเชื่อว่า การประนีประนอมนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในอุดมคติ ซึ่งการประนีประนอมนั้นมีค่าระดับของแกนการทำงานร่วมกันและความมุ่งมั่นในความคิดอยู่ระดับปานกลางแสดงให้เห็นวิธีการของ “บางครั้งฉันชนะ, บางครั้งฉันแพ้” อย่างไรก็ดี วิธีนี้ยังไม่จัดว่าอยู่ในอุดมคติ

Montiel-Overall (2005 cited in Kochhar-Bryant and Heishman, 2010) นิยามความร่วมมือว่า เป็นกระบวนการที่มีการแบ่งปันการสร้างสรรค์ในระหว่างสองคนหรือมากกว่านั้น ด้วยทักษะที่เป็นการเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ความร่วมมือก่อให้เกิดการสร้างความหมายร่วมกันในเรื่องกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือเหตุการณ์

Friend and Cook (2009 cited in Kochhar-Bryant and Heishman, 2010) นิยามความร่วมมือว่า เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนำมาใช้เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีการแบ่งปันร่วมกัน มักจะเน้นในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม (inclusive school) ความร่วมมือเน้นเรื่องการมีเป้าหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกัน การพึ่งพาอาศัยกัน และเป็นทางในการสร้างชุมชนให้เป็นเหมือนวิถีการดำเนินชีวิตภายในชุมชนด้วย

Dettmer, Thurston, Knackendoffel, and Dyck (2009) ได้นิยามคำว่า ความร่วมมือ (collaboration) ว่าหมายถึงการร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายร่วม (shared goal) คำว่า collaboration มีการใช้มานาน ซึ่งมีอีกความหมายเป็นไปในเชิงลบนั่นก็คือ การสมรู้ร่วมคิดกันกับศัตรู

Kochhar-Bryant and Heishman (2010) กล่าวถึงนิยามของคำว่า ความร่วมมือ ตามบัญญัติของ Merriam-Webster's Collegiate Dictionary (2003) ว่ามาจากภาษาละตินสองคำได้แก่ “ทำงาน” (laborare) และคำว่า “ด้วยกัน” (com) ดังนั้นอาจให้ความหมายอย่างง่ายสำหรับคำว่า ความร่วมมือ ได้ว่า หมายถึงการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ซึ่งปัจจุบันนี้มีการใช้คำว่า ความร่วมมืออย่างแพร่หลายทั้งในสาขาการศึกษาและการบริการเกี่ยวกับสวัสดิการและสุขภาพ (Human service)

Honigsfeld and Dove (2010) กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือว่า เป็นการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ มีเป้าหมายร่วมกัน (เช่น การเพิ่มการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน การปรับปรุงโรงเรียน) การเข้าร่วมในความพยายามแบบสหวิทยาการ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลากหลายแนวทาง

Wikipedia (2011a) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือ หรือ collaboration ไว้ว่า หมายถึงการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย แต่ในอีกนัยยะหนึ่งนั้น อาจมีความหมายในเชิงลบว่า เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อกระทำในสิ่งไม่ดีก็ได้ การร่วมมือกับศัตรูในการคิดแผนการไม่ดีต่อประเทศ ความร่วมมือส่วนใหญ่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ แม้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำจะสามารถเป็นเชิงสังคมซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีการกระจายอำนาจ มีความเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทีมที่มีการทำงานอย่างร่วมมือกันจะเป็นทีมที่ได้ทรัพยากร ได้รับการยอมรับ และได้รับรางวัลตอบแทน เมื่อต้องเผชิญกับการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำกัด

ARC Advisory Group (2011) ได้กล่าวถึงตัวแบบการจัดการความร่วมมือ (Collaborative Management Model) ว่าเป็นตัวแบบที่ทำให้เกิดวิธีการคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน (interactions) ความสัมพันธ์ (applications) ความร่วมมือ (collaborations) และกระบวนการที่มีความซับซ้อน และยังเป็นโครงร่างของกระบวนการทางธุรกิจที่เป็นแกนสำคัญในขอบข่ายการจัดองค์การ ผู้นำทางธุรกิจใช้ตัวแบบนี้ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และการประเมินเทคโนโลยี ซึ่งชี้นำทางให้เกิดวิถีทางแห่งการปรับปรุง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความร่วมมือ” ได้ว่า หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมบนฐานของความร่วมมือ

3.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ”การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”

Brandis and Ginnis (1986) ได้อธิบายถึง หลักของการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในหนังสือ “แนวทางสู่การเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง” ว่าประกอบไปด้วย 1) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 2) การเข้าไปมีความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมนั้น มีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้เรียนที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโต 4) ครูกลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และเป็นทรัพยากรบุคคล 5) ผู้เรียนได้ประสบกับการไปพร้อมกันของการศึกษา (พฤติกรรมจิตพิสัยและพฤติกรรมพุทธิพิสัยไปด้วยกัน 6) ผู้เรียนได้มองเห็นตัวเองมีความแตกต่างซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้

Gibbs (1995) กล่าวถึงแนวคิดการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางไปในแนวทางเดียวกันกล่าวคือ เน้นเรื่องผู้เรียนที่มีการตื่นตัว (learner activity) มากกว่าผู้เรียนที่ไม่มีการริเริ่ม หรืออยู่กับที่ (learner passivity) ประสบการณ์ในการเรียนนอกห้องเรียน กระบวนการและความสามารถมากกว่าเนื้อหา การตัดสินใจหลักเกี่ยวกับการเรียนทำโดยนักเรียนโดยการ

ต่อรองกับครู ซึ่ง Gibbs ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจหลักดังกล่าวว่า ได้แก่ การตัดสินใจถึงสิ่งที่จะเรียน วิธีการเรียนและเวลาที่จะเรียน ด้วยผลลัพธ์แบบไหน ใช้เกณฑ์และมาตรฐานใด วิธีการในการตัดสินและตัดสินโดยใคร

Burnard (1999) ได้ตีความแนวคิดของ Rogers เกี่ยวกับการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไว้ว่า ไม่เพียงแต่นักเรียนจะเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังต้องเลือกว่าหัวข้อดังกล่าวนั้น น่าสนใจอย่างไร และทำไมจึงน่าสนใจที่จะเรียนรู้ด้วย นอกจากนี้แล้ว Burnard ยังได้เน้นย้ำความเชื่อของ Rogers อีกด้วยว่า การรับรู้ของนักเรียนในเรื่องของโลกนั้นมีความสำคัญ ซึ่งต้องตรงประเด็นและมีความเหมาะสม ซึ่งนิยามของการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงเน้นในเรื่องแนวคิดที่ว่านักเรียนมีทางเลือกในการเรียนรู้

Harden and Crosby (2000) อธิบายกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางว่า มุ่งเน้นไปที่การส่งผ่านความรู้ของครูไปสู่นักเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ (expert) ไปสู่ผู้เริ่มต้น (novice) ซึ่งในทางตรงกันข้าม การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนและสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ครูทำ ซึ่งนิยามนี้จะเน้นแนวคิดเรื่องการปฏิบัติของนักเรียน

Lea, Stephenson, and Troy (2003) ได้สรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หรือเรียกว่า การเรียนรู้แบบ active learning มากกว่าการเรียนรู้ตามครูสอน (Passive learning) 2) เน้นการเรียนรู้และความเข้าใจเชิงลึก 3) เพิ่มความรับผิดชอบ (responsibility) และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ (accountability) 4) เพิ่มความรู้สึกเชื่อมั่นในตน (sense of autonomy) ของผู้เรียน 5) การพึ่งพาอาศัยกันระหว่างครูและผู้เรียน 6) ให้ความเคารพซึ่งกันและกันท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน 7) วิธีการสะท้อนกลับ (reflexive approach) ต่อกระบวนการการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของครูและผู้เรียน

Wikipedia (2011c) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือ student-centred learning ไว้ว่า หมายถึงเป็นวิธีการทางการศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญที่ความต้องการของนักเรียน มากกว่าความต้องการของครูหรือผู้บริหาร ซึ่งวิธีการนี้จะต้องอาศัยการออกแบบหลักสูตร รายละเอียดของคอร์สและกิจกรรมต่าง ๆ ในคอร์สการเรียน การเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะให้นักเรียนมีความสำคัญโดยมุ่งให้ความสำคัญด้านความต้องการของนักเรียน ความสามารถ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนร่วมกับการที่ครูมีลักษณะเป็นเหมือนผู้ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ได้ว่า หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้

แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. จัดการเรียนที่มุ่งความต้องการของผู้เรียน 2. ผู้เรียนรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 4. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงออกมากกว่าการรอรับจากครู

3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ "การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน"

Cotton (2003) ให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทำให้มั่นใจได้ว่าจะเกิดวิธีการที่เป็นระบบในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและในระดับโรงเรียน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีลักษณะการใช้เครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อวัดความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ

Boudett and Moody (2005) ให้ข้อสังเกตว่า ข้อมูลเสมือนเป็นป้ายบอกทางบนท้องถนนเพื่อไปสู่การปรับปรุงโรงเรียน และควรเป็นลักษณะที่จำเป็นของวิธีการที่โรงเรียนจะดำเนินกิจการต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้เกิดการสนทนาซึ่งมีความหมายที่เกี่ยวกับข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนทั่วทั้งโรงเรียนด้วยการ 1) สร้างและชี้นำทีมข้อมูลซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการรวบรวมข้อมูลและจัดการข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่ายสำหรับการใช้งานของครู 2) สร้างโครงสร้างความร่วมมือ ที่ซึ่งข้อมูลความสำเร็จของนักเรียนและการคาดคะเนการสอนที่มีการอภิปรายร่วมกันเป็นประจำ

McLane (2006) กล่าวถึง การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนช่วยให้ครูประเมินประสิทธิผลในการสอนได้ ทั้งการประเมินรายบุคคลและทั้งชั้นเรียน การวัดผลความก้าวหน้าของนักเรียนในทุกสัปดาห์ด้วยการทดสอบนั้น สะท้อนผลถึงอัตราความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง หากผลที่คาดหวังจากนั้นเป็นไปตามคาดหรือเกินคาดแล้ว ครูก็สามารถดำเนินการสอนด้วยวิธีการเดิมได้ แต่หากไม่เป็นไปตามคาดแล้ว ครูจะต้องเปลี่ยนวิธีการใหม่

Virginia Department of Education (2007) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนจะสามารถทำให้โรงเรียนมีแหล่งข้อมูลที่มากพอที่จะปรับปรุงผลการศึกษาของนักเรียนทุกคน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทำเพื่อที่จะรองรับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียน สิ่งแรกคือ การตัดสินใจด้านการสอนซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลสำหรับจุดมุ่งหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้น ควรที่จะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน

Virginia Department of Education (2007) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสนับสนุนการติดตามความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิผลโดยการ 1) แนะนำแนวคิดการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและเน้นหนักไปที่ความสำคัญของการตอบสนองด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเมื่อจำเป็น 2) ช่วยเหลือให้ครูมีความเข้าใจว่าการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนพัฒนามาจากวิธีปฏิบัติในเรื่องการศึกษาก่อนหน้านี้ และไม่ใช่เป็นสิ่งที่ถูกริเริ่มขึ้นมา

ใหม่ 3) ช่วยเหลือฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนในการรักษาทรัพยากรและสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อที่จะใช้วิธีการติดตามความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิผล

School Improvement in Maryland (2010) กล่าวถึง เป้าหมายที่สำคัญที่สุดสำหรับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนคือ ทำให้มั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการมีความชำนาญตามมาตรฐาน การติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นทางที่ทำให้ครูได้ทราบว่ากลยุทธ์ในการสอนของครูนั้น ได้ผลสำหรับนักเรียนทุกคนหรือไม่ และมีนักเรียนคนไหนที่ต้องการการสอนเสริม (instructional interventions)

Barr (2010) กล่าวว่า ครูสามารถใช้เครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเพื่อประเมินว่านักเรียนสามารถเรียนรู้แนวคิดใหม่ที่ได้จากชั้นเรียนได้ดีเพียงใดและสามารถรักษาทักษะและแนวคิดที่ได้เรียนมาก่อนหน้าได้ดีเพียงใด นอกจากนี้แล้ว ครูยังสามารถประเมินการสอนของตนเองในปัจจุบันว่าดีเพียงใดในการเข้าถึงนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงใดในวิธีการสอนเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น วิธีการติดตามความก้าวหน้าที่อิงหลักสูตร (curriculum-based monitoring) อาศัยข้อสอบพื้นฐานทั่วไป หากเกรดเพิ่มขึ้นในระหว่างคอร์ส ครูจะทราบว่าวิธีการสอนนั้นมีประสิทธิผล แต่หากเกรดลดลง ครูก็จะทราบได้ว่า วิธีการสอนนั้นไม่มีประสิทธิผลและครูจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการและวัสดุในรูปแบบอื่น ๆ

Progress Monitoring (2010) กล่าวถึง การติดตามความก้าวหน้าจัดเป็นวิธีปฏิบัติที่อิงหลักวิทยาศาสตร์ (scientifically based practice) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประเมินผลประสิทธิผลการสอน สามารถนำมาปรับใช้ทั้งในระดับรายบุคคลและในระดับทั้งชั้นเรียน ความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของนักเรียนนั้น วัดได้จากอัตราการเรียนรู้จริงและอัตราการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการปรับวิธีการสอนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่จำเป็นในการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์จากการติดตามความก้าวหน้าอย่างถูกต้อง ได้แก่ 1) การเรียนรู้ที่ถูกเร่งให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนได้รับการสอนที่เหมาะสม 2) การตัดสินใจเรื่องการสอนที่มากขึ้น 3) การจัดเตรียมเอกสารความก้าวหน้าของนักเรียน 4) การติดต่อสื่อสารกับครอบครัวและวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความก้าวหน้า 5) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนสูงขึ้น 6) การอ้างถึงการศึกษาพิเศษน้อยลง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” ได้ว่า หมายถึง การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน 2. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน 3. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงการสอน

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความร่วมมือ องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และองค์ประกอบการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความร่วมมือ (collaboration)	การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ	1. ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมบนฐานของความร่วมมือ
การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered learning)	การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน	1. จัดการเรียนที่มุ่งความต้องการของผู้เรียน 2. ผู้เรียนรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 4. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงออกมากกว่าการรอรับจากครู
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student progress monitoring)	การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ	1. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน 2. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน 3. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงการสอน

3.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ "สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้"

3.3.1 องค์ประกอบของ "สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้"

ชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization/community) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่จะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหา

หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ (generative learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” (as people learn, their abilities expand) และ“องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ก็จะเติบโต (grow) และพัฒนา (develop) ต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” Senge (1990 cited in Hughes, 1999) ซึ่งตามทัศนะของ Ubben, Hughes, and Norris (2011) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) มีความหมายอันเดียวกันและใช้แทนกันได้กับคำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงคำทั้งสองนี้ในความหมายเดียวกัน

3.3.1.1 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge

Senge (1990 cited in Hughes, 1999; Ubben et al., 2011) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) ที่มองโรงเรียนอย่างเป็นระบบของสังคม (school as social system)เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน เพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพจิ๊กซอว์ (jigsaw puzzle) ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ของมันแล้ว จึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับองค์การ หากคิดอย่างแยกส่วน มุ่งพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและการร่วมกันส่งผลต่อภาพโดยรวมขององค์การแล้ว พลังของการพัฒนาในองค์การนั้นก็จะลดลง 2) ความเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery) มีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์การ และจะใช้ความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ 3) มีรูปแบบการพัฒนา (mental models) สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายในในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ 4) มีค่านิยมร่วม (shared values) เป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อว่า หากองค์การให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยค่านิยมร่วมของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา 5) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่า สมาชิกในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับโรงเรียนด้วย ซึ่งจากทัศนะดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) มีการคิดอย่างเป็นระบบ 2) สมาชิกมีความรอบรู้ 3) สมาชิกมีรูปแบบการพัฒนาอยู่เสมอ 4) มีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม และ 5) มีการเรียนรู้เป็นทีม

3.3.1.2 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Gephart, Marsick, Van Duren, and Spiro

Gephart, Marsick, Van Duren, and Spiro (1996) ให้ทัศนะว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะตามองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ 2) มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่แค่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆเท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที 3) สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครูเป็นพี่เลี้ยง และ 5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

3.3.1.3 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Hoy and Miskel

Hoy and Miskel (2004) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่าง ต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากทัศนะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การที่สมาชิกในองค์การ 1) มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง 2) มีการแสดงออกในแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ 3) มีการเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ 4) องค์การมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์วัฒนธรรมการเรียนรู้

3.3.1.4 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Razik and Swanson

Razik and Swanson (2009) ได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ (organizational system) ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์การ เรื่องวัฒนธรรมในองค์การ เรื่องภาวะผู้นำในองค์การ เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมีประสิทธิผลในองค์การ เรื่องการติดต่อสื่อสาร และเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น ซึ่งจากทัศนะดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบในทุกมิติ 2) การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้

3.3.1.5 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะ Ubben, Hughes, and Norris

Ubben et al. (2011) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า เกี่ยวข้องกับเรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth) เรื่องของการเปลี่ยนใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-renewal) เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่ไม่เคยอิ่มตัว (never fully arrive) เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะเสาะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ เน้นการสืบเสาะหาปัญหาเพื่อ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม (holistic) ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจ ที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้น ความรู้จะมิใช่เป็นเพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการซึมซับหรือการสะสมเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นมาใหม่ได้ จากกระบวนการมีประสบการณ์ การคิด และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกแต่ละรายจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ (resource of knowledge) สำหรับบุคคลอื่นในองค์การ องค์การเองก็จะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้เหล่านั้นให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไป ซึ่งจากทัศนะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่ 1) มีความเติบโตหรือเปลี่ยนแปลงในตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) มีการแสวงหาโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ ๆ 3) เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ 4) เน้นการสืบเสาะหาปัญหาเพื่อการปรับปรุง 5) มีการริเริ่มและพัฒนารูปแบบและหลักการใหม่ขึ้น 6) มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก 7) มีการประสานและแพร่กระจายการเรียนรู้

3.3.1.6 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จากผลการศึกษาของ สมคิด สร้อยน้ำ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการ (process dimension) และมิติด้านผลผลิต (product dimension) โดยมิติด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การและการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ 3) สมาชิกในทุกระดับ เรียนรู้เป็นธรรมชาติและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) การเรียนรู้ขององค์การ คือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระจ่างแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม 5) การสร้างความตระหนักในตนเองและใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพที่แวดล้อม 6) การสืบสวนและเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ ปรับและเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง 7) การขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง 8) การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัย ได้รับการส่งเสริมและแรงบันดาลใจ 9) การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การ 10) การสร้างเรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้ และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์การเพื่อสะท้อนความรู้และความ

เข้าใจใหม่ ๆ มิติด้านผลผลิต ประกอบด้วย 1) มีการพัฒนาระบบในการตรวจสอบข้อผิดพลาดและนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น 2) มีการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในวิธีการทำธุรกิจแบบใหม่ 3) มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการข้อมูลงบประมาณ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดแบบเก่า ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และ 4) มีการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้จากประสบการณ์

3.3.1.7 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จากผลการศึกษาของสุรัตน์ ดวงชาทม

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ได้สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยเรื่องการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งแต่ละระดับมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ ระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ตระหนักในการแสวงหาความรู้ 3) ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์ 5) มีส่วนร่วม 6) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 7) คิดและทำอย่างเป็นระบบ 8) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับกลุ่มประกอบด้วย 9) ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน10) มีการแข่งขันหรือมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน 11) มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล12) มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน 13) มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่าย 14) มีองค์ความรู้ใหม่ ระดับองค์การ 15) มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์การ16) ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน 17) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก 18) เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน 19) มีระบบจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ 20) บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ 21) มีการกระจายอำนาจ

3.3.1.8 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จากผลการศึกษาของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยกล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (student level) ระดับวิชาชีพ(professional level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (learning community level) โดยระบุถึงองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2) การแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) ความใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และ 5) การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้เป็นหมู่คณะหรือเป็นทีม

ตารางที่ 8 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	3.2.3.1	3.2.3.2	3.2.3.3	3.2.3.4	3.2.3.5	3.2.3.6	3.2.3.7	3.2.3.8	รวมความถี่
ระดับบุคคล									
1. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ความเป็นบุคคลรอบรู้ มีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์การ และจะใช้ความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ, มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง, การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบในทุกมิติ, การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การและการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง, ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, การแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ)	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6
2. มีรูปแบบการพัฒนา/ มีการพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อผิดพลาดและนำไปแก้ไข/ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น/มีตัวชี้วัด	✓					✓		✓	3
3. การคิดอย่างเป็นระบบ/พัฒนางานอย่างเป็นระบบ/มีการจัดระบบงาน	✓						✓	✓	3
4. การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัย/การคิดริเริ่มใหม่						✓	✓		2
5. มีการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ / ตระหนักในการแสวงหาความรู้						✓	✓		2
6. เป็นบุคคลรอบรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบ							✓		1
7. มีค่านิยมร่วม	✓								1
8. มีการแสดงออกในแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ			✓						1
9. การสร้างความตระหนักในตนเองและใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพที่แวดล้อม						✓			1
10. การสืบสวนและเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ ปรับและเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง						✓			1
11. การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การ						✓			1
12. มีการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในวิธีการทำธุรกิจแบบใหม่						✓			1
13. มีส่วนร่วม							✓		1
14. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน							✓		1
15. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน							✓		1

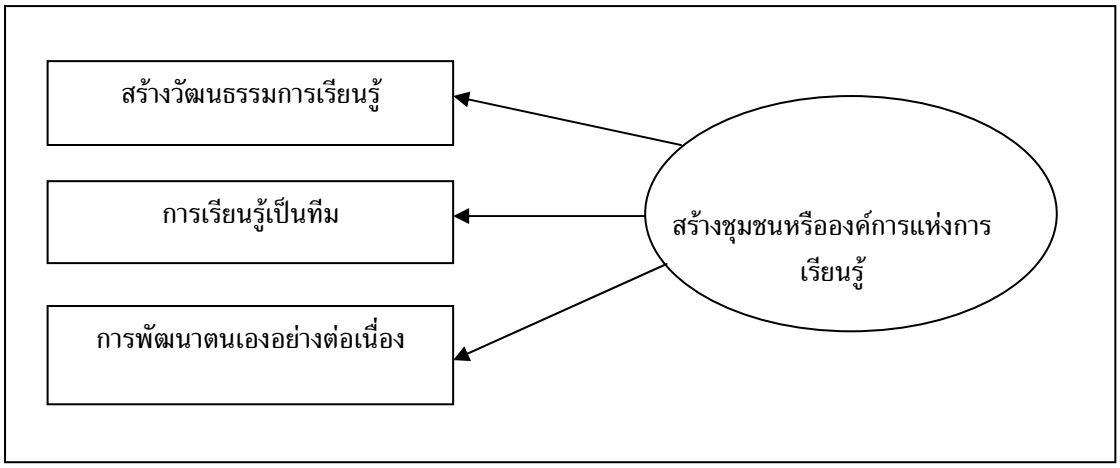
ตารางที่ 8 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	3.2.3.1	3.2.3.2	3.2.3.3	3.2.3.4	3.2.3.5	3.2.3.6	3.2.3.7	3.2.3.8	รวมความถี่
ระดับกลุ่ม									
16. การเรียนรู้เป็นทีม (การเรียนรู้เป็นทีม, มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ, มีการเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน, มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก, การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ, ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน, การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้เป็นหมู่คณะหรือเป็นทีม)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
17. มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายโอนความรู้/แลกเปลี่ยนประสบการณ์/เสริมสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติ					✓	✓	✓		3
18. สมาชิกในทุกระดับ เรียนรู้เป็นธรรมชาติและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น						✓	✓		2
19. มีการแข่งขันหรือมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน							✓		1
20. มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล							✓		1
21. มีองค์ความรู้ใหม่							✓		1
22. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน								✓	1
ระดับองค์การ									
23. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้, องค์การมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์วัฒนธรรมการเรียนรู้, การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้, มีการแสวงหาโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ ๆ, การสืบสวนและเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ ปรับและเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง, ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน)		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
24. เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ / มีผลสะท้อนกลับ					✓		✓		2
25. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้		✓							1
26. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ		✓							1
27. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง		✓							1

ตารางที่ 8 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	3.2.3.1	3.2.3.2	3.2.3.3	3.2.3.4	3.2.3.5	3.2.3.6	3.2.3.7	3.2.3.8	รวมความถี่
28. มีการแสวงหาโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ ๆ					✓				1
29. มีการริเริ่มและพัฒนารูปแบบและหลักการใหม่ขึ้น					✓				1
30. การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระจ่างแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม						✓			1
31. ตรวจสอบข้อผิดพลาดและนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น/เน้นคุณภาพ						✓			1
32. มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการข้อมูลงบประมาณ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ						✓			1
33. ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน							✓		1
34. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก							✓		1
35. มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ							✓		1
36. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้							✓		1
37. มีการกระจายอำนาจ							✓		1
38. การสร้างความตระหนักในตนเองและใช้วิจารณญาณใคร่ครวญสภาพที่แวดล้อม						✓			1
รวม	5	5	4	2	6	16	21	5	64

จากตารางที่ 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 38 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงว่า แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้มีหลากหลายแนวคิด แต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบคือ 1) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (building learning culture) 2) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) 3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development) แสดงโมเดลการวัดสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ "สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้"

Conner and Clawson (2002) ได้จัดทำตารางประเมินตนเองเกี่ยวกับความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึงการมีคุณลักษณะดังกล่าว 1 หมายถึงการไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว

ตารางที่ 9 การประเมินตนเองเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

Pro-learning culture	1-5	Anti-learning culture	1-5
ผู้คนในทุกระดับมีการซักถามปัญหาและแบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว และสิ่งที่ได้เรียนรู้มา		ผู้จัดการมีการแบ่งปันข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ บุคคลเก็บรักษาความลับและไม่อธิบายว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร	
ทุกคนได้สร้าง เก็บรักษาและเผยแพร่เรื่องราวของแต่ละบุคคลที่ได้ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ		ทุกคนมีความเชื่อว่าพวกเขารู้ว่าจะทำอะไร และก็ดำเนินการไปตามสมมติฐาน	
ผู้คน อย่างน้อยจะต้องมีการสะท้อนกลับถึงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วและสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น		ใช้เวลาและความสนใจในเรื่องความเข้าใจบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากโครงการ	

ตารางที่ 9 การประเมินตนเองเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

Pro-learning culture	1-5	Anti-learning culture	1-5
ผู้คนได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นปัจเจกชนที่มีความซับซ้อน		ผู้คนถูกปฏิบัติเสมือนเป็นวัตถุหรือทรัพยากร และไม่ได้รับความสนใจในความเป็นปัจเจกชน	
ผู้จัดการเป็นผู้ส่งเสริมการศึกษาทดลองอย่างต่อเนื่อง		ลูกจ้างจะปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อมั่นใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	
บุคคลได้รับการจ้างงานและเลื่อนขั้นบนพื้นฐานของความสามารถที่มีในการเรียนรู้และปรับตัวสู่สถานการณ์ใหม่ ๆ		บุคคลจะได้รับการจ้างงานและเลื่อนขั้นบนพื้นฐานของความชำนาญในทางเทคนิคที่ได้ข้อมูลจากหนังสือรับรองการทำงาน	
มีการทบทวนเรื่องความสามารถและให้ความสนใจไปที่สิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้		ความสามารถพิจารณาเน้นไปที่สิ่งที่บุคคลได้กระทำ	
ผู้จัดการระดับอาวุโสได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกหัดที่จัดให้ลูกจ้างใหม่หรือลูกจ้างที่มีศักยภาพสูง		ผู้จัดการระดับอาวุโสจะมาปรากฏตัวเพียงแค่ในวันแรกของโปรแกรมการฝึกหัดการจัดการ	
ผู้จัดการระดับอาวุโสมีความตั้งใจที่จะค้นหาคุณค่า สมมติฐาน ความเชื่อและความคาดหวัง		ผู้จัดการระดับอาวุโสจะมีลักษณะปกป้อง และไม่ตั้งใจที่จะค้นหาคุณค่า สมมติฐาน ความเชื่อ และความคาดหวัง	
บทสนทนาในการประชุมการจัดการที่จัดเป็นประจำมีการค้นหาคุณค่า สมมติฐาน ความเชื่อ และความคาดหวัง ภายใต้ข้อเสนอ และปัญหา		บทสนทนาในการประชุมมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเพื่อที่จะตำหนิและหาผู้รับผิดหรือรับเคราะห์แทน (scapegoating) ให้ความสนใจเล็กน้อยเกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่ปัญหาหรือวิธีการที่จะเลี่ยงปัญหาในอนาคต	
มีการร้องเรียนจากลูกค้า จากข้อมูลผลสะท้อนกลับ ซึ่งมีการตรวจสอบและนำเข้าสู่กระบวนการหรือวงจรการวางแผนด้วย		ผลสะท้อนกลับจากลูกค้าไม่ได้รับการตอบสนองและมักจะถูกเพิกเฉย	

ตารางที่ 9 การประเมินตนเองเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

Pro-learning culture	1-5	Anti-learning culture	1-5
ผู้จัดการมีความเชื่อว่าความกระตือรือร้นมาจากการเรียนรู้และการเติบโต		ผู้จัดการมีความเชื่อว่าความกระตือรือร้นมาจากความสำเร็จของบริษัท ซึ่งหมายถึงผลกำไรและเงินโบนัสของผู้บริหารระดับอาวุโส	
ผู้จัดการมีความคิดว่าผลลัพธ์ของการเรียนรู้ นั่นก็คือ ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของลูกจ้าง		ผู้จัดการมีความคิดว่า เขารู้ทุกอย่างที่จำเป็นและลูกจ้างของเขาไม่มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้มากนัก	
ผลรวมของ Pro-learning culture		ผลรวมของ Anti-learning culture	

Maccoby (2003) ศึกษาเกี่ยวกับกฎข้อที่ 7 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning culture) โดยที่การที่จะมีประสิทธิผลเต็มรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับกฎข้อนี้ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้ว กฎ 6 ข้อแรกนั้น Maccoby เชื่อว่าผู้ควบคุมทีมจะนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย 1) อธิบายจุดมุ่งหมายของการทำงานซึ่งคุณและผู้ร่วมทีมกำลังทำอยู่ 2) แจกแจงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน 3) ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล 4) มีการติดต่อสื่อสารและมีการอำนวยความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสาร 5) ผู้จัดการมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการปฏิบัติต่อผู้คนอย่างเสมอภาค 6) จัดให้มีการประเมินการสนทนาที่มีความต่อเนื่องและเที่ยงธรรม การปฏิบัติตามกฎทั้ง 6 นี้ ทำให้อยู่ในทางของการไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จที่ดีได้ ต้องอาศัยกฎข้อที่ 7 ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างองค์การที่มีการเรียนรู้ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบริบททางด้านวัฒนธรรม

Anonymous (2004) กล่าวถึง ศูนย์นานาชาติสำหรับงานวิจัยด้านอาชีวศึกษา (The National Centre for Vocational Education Research: NCVER) ได้ทำการสำรวจการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน และได้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่องค์การจะสามารถสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ โดยสรุปได้เป็นหัวข้อดังนี้ 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ผู้นำต้องมีการนำเป็นตัวอย่าง 3) มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) เกี่ยวโยงกับการออกแบบและการฝึกฝน 5) วิธีการที่หลากหลาย 6) สร้างความสัมพันธ์ 7) มีการทดลองการฝึกหัด 8) การจดจำทักษะในปัจจุบัน 9) หาข้อดีของสิ่งที่ลูกจ้างสนใจ 10) พิจารณาความต้องการในทางธุรกิจ

Anonymous (2005) กล่าวถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ จะสามารถจัดหาบริการซึ่งได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ ดังนั้น จึงมีประโยชน์ต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการและยังเป็นการสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบด้านการแข่งขัน ความคาดหวังของลูกค้าสูงกว่าที่เคยเป็น มีความต้องการที่จะให้องค์การมีการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ข้อดีขององค์การแห่งการเรียนรู้จะมีบุคลากรที่มีแรงบันดาลใจ การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีข้อดีดังต่อไปนี้ 1) สร้างทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร 2) เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่แต่ละคน ในการใช้เวลาสำหรับการพัฒนา 3) ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ทำให้มีการฝึกอบรมภายในมากขึ้น มีการฝึกสอน การเรียนรู้ในขณะทำงานมากกว่าการเสียเงินในการฝึกอบรม 4) ควรใช้ทักษะที่มีของบุคลากร ทั้งทักษะที่มีอยู่แล้วในตัวบุคลากรและทักษะจากการแบ่งปันกับบุคลากรอื่น ๆ 5) สิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดสำหรับบุคลากร เนื่องมาจากการจัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและลดอัตราการเปลี่ยนงานของบุคลากร 6) ความสัมพันธ์ภายในทีมที่ดีขึ้น ในขณะที่บุคลากรมีการแบ่งปันการเรียนรู้

Anonymous (2009) วัฒนธรรมการเรียนรู้จัดเป็นสิ่งแวดล้อมที่ซึ่งมีการให้ค่า สนับสนุน และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ กุญแจไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ก็คือ สำหรับผู้นำที่จะพัฒนาที่ทำงานที่ซึ่งมีการเรียนรู้เกิดขึ้นในแต่ละวัน เมื่อองค์การมีการเรียนรู้ต่อไป ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ระดับแตกต่างกันที่จะเรียนได้อย่างรวดเร็ว และประยุกต์ในสิ่งที่พวกเขาเรียนใน people-focused practices เช่น การสร้างให้เกิดการเข้าถึงความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ

Zaineb (2011) เพื่อที่จะสร้างและดำรงวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้คงอยู่ต่อเนื่องควรเข้าไปร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าที่จะให้ความไว้วางในความรับผิดชอบของทรัพยากรบุคคลหรือแผนกการฝึกหัด ซึ่งมีข้อแนะนำดังนี้ 1) ตรวจสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยในฐานะที่เป็นผู้นำนั้น จะต้องสามารถยกตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานได้ หากผู้นำมีความเชื่อในคุณค่าของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ ก็จะสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับลูกน้องได้ 2) ทำการสำรวจเป็นการภายในเพื่อศึกษาบรรยากาศการเรียนรู้ ทำให้ทราบนิสัยการเรียนรู้ของทีม 3) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ active 4) แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ในรูปแบบของแบบฝึกหัด วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ และยอมรับทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่าย 6) กิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีความสอดคล้อง ควรถามเพื่อนร่วมงานถึงสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาช่วงสองสามวันแรกหรือทุก ๆ เดือน และควรที่จะมีการรวมเอาการเรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์สัมฤทธิผลในระหว่างที่มีการประเมิน

สรุป สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สะดวก การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ซึ่ง

นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. การเข้าถึงความรู้ 2. ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ 3. การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4. การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง 5. อำนวยความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

3.3.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ "การเรียนรู้เป็นทีม"

Learning at Work Day (n.d.) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมว่า มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการทำงานระหว่างบุคคลในกลุ่ม การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านทางการส่งผ่านทักษะจากการสังเกตการณ์ทำงานของผู้อื่น การแก้ไขปัญหา การทดลอง การตั้งสมมติฐาน และการทบทวนผลลัพธ์ร่วมกันในกลุ่ม

Chickering and Gamson (1987) การเรียนรู้จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อมีการร่วมมือเป็นทีมมากกว่าฉายเดี่ยว การเรียนรู้ที่ดี เช่นเดียวกับการทำงานที่ดี จะเป็นการร่วมมือกันไม่แยกตัวและไม่เป็นการแข่งขัน การทำงานร่วมกับผู้อื่นมักจะเพิ่มการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การแบ่งฟันความรู้ร่วมกับผู้อื่นจะช่วยปรับปรุงระบบการคิดและความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้น

Senge (1990 cited in Fitzgerald, 2003) ได้ให้นิยาม 3 มิติของการเรียนรู้เป็นทีมได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดอย่างเฉียบคมเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน 2) ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ทำงานอย่างประสานความร่วมมือกัน 3) ความสามารถในการสร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมคือ ความสมัครใจในการสืบค้นปัญหาอย่างลึกซึ้ง เราสามารถที่จะพัฒนาทักษะได้โดยการใช้ความชำนาญส่วนบุคคล แต่ความเป็นหนึ่งเดียวจะเกิดขึ้นเมื่อเรามีความเต็มใจที่จะค้นหาปัญหาในสถานการณ์กลุ่ม อ้างถึง Senge ระดับเชาวน์ปัญญาสูงจากการมีส่วนร่วมเป็นกลุ่มจะสูงกว่ากรณีที่ทำงานคนเดียว ถ้าหากว่ากลุ่มสามารถรวมตัวกันและเริ่มต้นใช้ผู้อื่นเป็นเสมือนจุดเริ่มต้นสำหรับความเข้าใจและการแก้ปัญหาอันใกล้ พบว่าการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มจะทำได้ดีกว่าแก้ปัญหาด้วยบุคคลเพียงคนเดียว

Michaelsen, Knight, and Fink (2002) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นวิธีการทางการศึกษาที่ช่วยก่อให้เกิดความผูกพันในกลุ่มนักเรียน ซึ่งอาศัยหลักการต่อไปนี้เพื่อนำไปสู่การก่อตัวของทีม 1) ขนาดของกลุ่มต้องมีความเหมาะสมได้แก่ มีจำนวนสมาชิก 5-7 คน โดยที่มีการกระจายสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันข้ามกลุ่มแบบเท่าเทียมกัน 2) นักเรียนต้องมีความรับผิดชอบ ต่อ ก) การเตรียมตัวในการทำงานกลุ่ม ข) สละเวลาและมีความพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ค)มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในแนวทางที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ 3) งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องส่งเสริมให้การเรียนรู้และการพัฒนาทีมงาน 4) นักเรียนต้องได้รับการสะท้อนผลบ่อยครั้งและทันทีทันใด

Decuyper, Dochy, and Van Den Bossche (2010) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมว่าเป็นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ร่วมกันในกลุ่ม ใน

บริบทการเรียนรู้ในองค์การ สมาชิกในทีมมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความรู้และเติมเต็มทักษะของผู้อื่นในทีม ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว หากสมาชิกในทีมไม่มีความรับผิดชอบแล้ว ความพยายามในในการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้เป็นทีมก็อาจล้มเหลว จึงเป็นเหตุว่าทำไมการทำงานเป็นทีมต้องมีความสมัครใจเพื่อที่จะแสดงออกอย่างพิเศษในบริบทขององค์การแห่งการเรียนรู้

University of Oregon (2011) ได้ให้นิยามของคำว่า การเรียนรู้เป็นทีมว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ข้องเกี่ยวกันได้แก่ 1) มีการจัดกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ อย่างมีกลยุทธ์ 2) ความหมายถูกแบ่งแยกออกเป็นหลายหน่วยการเรียนรู้ (อย่างน้อย 5-7 ต่อหนึ่งความหมาย) ซึ่งนักเรียนต้องอ่านทำความเข้าใจก่อนเริ่มหน่วยการเรียนรู้ 3) กระบวนการการประกันความพร้อม (Readiness Assurance Processes) ในช่วงเริ่มต้นของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบไปด้วยการทดสอบในรายบุคคล การทดสอบรายกลุ่ม การสะท้อนกลับอย่ารวดเร็ว กระบวนการร้องขออย่างเป็นระบบ (systematic appeal process) 4) ในจุดนี้ผู้สอนจะเข้าใจแล้วว่าผู้เรียนยังมีจุดไหนที่พลาดไป จึงสอนเฉพาะส่วนที่ยังขาด ไม่สอนในส่วนที่เข้าใจแล้วซึ่งจะทำให้เสียเวลา 5) งานที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม (Application-oriented group assignments) เป็นงานที่ออกแบบมาโดยเฉพาะและให้ทำในคาบเรียน 6) ผลการเรียนของนักเรียนขั้นสุดท้ายของแต่ละคนมาจากผลรวมของคะแนนสอบของแต่ละคน คะแนนของกลุ่ม คะแนนจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมกลุ่ม

สุพินดา ธีระวราพิชญ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) ไม่ใช่การทำงานเป็นทีม (team work) และการเกิดทีมงาน (team work) ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเป็น การเรียนรู้เป็นทีมเสมอไป คนส่วนมากจะเข้าใจว่าถ้ามีการทำงานเป็นทีมก็จะเกิดการเรียนรู้เป็น ทีมโดยอัตโนมัติ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากการทำงานเป็นทีมนั้นจะสำเร็จได้ยาก ถ้าองค์การไม่มีกลไกและมาตรการในการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมอย่างเป็นระบบ แรงผลักดันที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมคือ การเข้าใจคุณค่า ของการเรียนรู้เป็นทีมโดยใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การมีตัวอย่างแห่งความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นทีมอย่างชัดเจน การสร้างคุณค่าจากการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การใช้การเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานของทีม การสนับสนุนจาก ผู้บริหารระดับสูงจากผลความสำเร็จของงานในรูปแบบทีม มีการให้รางวัล

สรุปการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมให้มีกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มในบริบทการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และเติมเต็มทักษะของผู้อื่น และสร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม 2. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะ 3. สร้างเครือข่ายให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

3.3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง”

Pedler, Burgoyne, and Boydell (2007) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (self-development) ว่าเป็นการพัฒนาในระดับบุคคล ซึ่งบุคคลต้องมีความรับผิดชอบใน

เบื้องต้นในเรื่องของการเรียน และวิธีการที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ท้ายที่สุดแล้ว การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถและความสมัครใจในการเข้าควบคุมและรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาตนเองมีความหมายได้หลายแนวทางได้แก่ 1) การพัฒนาคุณสมบัติและทักษะเฉพาะ 2) การปรับปรุงการทำงานที่ทำอยู่ 3) ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การได้มาซึ่งศักยภาพอย่างเต็มรูปแบบ

Rosenstein (2010) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Drucker ไว้ว่า บุคคลที่สามารถช่วยพัฒนาผู้อื่นได้ ย่อมเป็นบุคคลที่พัฒนาตัวเขาเองได้ดีที่สุดบุคคลหนึ่ง นอกจากนี้แล้ว Drucker ยังกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาชีวิตในหลายแง่มุมที่เกิดจากการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอซึ่งประกอบด้วยแนวทาง 10 ประการดังต่อไปนี้ 1) มุ่งไปที่ความสำเร็จ (focus on achievement) 2) การสังเกตอย่างพินิจพิจารณาและการสะท้อนกลับ (contemplate and reflect) 3) การฝึกฝนการละทิ้งอย่างเป็นระบบ (practice systematic abandonment) 4) คิดออกนอกกรอบ (get outside your four walls) 5) สร้างอาชีพคู่ขนาน (develop a parallel career) 6) การเป็นอาสาสมัคร (volunteer) 7) เป็นผู้นิเทศ (become a mentor) 8) ศึกษาวิธีการเรียนรู้ (learn how to learn) 9) มาเป็นครู (become a teacher) 10) สร้างโอกาสในการบริหารจัดการตนเอง (take the self-management challenge)

Riddle (2010) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development) ว่าสามารถกล่าวรวบรัดว่าเป็นการเปลี่ยนแปลง และในภาษาญี่ปุ่น ใช้คำว่า “ไคเซ็น (Kaizen)” ซึ่งเมื่อแปลตรงตัวแล้วจะให้ความหมายว่า การไปสู่สิ่งที่ดีโดยผ่านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหลักการสำคัญของไคเซ็นนั้นเรียบง่าย ใช้เวลาน้อย มันมีหลักการและความเป็นจริงหลายข้อที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่และถาวรแต่ไม่รวดเร็ว หลักการสำคัญสามประการได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองด้วยวิธีไคเซ็นนั้นจะเป็นกระบวนการที่ช้า ซึ่งเป็นการให้คำมั่นแก่ตนเองเพื่อที่จะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว Self-development with personal Kaizen is a slow process that we commit ourselves to for the long run. 2) การพัฒนาตนเองด้วยวิธีไคเซ็นมีหลักการกำจัดขยะ หรือสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาออกไป Self-development with personal Kaizen is about eliminating waste. 3) การพัฒนาตนเองด้วยวิธีไคเซ็นจัดเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่ดี Self-development with personal Kaizen is about the standardization of best practices.

Bradley (2011) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของการพัฒนาส่วนบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (continuous self-development) อธิบายได้เป็น 4 ระยะดังนี้ 1) ระยะที่ไม่ทราบว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ (unconscious incompetence) ระยะนี้ ถ้ามีองค์ความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ เราก็จะเริ่มทราบได้ว่า ยังขาดความรู้ในเรื่องใด ซึ่งก็ทำให้ก้าวไปสู่ขั้นต่อไปคือ ทราบว่ายังขาดความรู้ในเรื่องใด 2) ระยะที่ทราบว่าต้องการเรียนรู้อะไรแต่ไม่สามารถที่จะทำได้ (conscious incompetence) ถ้าไม่มีการเรียนรู้หรือฝึกฝนในเรื่องที่ไม่รู้ ก็

จะไม่สามารถก้าวไปสู่ขั้นต่อไปคือ รู้ว่ารู้อะไรได้ ซึ่งในขั้นนี้จะมีลักษณะคือสามารถทำสิ่งที่ต้องการได้แล้ว แต่ยังไม่มีประสิทธิภาพ หรือต้องใช้ความพยายามสูง 3) ระยะที่สามารถบรรลุผลสำเร็จในงานแต่มีความตระหนักเป็นอย่างมากในทุกสิ่งที่ทำ (conscious competence) ถ้าหากว่าเราฝึกฝนต่อไปเรื่อย ๆ จนสามารถพัฒนาไปอีกขั้นคือ ไม่รู้ว่ารู้อะไร ได้ เราก็จะทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องใช้ความพยายามสูงนัก 4) ระยะที่สามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญโดยที่ไม่รู้ว่ารู้อะไร (unconscious competence)

Wealthnut.info (2011) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่อง การที่อุทิศตนเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการหารายได้ ก็จะสามารถเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

นิคม อ่อนละมัย (2554) ได้กล่าวถึง Self Development ไว้ว่า หมายถึงการพัฒนาตนเอง ลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความจงใจ ตั้งใจ และเต็มใจของเราเอง การพัฒนาตนเองจะต้องมาจากทัศนคติ มาจากแรงปรารถนาในตัว โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วย การลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรารับผิดชอบการพัฒนาตนเองด้วยตัวเราเอง กระบวนการเรียนรู้ที่เราตั้งใจออกแบบมาเพื่อตัวเราเอง เพื่อที่เราจะสร้างโอกาสให้กับตัวเราเอง อย่าปล่อยให้โอกาสผ่านไป เตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม อย่างรอบคอบด้วยความเต็มใจให้กับตัวเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและการเรียนรู้จากการทำงาน และการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. การพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. การฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3. รับผิดชอบและเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่ 4. มีแรงจูงใจจากภายในเพื่อพัฒนาตนเอง

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบมีการเรียนรู้เป็นทีม และองค์ประกอบบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในโมเดลการวัดสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (creating learning culture)	การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สะดวก การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	1. การเข้าถึงความรู้ 2. ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ 3. การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4. การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง 5. อำนวยความสะดวกให้แก่การติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้
การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)	การส่งเสริมให้มีกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มในบริบทการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และเติมเต็มทักษะของผู้อื่น และสร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม	1. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม 2. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทักษะ 3. สร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development)	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและการเรียนรู้จากการทำงาน และการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง	1. การพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. การฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3. รับผิดชอบและเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่ 4. มีแรงจูงใจจากภายในเพื่อพัฒนาตนเอง

3.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ "สร้างความร่วมมือกับชุมชน"

การสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการการศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของชาติ โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคม (social institution) โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านให้บริการทางการศึกษา

ดังนั้นภารกิจของโรงเรียนคือการบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบความต้องการของสังคมก็คือ การให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นความจำเป็นของสังคมยุคใหม่ ดังคำกล่าวของ Thomas (1986) ว่า "โรงเรียนที่ปราศจากความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ยาก"

3.4.1 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ Sergiovanni and Carver

Sergiovanni and Carver (2001) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนย่อมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ประชาชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนจะต้องตระหนักถึงความสนใจของประชาชน ซึ่งความสนใจนี้รวมถึงความต้องการของเยาวชน ความต้องการของชุมชน และความต้องการของสังคม นอกจากนั้นจะต้องตระหนักด้วยว่าชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประชาชน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งทัศนะดังกล่าว แสดงให้เห็นแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้ คือ 1) กำหนดทิศทางของโรงเรียนโดยตระหนักถึงความสนใจของชุมชน และ 2) ยึดถือชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ

3.4.2 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชน ตามทัศนะของ Milton

Milton (2004) กล่าวถึงแนวความคิดเรื่อง "โรงเรียนไม่มีกำแพง" หรือ School without Walls ซึ่งเป็นรูปแบบของการสร้างความร่วมมือกับชุมชนว่า มีที่มาจากหนังสือชื่อ "The School without Walls" โดย John Bremer ซึ่ง Milton ได้นำมาใช้กับโรงเรียนนานาชาติเซาธ์แบงค์ (Southbank International School) โดยเชื่อว่าแนวคิดนี้ค่อนข้างเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เป็นไปในขณะหนึ่ง ๆ แม้ว่าโรงเรียนนานาชาติเซาธ์แบงค์จะมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่มีความสำคัญที่พยายามที่จะสงวนไว้ด้วยความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ นั่นก็คือ 1) จะต้องเปิดกว้างต่อโลกภายนอก 2) มีความพร้อมในการยอมรับแง่มุมอื่น ๆ และมีการยอมรับผู้อื่นที่มีแนวคิดไม่ตรงกัน แนวคิด "โรงเรียนไม่มีกำแพง" จึงมีความหมายว่า เรารู้แต่ไม่ได้รู้ไปเสียทุกอย่าง เรายังคงค้นคว้าข้อมูลอยู่ตลอดเวลา เราจะไม่หวาดกลัวต่อสิ่งแปลกใหม่หรือสิ่งที่แตกต่าง 3) เรามีความเต็มใจในการเสี่ยงที่จะพบความล้มเหลว นั่นหมายถึงว่า อาจไม่ได้ตัวเลือกที่ง่ายนักอยู่เสมอไป

3.4.3 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชน ตามทัศนะของ Bremer

Bremer (2011) กล่าวถึง โรงเรียนไม่มีกำแพง (the school without walls) ซึ่งเป็นรูปแบบของการสร้างความร่วมมือกับชุมชนของเมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ไม่จำเป็นต้องใช้อาคารเรียนถาวรเหมือนโรงเรียน

ทั่วไป แต่จะมีศูนย์กลางของการบริหารงาน ส่วนห้องเรียนอาจจะเป็นศูนย์ชุมชน ศาสนสถาน สถานที่ราชการ พิพิธภัณฑ์ สถานประกอบการเอกชน ฯลฯ ขอบเขตการเรียนไม่ได้จำกัดสถานที่ ดังนั้น ตัวเมืองจึงเปรียบเสมือนโรงเรียน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการดำรงชีวิตภายในตัวเมืองคือ หลักสูตร รูปแบบโรงเรียนไม่มีกำแพงนี้พัฒนาขึ้นเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ กว่าเกณฑ์ระดับชาติมาก เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า สาเหตุเกิดจากโรงเรียนจัดการศึกษาโดยแยก ออกจากชุมชน ทำให้นักเรียนสูญเสียสิ่งที่ควรได้รับจากชุมชนหลายอย่าง เช่น การมีจิตสำนึกใน การเรียนเพื่อชุมชน การทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี การเรียนการสอนตามโปรแกรมนี้จึงมุ่งเน้นให้ นักเรียนมีเสรีภาพในการเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ รู้จักตัดสินใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนเลือกกิจกรรมที่ตนเองถนัด สนใจ และความสะดวก วิชาที่ได้รับ ความร่วมมือจากอาจารย์ผู้สอนและจากสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานทาง คณิตศาสตร์ และภาษา ซึ่งเป็นการสอนพื้นฐานและสอนเสริมตามที่นักเรียนต้องการ ส่วนวิชา เลือกอาจารย์ผู้สอนจะประชุมสมาชิกกลุ่มและสมาชิกชุมชนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง การ จัดการเรียนการสอนตามโครงการนี้ ได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งที่ โรงเรียนเป็นผู้เชิญให้มาร่วมมือ และหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์จะให้ความช่วยเหลือ ทำให้ นักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้จากชีวิตจริงในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ นอกจากจะช่วยให้การเรียน สนุกสนานแล้ว ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจสิ่งที่เรียนอย่างถ่องแท้ เพราะได้เรียนจากประสบการณ์ ตรง เป็นการเรียนรู้ของนักเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งจากแนวคิด The school without walls ของเมืองฟิลาเดลเฟียดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงลักษณะหรือองค์ประกอบที่ สำคัญ 2 ประการ คือ 1) นักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้จากชีวิตจริงในชุมชน และ 2) ชุมชนเป็น แหล่งทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

3.4.4 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ Drexel School of Public Health

Drexel School of Public Health (2011) กล่าวถึงแนวคิด “โรงเรียนไม่มี กำแพง” ซึ่งเป็นรูปแบบของการสร้างความร่วมมือกับชุมชนของโรงเรียนการสาธารณสุขเดรกเซล ว่าเป็นการเน้นการร่วมมือกับชุมชน มีชื่อเสียงในเรื่องวิธีการชุมชนเป็นฐาน (community-based approach) และอาศัยหลักการที่ว่า การปรับปรุงระบบสุขภาพจะไม่ประสบความสำเร็จถ้า ปราศจากสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ทางโรงเรียนจึงได้มีการเชื่อมโยงสาธารณสุขเข้ากับสิทธิ มนุษยชน จากแนวคิด “โรงเรียนไม่มีกำแพง” ดังกล่าวนั้น สามารถแสดงองค์ประกอบ สร้าง ความร่วมมือกับชุมชนได้ว่า ประกอบไปด้วย 1) ความร่วมมือกับชุมชนอาศัยวิธีการชุมชนเป็น ฐาน 2) เชื่อมโยงสาธารณสุขเข้ากับสิทธิมนุษยชน

3.4.5 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ Connected Principals

Delp (2011) ให้ความสำคัญกับการให้นักเรียนหาความรู้นอกห้องเรียน ตามแนวคิด “โรงเรียนไม่มีกำแพง” โดยให้เหตุผลว่า 1) ควรหาบุคคลจากภายนอกซึ่งมีความรู้

ความสามารถมากกว่าในการมาให้ความรู้แก่เด็กนักเรียนในโรงเรียน 2) ให้นักเรียนได้รู้จักการปฏิบัติ โดยการสร้างความสัมพันธ์ (relevance) ง่ายกว่าการยกตัวอย่างในห้องเรียน นั่นหมายถึงว่า การสร้างให้นักเรียนได้รู้จักการปฏิบัตินั้น มีความสำคัญยิ่งกว่าการเข้าใจความรู้ในทฤษฎีเพียงอย่างเดียว นักเรียนที่สามารถรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในงานที่ทำและมีความเข้าใจในเนื้องาน มีความสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ จึงจะเรียกว่ามีกระบวนการเรียนรู้ 3) นักเรียนควรมีความเข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและการต่อสู่ฝ่าฟันต่ออุปสรรคของผู้อื่นให้มากกว่าที่เคยเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ

3.4.6 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ Peterson

Peterson (n.d.) กล่าวถึง การมีกลุ่มของการร่วมแรงร่วมใจนั้น ช่วยสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โดยในชุมชนที่มีการร่วมมือกัน จะปรากฏผลคือ การตัดสินใจที่ดี และกระบวนการตัดสินใจที่ดี สิ่งแวดล้อมที่มีการขาดแคลนทรัพยากรในขณะที่ความต้องการทรัพยากรสูงขึ้น จะพบว่า ความร่วมแรงร่วมใจมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นโครงการโปรแกรมต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องการความร่วมมือกันอย่างกว้างขวาง การเป็นชุมชนในปัจจุบันต้องการความเป็นเอกภาพ ส่งเสริมการค้นพบสิ่งใหม่ เพิ่มพูนทรัพยากรที่มีอยู่ให้ใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น การที่จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งหรือเสริมสร้างพลังได้มากนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือและความร่วมแรงร่วมใจ กล่าวโดยสรุป ลักษณะของสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีลักษณะสำคัญ คือ ต้องการความร่วมมือและการร่วมแรงร่วมใจในชุมชน

3.4.7 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ Peerapon

Peeraporn (2552) กล่าวถึง การดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้หลากหลายวิธีดังนี้ 1) การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น การละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฯลฯ 2) สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน เช่น ขอความร่วมมือในด้านการเป็นวิทยากรหรือเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุครุภัณฑ์จากชุมชน เป็นต้น 3) สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน เช่น จัดให้มีการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับประชาชนในชุมชน ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้และเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆแก่ประชาชนในชุมชน จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและการเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน เป็นต้น 4) บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น 5) การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานการทอดกฐินที่วัด ร่วมงานมงคลในชุมชน เป็นต้น 6) การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่นจัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา อาจทำในรูปของจดหมาย

ข่าว วารสาร จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถามหรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา 7) การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่นในวันปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ วันเปิดเรียนในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น 8) การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆให้ผู้ปกครองทราบ เช่น การรายงานเป็นประจำวัน หรือการทำสมุดพกประจำตัวนักเรียน ซึ่งจะมีทั้งผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ และอื่น ๆ 9) การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ เช่น ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นักวิชาการ ครูอาจารย์จากสถานศึกษาอื่น ศิลปินพื้นบ้าน ผู้อาวุโส ผู้เป็นปูชนียบุคคลในหมู่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งนำมาใช้ในลักษณะขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หรือเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น ทรัพยากรวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนูปกรณ์ สถานศึกษาอื่น นำมาใช้ในลักษณะของการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเล ปะการัง หิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า สมุนไพร ซึ่งจะนำมาใช้ในลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น และทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรมพื้นบ้าน โบราณวัตถุสถาน ประเพณีต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้ในลักษณะให้ครูอาจารย์ นิสิต นักศึกษา นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมโดยตรง, จัดนิทรรศการ, การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

3.4.8 องค์ประกอบของ สร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของ จิรภา สุนทรสิต

จิรภา สุนทรสิต (2532) กล่าวถึง การสร้างความร่วมมือกับชุมชนในโรงเรียนชุมชน (community school) ว่าจัดการเรียนการสอนโดยยึดถือการดำเนินชีวิตในชุมชนเป็นศูนย์กลาง (life-centered) นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามปกติแล้วจะต้องจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อชุมชนด้วย เช่น การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ การอบรมวิชาชีพ การพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน นอกจากนั้น โรงเรียนยังต้องให้การบริการชุมชนด้านอาคารสถานที่ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ลักษณะสำคัญของโรงเรียนชุมชน คือ (1) ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ สามารถนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (2) โรงเรียนเป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพของชุมชน เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนในชุมชนเข้ามารับการฝึกวิชาชีพเพื่อเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน (3) โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้บริการชุมชน ที่สามารถให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ตลอดจนการให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติกิจกรรมในชุมชน (4) โรงเรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ช่วยเหลือในด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆภายในชุมชนและนอกชุมชน

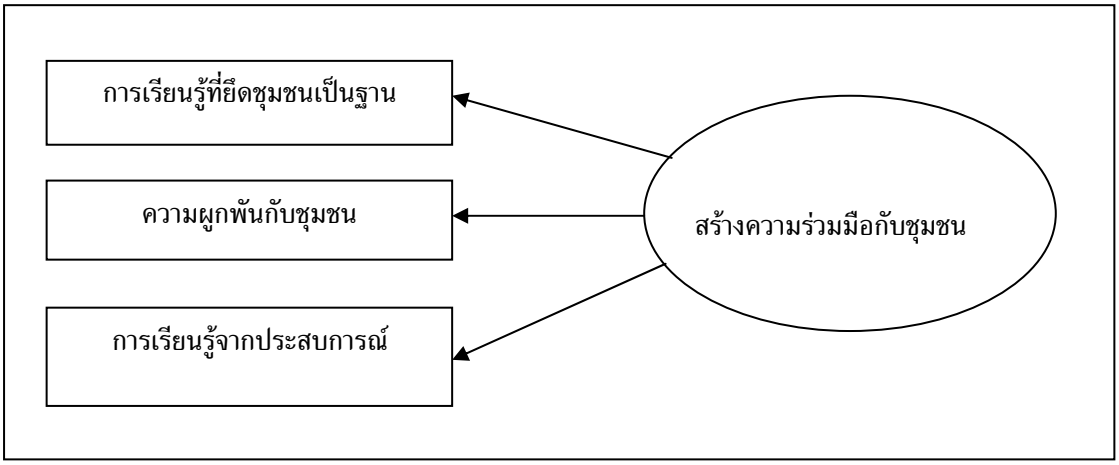
3.4.9 องค์ประกอบของสร้างความร่วมมือกับชุมชนตามทัศนะของเสน่ห์ จามริก

เสน่ห์ จามริก (2537) มีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาที่พึงประสงค์จะต้องจัดให้ระบบโรงเรียนเป็นแหล่งสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์สอดคล้องต่อพื้นฐานปัญหา และความต้องการของคนในชุมชนนั้น ๆ จึงได้เสนอองค์ประกอบหลักในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ดังนี้ 1) การเชื่อมต่อชีวิตในและนอกโรงเรียน โดยไม่ให้มีการแบ่งแยกกันระหว่างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนและวิถีชีวิตในชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาในชุมชนมีลักษณะสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของชุมชน 2) ตอบสนองความหลากหลายของชุมชน โรงเรียนในฐานะเป็นระบบหนึ่งในการจัดการศึกษาของชาติ ย่อมจะต้องมีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ไม่ขัดหลักการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน 3) ภูมิปัญญากับการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น ความสำนึกรับรู้ในคุณค่าทางการศึกษาของภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม องค์ความรู้เหล่านี้จะปรากฏให้เห็นในระดับบุคคล แหล่งทรัพยากร และภูมิปัญญาในระดับสถาบัน เช่น พระสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำโดยธรรมชาติในชุมชน หมอสมุนไพร กลุ่มพัฒนาชุมชน ฯลฯ 4) เป็นการศึกษาครบวงจร การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา จะต้องประสานเชื่อมโยงเป็นองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการครบวงจร ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมในชุมชน ตลอดจนให้เกิดความสัมพันธ์กับระบบภายนอก เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางพัฒนาที่เกิดจากพื้นฐานความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นอย่างแท้จริง 5) เป็นการศึกษาต่อเนื่อง ระบบโรงเรียนชุมชนเป็นบริการการศึกษาที่ออกไปสู่ประชาชนผู้ใฝ่เรียน พื้นฐานความต้องการของผู้เรียนจะเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษา หรืออาจจะกล่าวได้ว่าประชาชนในชุมชนเป็นตัวตั้งของระบบการศึกษา จึงต้องมีความยืดหยุ่นคล่องตัว ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกและกำหนดโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามระดับการพัฒนาของตนเอง

ตารางที่ 11 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

องค์ประกอบของสร้างความร่วมมือกับชุมชน	3.4.1	3.4.2	3.4.3	3.4.4	3.4.5	3.4.6	3.4.7	3.4.8	3.4.9	รวมความถี่
1. การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (ยึดถือชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ, ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน, ความร่วมมือกับชุมชนอาศัยวิธีการชุมชนเป็นฐาน, ต้องการความร่วมมือและการร่วมแรงร่วมใจในชุมชน, สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน, ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน, ภูมิปัญญากับการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น)	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
2. ความผูกพันกับชุมชน (กำหนดทิศทางของโรงเรียนโดยตระหนักถึงความสนใจของชุมชน, เปิดกว้างต่อโลกภายนอก, เชื่อมโยงสาธารณสุขเข้ากับสิทธิมนุษยชน,โรงเรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนาชุมชน, ตอบสนองความหลากหลายของชุมชน)	✓	✓		✓				✓	✓	5
3. เรียนรู้จากประสบการณ์ (นักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้จากชีวิตจริงในชุมชน, ให้นักเรียนได้รู้จักการปฏิบัติ, การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน,โรงเรียนเป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพของชุมชน, การเชื่อมต่อชีวิตในและนอกโรงเรียน)			✓		✓		✓	✓	✓	5
4. มีความพร้อมในการยอมรับแง่มุมอื่น ๆ		✓			✓					2
5. นักเรียนเข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและการต่อสู่ฝ่าฟันต่ออุปสรรคของผู้อื่นให้มากกว่าที่เคยเข้าใจ เพื่อนำไปสู่ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ					✓					1
6. มีความเต็มใจในการเสี่ยงที่จะพบความล้มเหลว		✓								1
7. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน							✓			1
8. บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน							✓			1
9. การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน							✓			1
10. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา							✓			1
11. การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม							✓			1
12. การรายงานผลการเรียนและอื่น ๆให้ผู้ปกครองทราบ							✓			1
13. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้บริการชุมชน								✓		1
14. เป็นการศึกษาครบวงจร									✓	1
15. เป็นการศึกษาต่อเนื่อง									✓	1
รวม	2	3	2	2	3	1	8	4	5	30

จากตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสร้างความร่วมมือกับชุมชนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 15 องค์ประกอบ แต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบคือ 1) การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning) 2) ความผูกพันกับชุมชน (community engagement) 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) แสดงโมเดลการวัดสร้างความร่วมมือกับชุมชนได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดสร้างความร่วมมือกับชุมชน

3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของ "สร้างความร่วมมือกับชุมชน"

3.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ "การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน"

Owens and Wang (1996) ได้ให้นิยามการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานเป็นเหมือนเป็นกลุ่มที่กว้างของกลยุทธ์ในการเรียนการสอนซึ่งทั้งเด็กและผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ว่าควรเรียนอะไรจากชุมชนกลุ่มใด ในความหมายนี้ยังหมายถึงการเรียนรู้สำหรับทุกช่วงอายุที่ต้องการที่จะเรียนและการใช้ทรัพยากรอย่างไม่จำกัดในการสนับสนุนโดยชุมชนเอง ยังรวมไปถึงโรงเรียนทั้งในสถานการณ์ที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการในบริเวณใกล้เคียง และรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรจากที่อื่นเช่น อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนของการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน มีความเกี่ยวข้องกับธรรมชาติในการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้เรียน กระบวนการการเรียนรู้ และแหล่งที่มาสำหรับการเรียนรู้ โดยผู้บริหารนี้ได้ถูกเชื่อมต่อและทำให้ดีขึ้นในช่วงมากกว่า 5 ปี โดยผู้เข้าร่วมในการสัมมนาช่วงภาคฤดูร้อนได้ถูกจัดระเบียบโดย Northwest Regional Educational Laboratory และมุ่งความสนใจไปที่ทิศทางของอนาคตในการศึกษาที่

เกี่ยวข้องกัน ในกลุ่มนี้การเตรียมการ รูปแบบการสร้างใหม่ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Owens, 1994) นี้ได้ถูกระบุว่าเป็นข้อตกลงที่ถือว่าเป็นช่วงวิกฤตซึ่งสามารถเป็นการก่อตั้ง การเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานดังนี้ 1) การศึกษาจะต้องถูกพิจารณาเป็นเหมือนการต่อเนื่องสำหรับโรงเรียนก่อนปฐมวันตลอดจนการศึกษาตลอดชีวิตของผู้ใหญ่ด้วย 2) การเรียนรู้เป็นอะไรที่ทำได้ด้วยตัวเอง ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนตลอดจนครูและพี่เลี้ยง 3) ความต้องการของงานในอนาคตนั้นไม่เพียงแต่การศึกษา แต่ชนิดของความแตกต่างของการศึกษาซึ่งรวมทั้งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานเป็นทีม และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) ผู้ใหญ่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในชุมชนและความเสมอภาคในการทำงาน ครอบครัวและความรับผิดชอบต่อชุมชน 5) ปัญหาที่ส่งผลต่อผู้เรียนในวันนี้ได้ถูกขยายเป็นวงกว้างมากกว่าในโรงเรียนที่อยู่ตามลำพังที่สามารถแก้ปัญหาได้ 6) การต่อต้านของครูบางคน โรงเรียน และชุมชนได้เปลี่ยนอย่างมีนัยโดยของตกลงที่กล่าวมาแล้ว เป็นการถูกคาดหวังไว้ การช่วยเหลือกลุ่มที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและรู้สึกถึงพลังอำนาจในการนำการเปลี่ยนแปลงเป็นเผชิญภาวะผู้นำใหม่ในการศึกษาที่ท้าทายอย่างสำคัญ การไม่มีวิสัยทัศน์ ที่ถูกสนับสนุนโดยทรัพยากรอย่างเพียงพอและการพัฒนาคณะทำงาน การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความแตกต่างจากที่เคยเกิดขึ้น

Kelso-Watson (2003) ได้นิยามคำว่าการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานว่าเป็นวิธีเข้าถึงการเรียนรู้ เป็นการรวมนักเรียน อาจารย์ และองค์การท้องถิ่นเพื่อค้นหาคำถามของสิ่งที่ชุมชนให้ความสนใจ นักเรียนที่เข้าสู่ชั้นเรียนที่มีการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ไม่เพียงแต่จะมีโอกาสได้เรียนจากประสบการณ์ แต่ยังมีความสามารถที่จะใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในประเด็นที่กว้าง การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานนั้นไม่ใช่เพียงแต่การสังเกต แต่ยังมีการวิเคราะห์ การสะท้อนกลับ การปฏิบัติ นักเรียนไม่เพียงแต่ศึกษาประเด็นปัญหาของชุมชน แต่ยังศึกษาองค์การส่วนท้องถิ่นเพื่อที่จะจัดการหาปัญหาและวิธีการแก้ไข

Tietjen (2004) ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานว่าหมายถึง แนวคิดเชิงลึกของชุมชนแห่งการฝึกหัดโดยเฉพาะ(community-of-practice) ในการตีพิมพ์ของ Lave and Wenger's เรื่อง สถานการณ์การเรียนรู้ โดยในแนวคิดนี้ได้ถูกเลียนแบบในชุมชนกลุ่มเล็กที่มีชีวิตชีวาในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 1980 ซึ่งรวมไปถึงสถาบันวิจัยการเรียนรู้ใน Palo Alto ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมจาก Xerox PARC, Berkeley และ UCSD 15 ปีต่อมา ถือว่าเป็นช่วงสูงสุดของแนวคิดที่มีอิทธิผลที่ถูกสะท้อนบนความวิกฤติ เพื่อที่จะไม่ยกเลิกความสำคัญของมันแต่ได้ขยายการบังคับใช้โดยตัวของมันเอง ในขณะที่ได้ถูกจำกัดและมีการเปลี่ยนแปลง ประเด็นของความพิเศษนี้ได้สะท้อนผลถึงมุมมองซึ่งเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่อยู่ภายในแนวคิดของ "ชุมชนแห่งการฝึกหัด" ได้ปรากฏออกมาจากชุมชนกลุ่มเล็กและได้ถูกนำมาใช้ในภายหลังโดยชุมชนที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ในชุมชนกลุ่มเล็กและชุมชนกลุ่มใหญ่นั้นสามารถสร้างรูปแบบต่าง ๆ และวิธีการที่หลากหลายในผลลัพธ์ ซึ่งการสร้างความรู้และการเรียนรู้ได้ถูกแทนที่ด้วยตัวของมันเอง

Bates (2006) ให้นิยามการเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานว่าเกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ ๆ ภายในชุมชนท้องถิ่นแต่ภายนอกทั่วไปคือสถาบันการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เช่น โรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เป็นต้น อย่างไรก็ตามมันยังคงเกี่ยวข้องกับสถาบันแบบดั้งเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้กล่าวถึงการขยับขยายของผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น โดยเกี่ยวข้องกับการนำประโยชน์ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปเพิ่มคุณค่าโอกาสในการเรียนรู้ที่บ้านหรือศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น (ประโยชน์การเรียนรู้ของชุมชน) โดยมีรากฐานอยู่ในศูนย์กลางการซื้อขายท้องถิ่น ในชุมชน ศูนย์กลางกีฬาหรือความบันเทิงที่สัมพันธ์กับสิ่งอำนวยความสะดวกของการดูแลเด็กหรือการสัมพันธ์กับสังคมที่พักอาศัย การเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้โดยผ่านอินเตอร์เนต หรือผ่านทางอุปกรณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์แบบดิจิตอล โทรทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ของช่องการออกอากาศที่มีเพิ่มขึ้น ได้กลายมาเป็นจุดสำคัญของการพัฒนา เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งยังคงรักษาไว้ด้วยตัวของมันเอง และการทำสำเนาใหม่ของจำนวนที่มากขึ้นของชุมชน เมื่อผู้มีส่วนร่วมได้เรียนรู้กว้างขวาง การรักษาไว้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและอาจจำเป็นในการเชื่อมโยงกับคนอื่นด้วยเช่น รัฐบาลแบบอิเลกทรอนิกส์ การรักษาสุขภาพแบบอิเล็กทรอนิกส์ การค้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้มีการทำใหม่ เปลี่ยนรุ่นใหม่และการพัฒนาทั้งในเมืองและในชนบท ดังนั้น วิธีการของตัวแทนหลาย ๆ คนมีความจำเป็น กลุ่มสังคมบ้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทที่สำคัญในการแสดงในพื้นที่นี้และจำเป็นต้องเคลื่อนไปข้างหน้าต่อไป

School Wise Press (2008) กล่าวไว้ว่า นักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร และสมาชิกในชุมชนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ ภายในชุมชนท้องถิ่นแต่โดยทั่วไปมักอยู่นอกสถาบัน

Melaville, Berg, and Blank (2009) การเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานนั้นให้นักเรียนเข้าร่วมในชุมชนของนักเรียนเองเป็นเสมือนแหล่งและเป็นจุดสนใจของการเรียนรู้ ชุมชนจัดให้มีสถานที่ในการเรียนรู้และจัดให้นักเรียนได้พบกับประเด็นปัญหาเพื่อการศึกษา นอกจากนี้การเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นศูนย์กลางยังให้โอกาสและเครื่องมือในการหาข้อมูลในชุมชนและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญในชุมชน ผู้อยู่อาศัยในชุมชน เจ้าของธุรกิจ เป็นต้น ให้โอกาสในการประยุกต์ทักษะและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ในสถานที่ใหม่ ๆ ท่ามกลางการการสังเกต อภิปรายผล และการแก้ไขปัญหาโดยอิงชุมชนเป็นฐานนั้น นักเรียนจะได้รับทั้งข้อเท็จจริงและทัศนคติเทียบกับที่มีการปรับปรุงความรู้และทักษะที่มีอยู่ ครูมีหน้าที่ช่วยเหลือการเรียนรู้ครั้งนี้ โดยให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่มีความเกี่ยวของกับนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนในการตรวจสอบที่มีความสอดคล้องที่ใช้ในการปรับปรุงทักษะด้านการศึกษาที่อิงมาตรฐาน นอกจากนี้แล้ว ครูยังมีหน้าที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ในช่วงเปิดภาคเรียนเข้ากับการเรียนรู้ก่อนและหลังเลิกเรียน โปรแกรมการศึกษาการทำงาน การอิงชุมชนเป็นฐาน และการให้คุณค่าชุมชนเหล่านี้เป็นเสมือนโอกาสที่สำคัญของนักเรียนในการที่จะประยุกต์ใช้ทักษะจากตลอดทั้งหลักสูตร

Community-based learning group of Johns Hopkins University (2010) กล่าวถึงการเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานไว้ว่าเป็นตัวแบบทางการศึกษา (pedagogical model) มีการเชื่อมต่อการทำงานที่ยึดห้องเรียนเป็นฐานเข้ากับการติดต่อสัมพันธ์แลกเปลี่ยนอย่างมีความหมายกับชุมชน นักเรียนสามารถเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มไม่หวังผลกำไร กลุ่มผู้แทนรัฐ กลุ่มรากหญ้า และสถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ หลักการของการเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานประกอบไปด้วย 1) อาจารย์ นักเรียน และกลุ่มชุมชนจะเข้าร่วมมือกันโดยผ่านการติดตามเป้าหมายของชุมชนและวัตถุประสงค์ของคอร์สทางการศึกษา 2) คอร์สการเรียนจัดให้มีการอ่าน การสะท้อนกลับ และการประเมินที่เพียงพอผ่านการทำวิจัยและวิชาเรียนอื่น ๆ 3) หน่วยกิตการศึกษาที่ให้สำหรับการเรียนรู้ในชุมชนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน ออกมาในรูปของ การเตรียมตัว การวิจัย การประเมิน และการสะท้อนกลับ

Dublin City Council (2011) ให้นิยามการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานว่าเป็นกลุ่มที่กว้างของกลยุทธ์ในการเรียนการสอนซึ่งทั้งเด็กและผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ว่าควรเรียนอะไรจากชุมชนกลุ่มใด ในที่นี้ยังหมายถึงการเรียนรู้สำหรับทุกช่วงอายุที่ต้องการที่จะเรียนและการใช้ทรัพยากรอย่างไม่จำกัดในการสนับสนุน โดยชุมชนเองยังรวมไปถึงโรงเรียนทั้งในสถานการณ์ที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการในบริเวณใกล้เคียง และรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรจากที่อื่น เช่น อินเตอร์เน็ต เป็นต้น

สรุป การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กรและคนภายนอกองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน 2. การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส 4. การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น

3.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความผูกพันกับชุมชน”

Fawcett et al. (1995). ได้ให้นิยามอย่างหลวม ๆว่า ความมุ่งมั่นของชุมชนเป็นกระบวนการของการทำงานที่ร่วมมือกันภายในกลุ่มของบุคคลที่อยู่กลุ่มเดียวกัน โดยยึดตามภูมิประเทศที่อยู่ใกล้กัน ความสนใจในเรื่องพิเศษ หรือสถานการณ์ที่คล้ายกันที่เป็นประเด็นในการจัดการปัญหาที่มีอิทธิผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในชุมชน มันเป็นเหมือนพลังขับเคลื่อนสำหรับการนำเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งจะปรับปรุงสุขภาพของชุมชนและสมาชิกในชุมชนด้วย โดยมักจะเกี่ยวข้องกับหุ้นส่วนและการร่วมมือกันในการช่วยเหลือการระดมกำลังด้านทรัพยากรและระบบที่มีอิทธิพล เปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนด้วยกัน และการ

บริการเหมือนเป็นตัวเร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงการและการปฏิบัติ ในการปฏิบัตินั้น ความมุ่งมั่นของชุมชนเป็นเหมือนการผสมผสานของสังคมวิทยาศาสตร์ และศิลปะเข้าด้วยกัน วิทยาศาสตร์มาจากสังคมวิทยา วิทยาศาสตร์ทางการเมือง วัฒนธรรมทางมานุษยวิทยา การพัฒนาองค์กร ทางด้านจิตวิทยา สังคมการทำงาน และระเบียบวินัยอื่น ๆ กับแนวคิดขององค์กรที่นำมาจากงานเขียนการมีส่วนร่วมในชุมชน การเคลื่อนที่ของชุมชน การสร้างบุคลากรผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง จิตวิทยาด้านชุมชน วัฒนธรรมที่มีอิทธิพล และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ในหลาย ๆ แนวคิดที่มาจากงานเขียนทางสังคมวิทยาศาสตร์ได้ถูกเสนอด้วย ความเท่ากันที่สำคัญขององค์ประกอบทางศิลปะที่จำเป็นที่เป็นกระบวนการ อย่างไรก็ตาม การเกี่ยวข้องกับการใช้ความเข้าใจ ทักษะ และความไวในการประยุกต์และทำให้เหมาะสมในวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเหมาะกับชุมชนและความพยายามของความมุ่งมั่นที่ได้ระบุไว้ในจุดประสงค์

Hayward (2008) ความผูกพันระหว่างชุมชนกับโรงเรียนนั้น โรงเรียนจะต้องเข้าร่วมเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในชุมชน โดยมีหลายกลยุทธ์ เช่น การให้ชุมชนเข้ามามีโอกาสในการช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสุขภาพและสุขภาวะซึ่งจะช่วยโรงเรียนในการริเริ่ม และทำให้การทำงานเป็นทีมในภาพรวมประสบความสำเร็จมากขึ้น เมื่อใดก็ตามที่ความรับผิดชอบอย่างแท้จริงของผู้อำนวยการโรงเรียน ทีมสุขภาพ และนักเรียนเกิดขึ้นแล้ว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนก็จะสามารถทำงานเสมือนเป็นหุ้นส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดหาบริการที่ต้องการได้

National College for School Leadership (2010) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนจะไม่สามารถทราบได้ถึงความต้องการของนักเรียนได้หากทำงานอย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากความร่วมมือ มีการศึกษาวิจัยถึงความผูกพันกับชุมชนนั้นเป็นจุดเริ่มต้นทำให้เห็นผลกระทบในเชิงบวกต่อนักเรียน ครอบครัว ชุมชน และกลุ่มอื่น ๆ เมื่อได้ส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันในการสร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของเด็ก ประเด็นหลัก จากทัศนคติในฐานะของผู้นำโรงเรียน ก็เพื่อที่จะพัฒนาแนวทางความร่วมมือเพื่อ 1) ปรับปรุงสัมฤทธิผลของนักเรียนด้วยการสร้างหลักสูตรที่สำคัญและมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครอง 2) สร้างให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยด้วยการส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นได้มีส่วนในการตัดสินใจ 3) สร้างให้เกิดข้อได้เปรียบทางสังคมในชุมชนด้วยการส่งเสริมให้ผู้ใหญ่ได้มีการเรียนรู้พอ ๆ กับเด็กนักเรียน 4) พัฒนาให้โรงเรียนมีบทบาทเสมือนผู้แทนด้านศีลธรรม (moral agent) ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม 5) ส่งเสริมผลประโยชน์ของโรงเรียนด้วยการพัฒนาให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดี และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการช่วยบุคคลในการเลือกโรงเรียน

Learning First Alliance (2010) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีประสิทธิผลไว้ว่า นักการศึกษาจะต้องพัฒนาแนวทางการหลอมรวมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนให้ประสบผลสำเร็จพร้อม ๆ กับเป้าหมายของโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ครอบครัวควรได้มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการการศึกษาของเด็กในทุก ๆ แง่มุม โรงเรียนรัฐบาลควรมีการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับภาคธุรกิจ องค์การสาธารณะ

(civic organization) และกลุ่มชุมชนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปกครองในการศึกษาของเด็ก และเพื่อเป็นการเพิ่มทรัพยากรในการส่งเสริมการเรียนรู้ ครูและฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนควรได้รับการฝึกหัดให้มีทักษะที่มีประสิทธิผลเพื่อช่วยรองรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน

Office of Community Engagement Alignment Denver Public Schools (2010) กล่าวถึงในชุมชนของโรงเรียนรัฐบาลเดนเวอร์นั้น ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการช่วยนักเรียนให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น จากระดับมัธยมปลายเพื่อพร้อมเข้าสู่ระดับวิทยาลัยหรือการประกอบอาชีพ เพื่อที่จะทำให้แน่ใจได้ว่า ความผูกพันครอบครัว และชุมชนในการรองรับการสอนที่มีประสิทธิผล จะต้องมีการดำเนินการดังนี้ 1) ทำให้ความผูกพันกับผู้ปกครองและชุมชนมีความเข้มแข็งและลึกซึ้ง ในระดับชั้นเรียนต่อชั้นเรียน และระดับโรงเรียนต่อโรงเรียน 2) บอกนักเรียน ครอบครัว และชุมชนของโรงเรียนรัฐบาลเดนเวอร์ถึงกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) ผลักดันปัจจัยนำเข้าและบทสนทนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความเป็นเจ้าของโรงเรียนรัฐบาล 4) เข้าเป็นหุ้นส่วนร่วมกับกลุ่มไม่หวังผลกำไร ชุมชนที่มีความศรัทธา กลุ่มผู้ใจบุญ (philatrophic group) เพื่อสนับสนุนนักเรียนด้วยบริการที่มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงสัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียน 5) ความเป็นหุ้นส่วนที่มีการคานอำนาจกัน (leverage partnership) ร่วมกับเขตการปกครองของเดนเวอร์และหน่วยงานราชการอื่น ๆ 6) สร้างให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนอย่างเป็นทางการให้มีความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของวิทยาลัย

E-lead (2011) กล่าวถึงความผูกพันกับชุมชนว่าคือการผนวกรวมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสาร และกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียนมีส่วนร่วม ของสมาชิกในชุมชนเข้าด้วยกัน ความผูกพันในชุมชนอาจไม่จำเป็นต้องหมายถึงการนำผู้ปกครองนักเรียนที่อาศัยในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพียงเท่านั้น หากแต่เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ที่อาศัยในชุมชนแต่ไม่ได้มีลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียน ผู้จัดทำนโยบาย (policymakers) นักเรียน และนักการศึกษาอื่น ๆ จากการที่เหล่าผู้บริหารได้เรียนรู้ที่จะรวมคุณลักษณะต่าง ๆ ของชุมชน พวกเขาก็ได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อที่จะช่วยปรับปรุงโรงเรียนของพวกเขา บางโรงเรียนส่งเสริมการทำข้อตกลงความร่วมมือกับชุมชนด้วยการจัดให้มีการประชุมทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการที่ซึ่งสมาชิกในชุมชนสามารถพบปะและพูดคุยกับผู้อำนวยการโรงเรียน และจัดการดูแลโรงเรียนในท้องถิ่นชุมชนนั้น บางโรงเรียนได้มีการจัดให้มีแม้กระทั่งโปรแกรมการเรียนนอกชั้นเรียนสำหรับผู้ใหญ่เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิด การมีส่วนร่วมในความเป็นหนึ่งเดียว (sense of cohesiveness) และทำให้สมาชิกในชุมชนมีความรู้สึกว่าโรงเรียนมีความสนใจในสวัสดิการส่วนบุคคลของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้สมาชิกในชุมชนเหล่านี้เริ่มสนับสนุนกิจกรรมหรือการปฏิรูปโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการเรียนรู้วิธีการที่จะหลอมรวมชุมชนเข้ากับโรงเรียน จะทำให้เกิดความมั่งคั่งของพลังงาน ทรัพยากร เวลา และแนวคิด

สรุป ความผูกพันกับชุมชน หมายถึง การส่งเสริมได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน การกระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำหน้าที่จนสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการได้รับความไว้วางใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน 2. การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน 3. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4. การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 5. การได้รับความไว้วางใจ

3.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ "การเรียนรู้จากประสบการณ์"

Smith (2003) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์มีสองความหมายที่แตกต่างกันดังนี้ 1) เรียนรู้ด้วยตนเอง อาจเรียกได้ว่า แนวทางที่เป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาที่เกิดจากการการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (experiential education 2) การศึกษาจากประสบการณ์ (experiential education) หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านทางโปรแกรมหรือกิจกรรมที่มีผู้จัดทำขึ้น โดยบทบาทของผู้ให้การศึกษาประเภทนี้จะเป็นผู้จัดให้เกิดประสบการณ์ตรงของปรากฏการณ์ภายใต้สมมติฐานที่ว่าสิ่งนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

Behrman (2003) ประสบการณ์การเรียนรู้หมายถึง "ความรู้ ทักษะและหรือความสามารถที่บรรลุเป้าหมายผ่านการสังเกต สถานการณ์จำลอง และหรือการมีส่วนร่วม ซึ่งได้ให้ความหมายเชิงลึกของการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมทางด้านจิตใจและทางด้านร่างกายผ่านกิจกรรมต่าง ๆ การสะท้อนผลและการประยุกต์ใช้" ในที่สุดการให้ความรู้สึกทางอารมณ์พฤติกรรม ได้ดีเท่ากับการเรียนรู้ทางความรู้ความเข้าใจ ถึงแม้ว่าจะสามารถอยู่ในห้องเรียน วงการอาชีพ หรือออกกลางแจ้งที่ยิ่งใหญ่ ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบใช้เครื่องมือสรุปน้อยมากซึ่งได้อนุญาตให้ผู้มีส่วนร่วมทดสอบทฤษฎีในขณะที่ความต้องการของผู้เรียนได้เชื่อมต่อกับคำถามของเขาและค้นหาคำตอบด้วยตัวเอง องค์ประกอบที่จำเป็นของประสบการณ์การเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จมีดังนี้ 1) จุดประสงค์ที่สะท้อนความต้องการของผู้เรียน 2) การจัดเตรียมที่ถูกพิจารณาจากความเป็นจริงโดยผู้เรียน 3) การกระตุ้นร่างกายหรือจิตใจเป็นการจัดหาให้โดยการจัดเตรียม 4) ระดับความเหมาะสมของความเสี่ยงที่ยังอยู่ 5) การจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆเป็นแบบบูรณาการ 6) การเน้นย้ำของการกระทำที่เท่ากัน การสะท้อนผลและการประยุกต์ 7) ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ซึ่งเป็นแต่ละบุคคล ความต่อเนื่องกัน การพัฒนา 8) การให้โอกาสสำหรับการเรียนรู้แบบไม่วางแผนจากประสบการณ์ 9) ผู้สอนกระทำเหมือนเป็นผู้อำนวยความสะดวกของประสบการณ์ 10) ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามบทบาทในการวางแผนและกิจกรรมที่นำออกมา 11) จำนวนบทบาทประสบการณ์ผู้เรียน (ผู้นำ, สมาชิกในทีม, พนักงาน , ครูพิเศษ เป็นต้น) 12) ผู้เรียนต้องอ้างความรับผิดชอบในการกระทำ 13) การปฏิสัมพันธ์กับสังคมและ

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 14) การตรวจสอบความก้าวหน้า การประเมินผล และผลสะท้อนกลับได้ถูกให้กับผู้เรียน 15) ผลลัพธ์ได้ถูกพิจารณาถึงความจริงและความสำคัญ

Wikipedia (2011b) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) เป็นการเรียนรู้ที่สะท้อนจากการกระทำซึ่งตรงกันข้ามกับการเรียนรู้จากการท่องจำอย่างเดียว การเรียนรู้จากประสบการณ์มุ่งไปที่กระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้จากการสังเกตเมื่อไปสวนสัตว์ ซึ่งต่างจากการอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับสัตว์ นั่นก็คือเป็นการเรียนรู้จากการสำรวจ ทดลองแทนที่จะรับความรู้จากการถ่ายทอดมาจากผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่มีความจำเป็นต้องใช้ครู มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ตรงของผู้เรียน แต่อย่างไรก็ดี Kolb. D. A. and Fry cited in Wikipedia (2011b) กล่าวไว้ว่า กระบวนการได้รับความรู้นั้น เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องผ่านทั้งทางประสบการณ์ส่วนบุคคลและประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม ในการที่จะได้ความรู้ที่แท้จริงจากประสบการณ์นั้น ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียนจะต้องมีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมในประสบการณ์อย่างกระตือรือร้น 2) ผู้เรียนจะต้องสามารถให้ผลสะท้อนกลับต่อประสบการณ์ที่ได้รับ 3) ผู้เรียนจะต้องมีและใช้ทักษะเชิงวิเคราะห์เพื่อจัดระบบแนวคิดประสบการณ์ 4) ผู้เรียนต้องมีทักษะการตัดสินใจและทักษะในการแก้ปัญหา ในการที่จะใช้แนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากประสบการณ์

Wagner College (2011) ได้จัดให้มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากประสบการณ์เข้ากับคอร์สการศึกษา ยึดหลักทฤษฎีพื้นฐานของ John Dewey ที่ว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทักษะร่วมกับประสบการณ์จัดเป็นกุญแจสำคัญของการเรียนรู้ นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ ไม่ใช่จากการอ่านหนังสือที่ยอดเยี่ยมในห้องที่ปิดหากแต่เป็นห้องที่มีการเปิดประตูและหน้าต่างของประสบการณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จัดเป็นวิธีการสอนที่ใช้ประสบการณ์ที่เป็นแบบฝึกหัดที่มีความหมายเพื่อเพิ่มการเรียนรู้แนวคิดที่เป็นนามธรรม ผ่านทางการเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้คนและเรื่องราวต่าง ๆ ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้และนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง นักเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางสังคมและวัฒนธรรมทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน โดยการลงพื้นที่ในชุมชน

Ryerson University (2011) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อที่จะจัดการศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลของความต้องการของนักเรียนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งการได้มาซึ่งความรู้และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ การคิดและการแสดงออก การสะท้อนกลับและความผูกพัน การพัฒนาอาชีพและความเป็นพลเมืองที่มีความรอบรู้ การเติบโตของแต่ละบุคคล และการเชื่อมต่อกับชุมชนใหญ่ที่มากขึ้น

The Center for Experiential Learning. Loyola University Chicago (2011) กล่าวถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดจากการให้ข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาโอกาสการฝึกหัดทางการศึกษา (academic internship opportunity) จัดคอร์สการเรียนรู้การบริการ และจัดประสบการณ์การวิจัยในระดับปริญญาตรี ศูนย์ฯ มีพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่มุ่ง

เรื่องการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยพันธกิจของศูนย์ฯ คือ “เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ในบริการของมนุษย์” ส่วนวิสัยทัศน์ของศูนย์ฯนั้น เป็นไปเพื่อที่จะสนับสนุนพันธกิจดังที่กล่าวมา ได้แก่ 1) ทำให้พันธกิจบรรลุผลผ่านทาง โอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผูกพันกับนักเรียน อาจารย์ บุคลากร และหุ้นส่วนในชุมชน 2) ร่วมมือกับผู้แทนจากชุมชนเพื่อพัฒนาความเป็นหุ้นส่วน เพื่อสร้างศักยภาพ และเพื่อสนองตอบต่อ community-defined priorities ผ่านทางการแบ่งปันโอกาสของการเรียนรู้จากประสบการณ์ 3) สร้างพลังให้แก่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สามารถสะท้อนกลับอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านทางพัฒนาทักษะก่อนการประกอบอาชีพ (pre-professional skills) จุดมุ่งหมายเรื่องการหาอาชีพและส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิภาพในตัวเอง (self-efficacy) 4) สนับสนุนอาจารย์ให้สร้างและทำให้เกิดโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาข้ามมหาวิทยาลัย

Brandeis University (2011) กล่าวถึง การจัดโปรแกรมการเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนพร้อมเข้าร่วมในสังคมที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง หลายโครงการ ได้จัดนอกเขตมหาวิทยาลัยโดยเป็นการเข้าร่วมกลุ่มกับกลุ่มชุมชน การทำวิจัยในพิพิธภัณฑ์ ณ บอสตัน ฝึกงานเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา จัดให้มีการศึกษาต่างประเทศ เป็นต้น

สรุป การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน เป็นการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1. การเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน 2. ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ 3. กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ 4. การแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน องค์ประกอบความผูกพันกับชุมชน และองค์ประกอบการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในโมเดลการวัดสร้างความร่วมมือกับชุมชน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลสร้างความร่วมมือกับชุมชน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning)	การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กรและคนภายนอกองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชุมชนท้องถิ่น	1. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน 2. การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส 4. การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น
ความผูกพันกับชุมชน (community engagement)	การส่งเสริมได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน การกระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำหน้าที่จนสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการได้รับความไว้วางใจ	1. การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน 2. การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน 3. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4. การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 5. การได้รับความไว้วางใจ
การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning)	การเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน เป็นการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ	1. การเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน 2. ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ 3. กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ 4. การแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ

4. โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ คือ 1) องค์ประกอบความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและ

เส้นทางอิทธิพล และ 3) องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปรากฏผลจากการศึกษาดังนี้ คือ

1) โมเดลการวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) 3 องค์ประกอบ คือ 1) มุ่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes) 2) มีจุดมุ่งหมายร่วม (shared goal) และ 3) มีบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate)

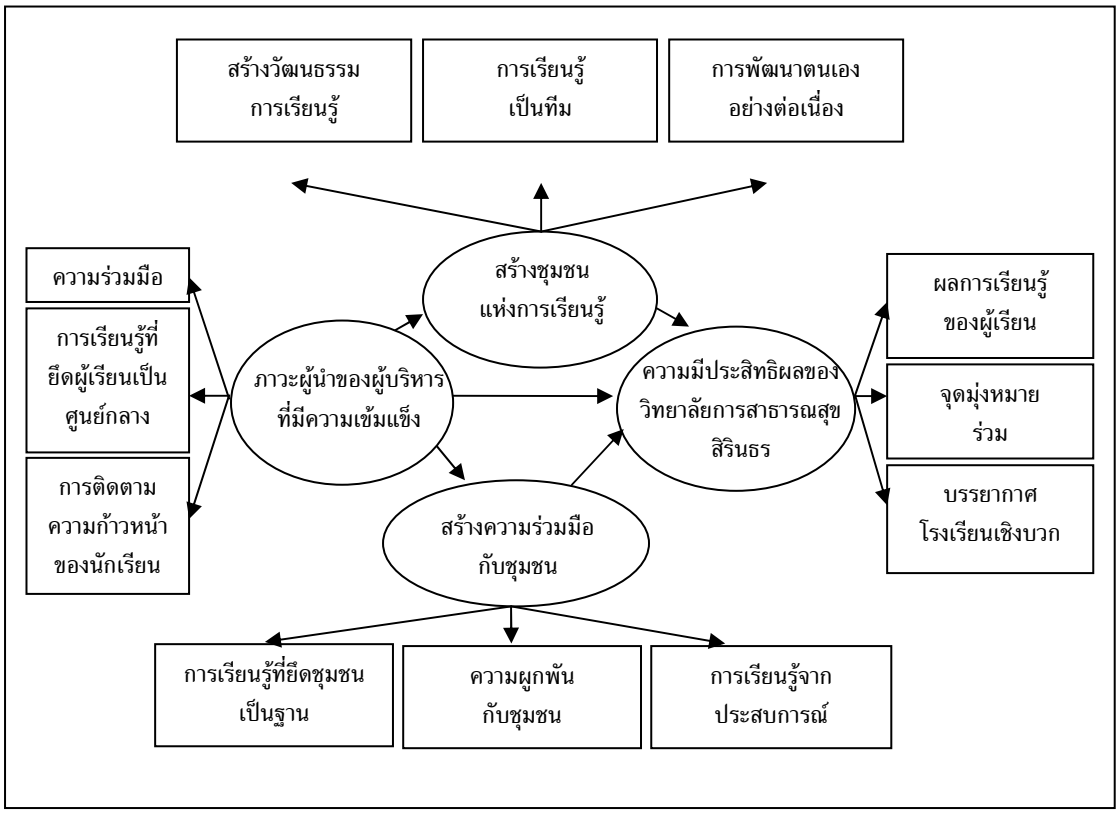
2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (strong principal leadership) 2) ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (building learning community) และ 3) ปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน (building community collaboration) โดยเมื่อพิจารณาจากแนวคิดเชิงระบบ คือ input-process-output ได้กำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง เป็นปัจจัยภายนอก (exogenous variable) ที่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน ขณะเดียวกันก็ส่งผลทางตรงต่อความมีประสิทธิของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ด้วย นอกจากนั้น ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งถือเป็นตัวแปรคั่นกลาง (intervention variables) และเป็นกลุ่มของปัจจัยภายใน (endogenous variables) ก็ส่งผลทางตรงต่อความมีประสิทธิของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ด้วย

3) โมเดลการวัดของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) 3 องค์ประกอบ คือ1) ยึดหลักความร่วมมือ (collaboration) 2) จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง(student centered learning) และ 3) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student progress monitoring)

4) โมเดลการวัดของปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) 3 องค์ประกอบ คือ 1) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (building learning culture) 2) มีการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) 3) บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development)

5) โมเดลการวัดของปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning) 2) ความผูกพันกับชุมชน (community engagement) 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning)

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอเป็น “โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

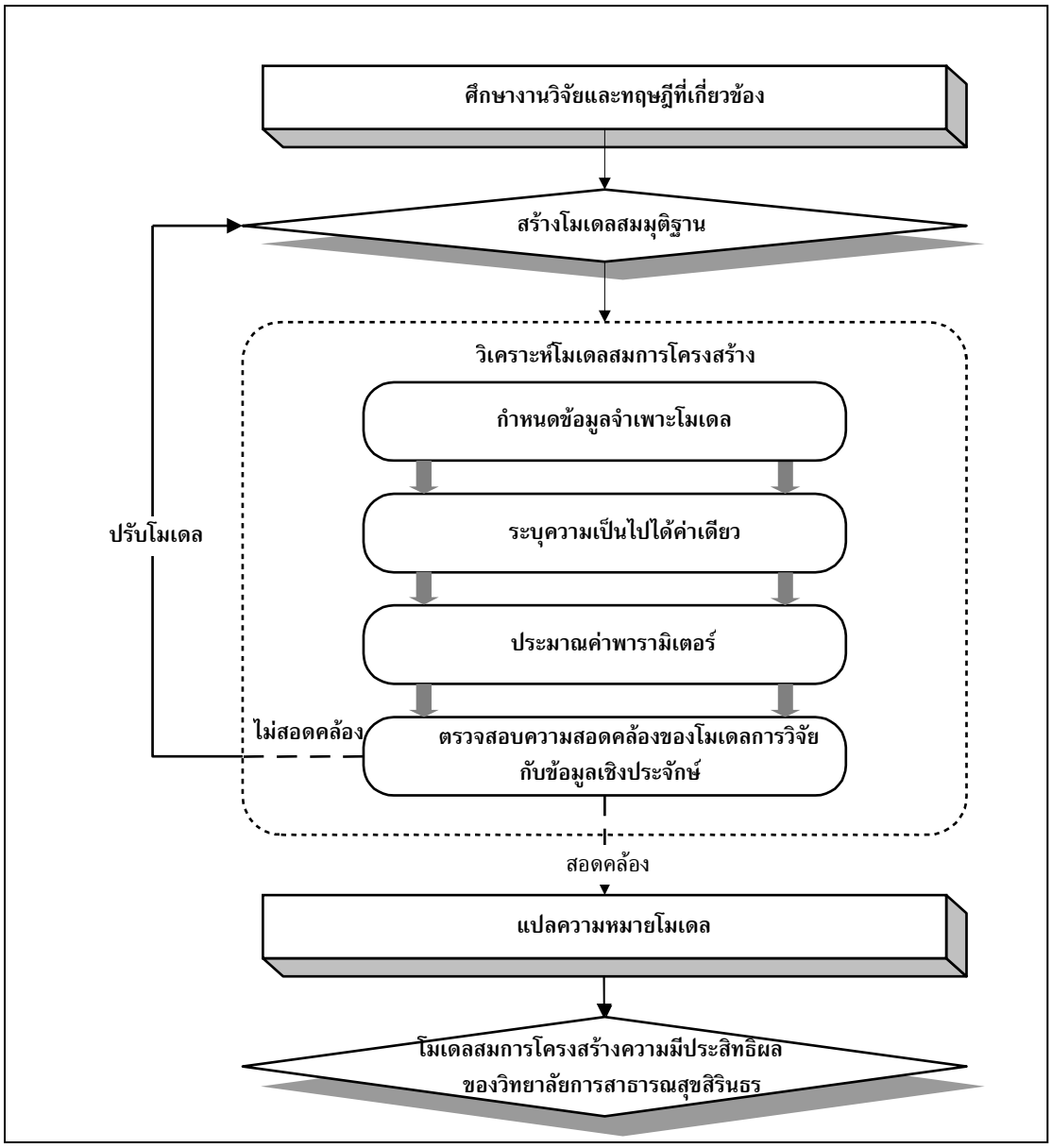
การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (cause-effect relationship) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพราะการวิเคราะห์ที่มีหลายตัวแปรหากไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นจะมีผลทำให้การวิเคราะห์เบี่ยงเบนและลำเอียง ข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว คือ 1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (liner) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (cause relationship) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ และ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 6 ประการ คือ 1) เพื่อบรรยายลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์/ตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้โมเดลที่ง่ายและประหยัด 2) เพื่อให้ได้โมเดลใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม 3) เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เดิมจะนำไปสู่การพัฒนา/ปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น 4) เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของโมเดลเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน 5) เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ และ6) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตรของปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Sloane and Gorard, 2003 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยตัวแปรแฝง (latent variables) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง(structural model/structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งอาจเป็น แบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก(recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้รูปวงรีแทนตัวแปรแฝง และรูปสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกต สมมติฐานวิจัยมักเขียนเป็นข้อความบรรยายโมเดลอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม

สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (simultaneous equation model) และมีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (model goodness of fit test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น โปรแกรม LISREL (Joreskog and Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยหลัก 2 ช่วง คือ

1) การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน โดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วย โมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง

2) การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม LISREL เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังแสดงในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 9 แสดงแนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง และ 2) ดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎี และงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL มีลำดับดังนี้ 2.1) กำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (specification of the model) 2.2) ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) 2.3)ประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation form the model) 2.4) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) และหากโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะดำเนินการในขั้นตอนที่ 2.5) การปรับโมเดล (model modification indexes: MI) และ 3) เมื่อปรับโมเดลสมมติฐานจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล และผลที่ได้คือโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่มีความสอดคล้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ในบทที่ 3 ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวิธีการดำเนินการวิจัยในหัวข้ออื่น ๆ ตามลำดับดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) การแปลข้อมูล และ 7) แผนการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรจำนวน 341 ราย จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก 2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคอีสาน ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี 3) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคกลาง ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี และ 4) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรังและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา

2) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) สำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 อ้างในวิโรจน์ สารรัตนะ 2554) เห็นว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 34 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 20: 1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 680 ราย แต่เนื่องจากประชากรในการวิจัยนี้มีจำนวนจำกัด คือ 341 ราย ผู้วิจัยจึงพิจารณาจากทัศนะของ Hair, Anderson, Tatham, and Black (1998) ที่กล่าวว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์

โมเดลเชิงสาเหตุ ไม่มีกฎตายตัว และสามารถอาศัยได้หลายเกณฑ์ประกอบการพิจารณา ในการวิจัยนี้จึงพิจารณาจากทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ที่กล่าวถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ว่าเท่ากับจำนวนตัวแปรสังเกตหรือจำนวนพารามิเตอร์คูณด้วย 20 เมื่องานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตเท่ากับ 12 ตัว ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยนี้จึงเท่ากับ 12x20=240 ราย แต่เนื่องจากกลุ่มประชากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีจำนวนจำกัด เพียง 341 ราย จึงกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยจำนวน 316 ราย เพื่อให้ใกล้เคียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 680 รายที่คำนวณได้จากอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วยขึ้น ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 316 รายนี้สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ 240 รายดังกล่าว สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เหลือ 25 รายนั้น ผู้วิจัยได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ (try-out) แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร 4 กลุ่ม

วิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1)วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก	60	56
3) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคอีสาน ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น และ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี	113	105
4) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคกลาง ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี และ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี	98	91
5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรังและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา	70	64
รวม	341	316

หมายเหตุ ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น 25 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (check list) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการรับปฏิบัติราชการในวิทยาลัยฯ และจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ตามตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1) ตัวแปรแฝงความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายร่วม และ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

2) ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ความร่วมมือ การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3) ตัวแปรแฝงสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) ตัวแปรแฝงสร้างความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ความผูกพันกับชุมชน และ การเรียนรู้จากประสบการณ์

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2) กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุดโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัยจากขั้นตอนในข้อ 1

3) กำหนดข้อคำถามของตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงที่กล่าวในตอนที่ 2 ของลักษณะเครื่องมือข้างต้น ตามกรอบตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรสังเกตแต่ละตัว

4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

4.1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวม 9 คน ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสาธารณสุขหรือการพยาบาล และ 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลทางการศึกษา (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญภาคผนวก ก) โดยผู้วิจัยนำเอาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ (item-objective congruence: IOC) โดยหากมีค่า IOC เท่ากับหรือสูงกว่า .50 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ซึ่ง ค่า IOC ในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.56-1.00 แสดงให้เห็นว่า ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อ

คำถาม สามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากทัศนะของ สุวิมล ติรกานันท์ (2543) จึงสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

4.2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในวิทยาลัยสาธารณสุข จำนวน 25 ราย จากบัญชีรายชื่อประชากรจำนวน 341 ราย ที่เป็นบุคลากรในวิทยาลัยสาธารณสุขทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น(reliability)ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคแบบสอบถามของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกต และฉบับรวม ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (try-out)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้
ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	**0.92**
ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.88
จุดมุ่งหมายร่วม	0.92
บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	0.87
สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	**0.94**
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	0.82
การเรียนรู้เป็นทีม	0.91
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.92
สร้างความร่วมมือกับชุมชน	**0.96**
การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน	0.84
ความผูกพันกับชุมชน	0.92
การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.96
ภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง	**0.95**
ความร่วมมือ	0.92
การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	0.89
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	0.88
ทั้งฉบับ	**0.98**

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อใช้ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร จำนวน 316 ราย

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์เพื่อให้ตอบกลับทางไปรษณีย์

3) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.39 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 316 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1.1) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

4.1.2) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝง รายตัวแปรสังเกตและโดยรวม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient)

4.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยฯ และ 2) เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยฯ สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์จะแยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.2.1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบี่ยงและค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์หาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพล

4.2.2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวิทยาลัย 4 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

4.3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) คือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อ 4) เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และ การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ดังนี้

4.3.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเป็นจริงตามข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ส่วนคือ

4.3.2.1) การประมาณค่าพารามิเตอร์

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (specification of the model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที (t-rule) เพื่อนั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่าแบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2)$ (NI) (NI+1) และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4.3.2.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation form the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็น 1) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

แผงและตัวแปรประจักษ์ 2) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในด้วยกัน (beta, β) 2) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (gamma, γ) 3) ค่า R^2 ของสมการโครงสร้าง และ4) ค่า R^2 ของตัวแปรประจักษ์ของตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิเมตต์, 2551)

4.3.2.3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแคว์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแคว์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2) ค่าสัดส่วน x^2/df เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า x^2/df ซึ่งควรมีค่าไม่ควรเกิน 2.00 (สุภมาส อังศุโชติ และ คณะ, 2551)

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of - fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่

สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

8) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และค่า CN ควรมีค่ามากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง (Diamantopoulos and Siguaw, 2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2553)

9) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

10) การปรับโมเดล (model modification indexes: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (overall fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแคว์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าสัดส่วน x^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่า GFI, AGFI ,CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า Standardized RMR, RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า CN	สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง
6. ค่า largest standardized residual	มีค่า -2 ถึง 2

5. การแปลผลข้อมูล

5.1 ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนั้น กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือปฏิบัติที่เป็นจริงที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือปฏิบัติที่ค่อนข้างจริง
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือปฏิบัติที่เป็นจริงบ้างเล็กน้อย
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือปฏิบัติที่ค่อนข้างไม่จริง
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการแสดงออกหรือปฏิบัติที่ไม่จริงเลย

5.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยด้วยกันเอง และระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย จากความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553)

พิสัยของค่า r_{xy} ค่า r_{xy} จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 0และระหว่าง 0 ถึง +1

เครื่องหมายหน้าค่า r_{xy} ถ้าเป็นบวก (+) หรือไม่ปรากฏเครื่องหมาย แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่ามากด้วย แต่ถ้าเป็นลบ (-) แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าน้อย

ค่า r_{xy} = 0 หรือไม่มีนัยสำคัญ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง

ค่า r_{xy} มีนัยสำคัญ ถ้ามีค่าใกล้ 1.0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ถ้าใกล้ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยทั่วไป ถ้าค่า r_{xy} ระหว่าง 0.30-0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ถ้ามากกว่า 0.7 จะมีความสัมพันธ์กันมาก และถ้าน้อยกว่า 0.30 จะมีความสัมพันธ์กันน้อย โดยไม่สนใจว่า จะเครื่องหมายบวกหรือลบ แต่การกำหนดความมากน้อยของค่า r_{xy} ไม่แน่นอนเสมอไป ทั้งนี้ข้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าขนาดตัวอย่างใหญ่ กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันมาก ค่า r_{xy} จะมีค่ามากตามไปด้วย ฉะนั้น ในบางกรณี แม้จะมีค่ามากกว่า 0.7 ก็มิใช่ว่าจะมีความสัมพันธ์กันมากก็ได้

สัมประสิทธิ์ความผันแปร (Coefficient of Determination= CD) ค่า r_{xy} เมื่อยกกำลังสอง และคูณด้วย 100 จะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร ซึ่งประยุกต์มาจากการวิเคราะห์การถดถอยที่คำนวณมาจากอัตราส่วนระหว่างผลรวมของผลต่างกำลังสองที่อธิบายได้ กับผลรวมของผลต่างกำลังสองทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรจึงหมายถึงความผันแปรร่วมกันของตัวแปร 2 ตัวนั้น ที่บ่งบอกถึงปริมาณความสัมพันธ์ว่า ความแปรปรวนของตัวแปร X อธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Y ได้ร้อยละเท่าใด

ค่า r_{xy} กับความเป็นเหตุผล หากหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ได้ค่า r_{xy} และทดสอบนัยสำคัญพบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีนัยสำคัญ มีเกณฑ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.30 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 4 จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย ของบุคลากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากร ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย
5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ได้แก่

LEAD แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้มแข็ง วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

COLL แทน ยึดหลักความร่วมมือ

STUD แทน จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

PROG แทน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) ได้แก่

EFFE แทน ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ

LEAR แทน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

GOAL แทน จุดมุ่งหมายร่วม

CLIM แทน บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

COML แทน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ วัดจากตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปรคือ

CULT แทน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

TEAM แทน การเรียนรู้เป็นทีม

CONT แทน บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

BUILD แทน สร้างความร่วมมือกับชุมชน

COMB แทน การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน

ENGA แทน ความผูกพันกับชุมชน

EXPE แทน การเรียนรู้จากประสบการณ์

1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

SKEW แทน ค่าความเบ้ (skewness)

KUR แทน ค่าความโด่ง (kurtosis)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

λ แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)

SS แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (mean square)

MD แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (mean difference)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ρ_c แทน ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (construct reliability)

ρ_v แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)

X^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)

CFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index)

SRMR แทน ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized RMR)

RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)

CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N)

LSR แทน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปแบบคะแนน (largest standardized residual)

DE แทน อิทธิพลทางตรง (direct effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (indirect effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (total effects)

2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 273 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 86.39 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 316 ฉบับที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	97	35.5
2. หญิง	176	64.5
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ		
1. 0-10 ปี	131	48.0
2. 11-20 ปี	76	27.8
3. มากกว่า 20 ปี	66	24.2

ตารางที่ 16 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
3. กลุ่มวิทยาลัย		
1.วิทยาลัยฯในกลุ่มภาคเหนือ	53	19.4
2.วิทยาลัยฯในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87	31.9
3.วิทยาลัยฯในกลุ่มภาคกลาง	78	28.6
4.วิทยาลัยฯในกลุ่มภาคใต้	55	20.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 273 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง 176 คน (ร้อยละ 64.5) เป็นชาย 97 คน (ร้อยละ 35.5) และประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯระหว่าง 0-10 ปี 131 คน (ร้อยละ 48.0) รองลงมาคือระหว่าง 11-20 ปี 76 คน (ร้อยละ 27.8) น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี 66 คน (ร้อยละ 24.2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 คน (ร้อยละ 31.9) รองลงมาคือ เขตภาคกลาง 78 คน (ร้อยละ 28.6) น้อยที่สุดคือ เขตภาคเหนือ 53 คน (ร้อยละ 19.4)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย ของบุคลากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ความมีประสิทธิผลของ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	$\overline{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (student learning outcomes)	**4.13**	**0.62**	**-0.60**	**1.14**	**มาก**
1. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี	4.11	0.69	-0.68	1.37	มาก
2. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ และความสามารถ	4.18	0.67	-0.45	0.16	มาก
3. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี	4.11	0.72	-0.63	0.87	มาก
จุดมุ่งหมายร่วม (shared goal)	**3.84**	**0.66**	**-0.44**	**0.53**	**มาก**
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของวิทยาลัยฯ ร่วมกัน	3.90	0.72	-0.56	0.85	**มาก**
2. สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ ตรงกัน	3.79	0.79	-0.58	0.80	มาก
3. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วมกันที่กำหนด	3.95	0.76	-0.58	0.90	มาก
4. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายของวิทยาลัยฯ	3.72	0.85	-0.63	0.77	มาก
บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate)	**3.70**	**0.67**	**-0.39**	**-0.20**	**มาก**
1. จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ สวยงาม และมีความปลอดภัย	3.70	0.80	-0.40	0.04	มาก
2. จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่น ห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น	3.95	0.83	-0.75	0.84	มาก
3. ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม	3.63	0.82	-0.28	-0.18	มาก
4. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการสอน	3.70	0.81	-0.59	0.37	มาก
5. สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ	3.53	0.92	-0.62	0.27	มาก
ภาพรวม	3.89	0.55	-0.47	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ใน ตารางที่ 17 พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านจุดมุ่งหมายร่วม ($\bar{X}$ = 3.84) และด้านบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ($\bar{X}$ = 3.70) โดยภาพรวม ค่าความเบ้เท่ากับ -0.47 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.55 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าปกติ

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามเพศของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามเพศของบุคลากร โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามเพศของบุคลากร

ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	เพศชาย (n = 97)		เพศหญิง (n = 176)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	3.75	0.60	3.97	0.51	3.24*	.001

P-value< .05

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 18 พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามความเห็นของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชาย

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ 0-10 ปี, 11-20 ปี, และมากกว่า 21 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯของบุคลากร

ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ (ปี)			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	0-10	11-20	>20	ระหว่างกลุ่ม	2	2.89	1.45	4.84*	.009
	3.79	3.93	4.04	ภายในกลุ่ม	270	80.63	.30		
				รวม	272	83.52	-		

* p-value <.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน 3 ช่วงดังกล่าวข้างต้น มีความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) เนื่องจากความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ		MD	SE	sig
0 - 10 ปี ($\bar{X}$=3.79)	11-20 ปี ($\bar{X}$=3.93)	-0.14	0.08	.22
	มากกว่า 20 ปี ($\bar{X}$=4.04)	-0.25*	0.08	.01
11-20 ปี ($\bar{X}$=3.93)	0-10 ปี ($\bar{X}$=3.79)	0.14	0.08	.22
	มากกว่า 20 ปี ($\bar{X}$=4.04)	-0.11	0.09	.47
มากกว่า 20 ปี ($\bar{X}$=4.04)	0-10 ปี ($\bar{X}$=3.79)	0.25*	0.08	.01
	11-20 ปี ($\bar{X}$=3.93)	0.11	0.09	.47

* p-value <.05

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ มากกว่า 20 ปี เห็นว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับความมีประสิทธิผลสูงกว่าความเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 0-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และกลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ค่าเฉลี่ยตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เหนือ	อีสาน	กลาง	ใต้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	.36	1.16	.32
	3.95	3.95	3.80	3.87	ภายในกลุ่ม	269	82.45	.31		
					รวม	272	83.52	-		

* p-value <.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 21 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน 4 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น มีระดับความมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากร ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย

4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	$\overline{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
ยึดหลักความร่วมมือ (collaboration)	**3.60**	**0.76**	**-0.45**	**0.59**	**มาก**
1.ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	3.61	0.82	-0.43	0.64	มาก
2.สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.59	0.85	-0.45	0.43	มาก
3.กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ	3.61	0.83	0.49	0.44	มาก
จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered learning)	**3.77**	**0.67**	**-0.62**	**0.85**	**มาก**
1.จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา	3.76	0.78	-0.70	1.03	มาก
2.กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง	3.84	0.80	-0.59	0.79	มาก
3.จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมายต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี	3.96	0.74	-0.75	1.47	มาก
4.จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน	3.54	0.85	-0.53	0.38	มาก
ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student progress monitoring)	**3.56**	**0.79**	**-0.61**	**0.67**	**มาก**
1.มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาเป็นรายบุคคล	3.44	0.91	-0.49	0.22	ปานกลาง
2.มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้งชั้นเรียน	3.70	0.81	-0.49	0.50	มาก
3.มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้งวิทยาลัยฯ	3.51	0.90	-0.55	0.55	มาก

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	$\bar{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
4.มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา	3.53	0.89	-0.55	0.50	มาก
5.มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน	3.60	0.91	-0.49	0.15	มาก
ภาพรวม	3.64	0.66	-0.52	0.37	มาก

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 22 พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อยดังนี้ คือ จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักความร่วมมือ และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.77, $\bar{X}$ = 3.60 และ $\bar{X}$ = 3.56 ตามลำดับ) โดยภาพรวม มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.52 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.37 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าปกติ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง จำแนกตามเพศของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง จำแนกตามเพศของบุคลากร โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง จำแนกตามเพศของบุคลากร

ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	เพศชาย (n = 97)		เพศหญิง (n = 176)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	3.47	0.75	3.74	0.59	3.12*	.002

P-value< .05

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 23 พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามความเห็นของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชาย

4.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้มแข็ง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯของบุคลากร 3 ช่วง คือ 0-10 ปี, 11-20 ปี, และมากกว่า 21 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯของของบุคลากร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ (ปี)			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	0-10	11-20	>20	ระหว่างกลุ่ม	2	2.30	1.15	2.66	.07
	3.62	3.55	3.80	ภายในกลุ่ม	270	116.87	.43		
				รวม	272	119.17	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน 3 ช่วงดังกล่าวข้างต้น มีความเห็นต่อการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งไม่แตกต่างกัน

4.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้มแข็ง จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และกลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	ค่าเฉลี่ยตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เหนือ	อีสาน	กลาง	ใต้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.09	.03	.068	.98
	3.67	3.62	3.66	3.64	ภายในกลุ่ม	269	119.08	.44		
					รวม	272	119.17	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 25 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่มีตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน 4 กลุ่มดังกล่าวข้างต้นมีระดับการแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (creating learning culture)	**3.70**	**0.71**	**-0.39**	**.21**	**มาก**
1.สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก	3.73	0.88	-0.45	0.33	มาก
2.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้	3.77	0.81	-0.40	0.23	มาก
3.ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.87	-0.76	0.87	มาก

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
4. มีระบบการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง	3.45	0.87	-.038	0.35	ปานกลาง
5. จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย	3.69	0.76	-0.21	0.01	มาก
การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)	**3.50**	**0.77**	**-0.44**	**0.55**	**ปานกลาง**
1. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	3.61	0.79	-0.42	0.49	มาก
2. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน	3.52	0.83	-0.44	0.43	มาก
3. สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับหลายสาขาวิชา (ภาควิชา) เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน	3.38	0.94	-0.42	0.15	ปานกลาง
บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development)	**3.59**	**0.82**	**-.74**	**0.83**	**มาก**
1. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.92	-0.71	0.45	มาก
2. จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.52	0.88	-0.68	0.69	มาก
3. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่	3.63	0.85	-0.75	1.05	มาก
4. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง	3.46	1.00	-0.68	0.43	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.60**	**0.71**	**-0.45**	**0.43**	**มาก**

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 26 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อยดังนี้ คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x}$ = 3.70, $\bar{x}$ = 3.59 และ $\bar{x}$ = 3.50 ตามลำดับ) โดยภาพรวม ค่าความเบ้เท่ากับ -0.45 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.43 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าปกติ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

ระดับการปฏิบัติในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	เพศชาย (n = 97)		เพศหญิง (n = 176)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	3.75	0.60	3.97	0.51	3.24*	.001

P-value< .05

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชาย

4.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ 3 ช่วง คือ 0-10 ปี, 11-20 ปี, และมากกว่า 21 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ

ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ (ปี)			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	0-10	11-20	>20	ระหว่างกลุ่ม	2	2.76	1.38	2.76	.07
	3.58	3.48	3.76	ภายในกลุ่ม	270	135.10	.50		
				รวม	272	137.85	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 28 พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ แตกต่างกัน 3 ช่วงดังกล่าวข้างต้น มีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

4.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และกลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ

ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เหนือ	อีสาน	กลาง	ใต้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.78	.26	.51	.67
	3.60	3.62	3.52	3.66	ภายในกลุ่ม	269	137.07	.51		
					รวม	272	137.85	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 29 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่มีตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน 4 กลุ่มข้างต้น มีระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สร้างความร่วมมือกับชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning)	**3.83**	**0.73**	**-0.56**	**0.42**	**มาก**
1.สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน	4.01	0.86	-0.71	0.33	มาก
2.ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น	3.67	0.89	-0.50	0.27	มาก
3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน	3.84	0.89	-0.68	0.45	มาก
4.จัดตั้งศูนย์ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น	3.81	0.93	-0.79	0.86	มาก
ความผูกพันกับชุมชน (community engagement)	**3.81**	**0.83**	**-0.80**	**0.80**	**มาก**
1.วิทยาลัยฯ ได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น	3.87	0.89	-0.80	0.77	มาก

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน (ต่อ)

สร้างความร่วมมือกับชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
2.ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ	3.71	0.92	-0.72	0.66	มาก
4.การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น	3.77	0.94	-0.71	0.61	มาก
5.วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น	3.82	0.92	-0.64	0.46	มาก
6.วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น	3.86	0.91	-0.66	0.40	มาก
การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning)	**3.61**	**0.79**	**-0.67**	**0.94**	**มาก**
1.ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมประจำวัน	3.62	0.88	-0.59	0.65	มาก
2.จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้	3.67	0.86	-0.61	0.59	มาก
3.กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการปฏิบัติงาน	3.64	0.85	-0.64	0.76	มาก
4.บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน	3.49	0.87	-0.54	0.43	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.75**	**0.71**	**-0.70**	**0.92**	**มาก**

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 30 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อยดังนี้ คือ การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ความผูกพันกับชุมชน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 3.83, $\bar{X}$ = 3.81 และ $\bar{X}$ = 3.61 ตามลำดับ) โดยภาพรวมค่าความเบ้เท่ากับ -0.70 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.92 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าปกติ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามเพศ

ระดับการปฏิบัติปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน	เพศชาย (n = 97)		เพศหญิง (n = 176)		t	sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
	3.58	0.78	3.84	0.65	2.83*	.005

P-value< .05

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 31 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชาย

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ 3 ช่วง คือ 0-10 ปี, 11-20 ปี, และมากกว่า 21 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ

ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ (ปี)			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	0-10	11-20	>20	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	1.57	.21
	3.75	3.65	3.86	ภายในกลุ่ม	270	135.16	.50		
				รวม	272	136.72	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 32 พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน 3 ช่วงดังกล่าวข้างต้น มีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และกลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งวิทยาลัยฯ

ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน	ค่าเฉลี่ยตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เหนือ	อีสาน	กลาง	ใต้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.68	.26	.51	.68
	3.73	3.75	3.69	3.84	ภายในกลุ่ม	269	132.44	.51		
					รวม	272	133.12	-		

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางที่ 33 พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่มีตำแหน่งที่ตั้งแตกต่างกัน 4 กลุ่มข้างต้น มีระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 คือตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประกอบด้วย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

5.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ของบุคลากรของวิทยาลัยฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

5.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรของบุคลากร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 12 ตัวแปรโดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) จากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.83 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับมาก ($0.71 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต การเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) และตัวแปรสังเกต บุคคลมีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (LEAR) และตัวแปรสังเกต การเรียนรู้จากประสบการณ์ (EXPE) ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตัวแปร	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	1.00					
GOAL	.60**	1.00				
CLIM	.46**	.69**	1.00			
CULT	.42**	.62**	.74**	1.00		
TEAM	.36**	.57**	.65**	.74**	1.00	
CONT	.39**	.60**	.72**	.80**	.83**	1.00

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร (ต่อ)

ตัวแปร	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
COMB	.40**	.56**	.64**	.74**	.71**	.76**	1.00					
ENGA	.42**	.52**	.61**	.68**	.64**	.69**	.78**	1.00				
EXPE	.28*	.51**	.64**	.68**	.78**	.78**	.74**	.70**	1.00			
COLL	.46**	.69**	.73**	.68**	.76**	.74**	.63**	.59**	.66**	1.00		
STUD	.54**	.63**	.70**	.72**	.72**	.74**	.70**	.64**	.67**	.70**	1.00	
PROG	.42**	.57**	.59**	.71**	.68**	.67**	.60**	.60**	.59**	.64**	.75**	1.00

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต การเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) และตัวแปรสังเกต การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ ตัวแปรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (CULT)กับตัวแปร บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.80 และตัวแปรความผูกพันกับชุมชน (ENGA) กับตัวแปรการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (COMB) ตัวแปรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (EXPE) กับตัวแปรการเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) ตัวแปรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (EXPE) กับตัวแปรบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.78

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่าตัวแปรผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (LEAR) กับตัวแปรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (EXPE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.28 รองลงมาคือ ตัวแปรผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (LEAR) กับตัวแปรการเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.36 และตัวแปร ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (LEAR) กับตัวแปรบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.39 ตามลำดับ แต่ยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร

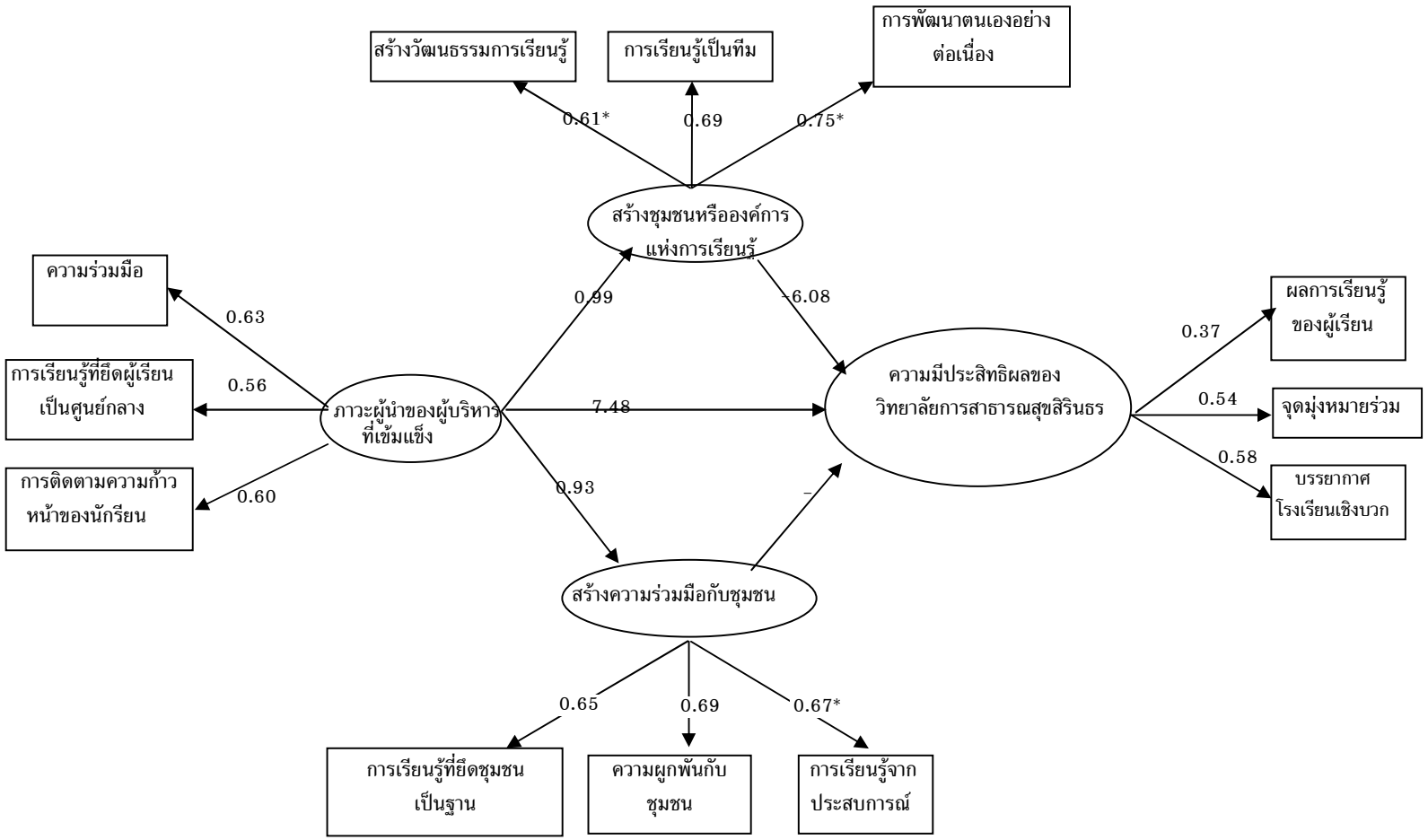
5.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ของบุคลากรของวิทยาลัยฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนการปรับโมเดลการวิจัย แสดงผลค่าดัชนีความกลมกลืนประกอบกับผลการพิจารณาตรวจสอบข้อมูลได้ดังตารางที่ 35 และภาพที่ 10

ตารางที่ 35 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก่อนปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
p-value of x^2	> 0.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
x^2/df	< 2.00	4.55	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.81	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์
CN	$\geq$ 200	95.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	$\leq$ 2.00	5.83	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 35 พบว่า ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 โดยค่าที่กำหนดต้องมีค่ามากกว่า .05 ผลการพิจารณาไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 223.13 และค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 49 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 4.55 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ < 2 ผลการพิจารณาถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.88 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)เท่ากับ 0.81 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.11 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 95.80 (เกณฑ์ที่กำหนด $\geq$ 200) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 5.83 (เกณฑ์ที่กำหนด $\leq$ 2.00) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Sqare = 223.13 , df = 49 , P-value = 0.00, RMSEA = 0.11

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 10 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

5.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรของบุคลากร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

หลังจากที่การตรวจสอบความสอดคล้องครั้งแรก พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เมื่อพิจารณาดัชนีปรับโมเดล (MI) พบว่า ค่าดัชนีที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อตัวแปรแฝงจุดมุ่งหมายร่วม (MI=18.65) แล้วจึงวิเคราะห์ใหม่ เมื่อได้ทำการปรับโมเดลด้วยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตจำนวนทั้งหมด 22 เส้น (แมทริกซ์ TE จำนวน 9 เส้น, แมทริกซ์ TH จำนวน 12 เส้น และแมทริกซ์ TD จำนวน 1 เส้น) และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทำได้โมเดลสุดท้าย คือ โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับโมเดลการวิจัยจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดดังแสดงในภาพที่ 11 และตารางที่ 36

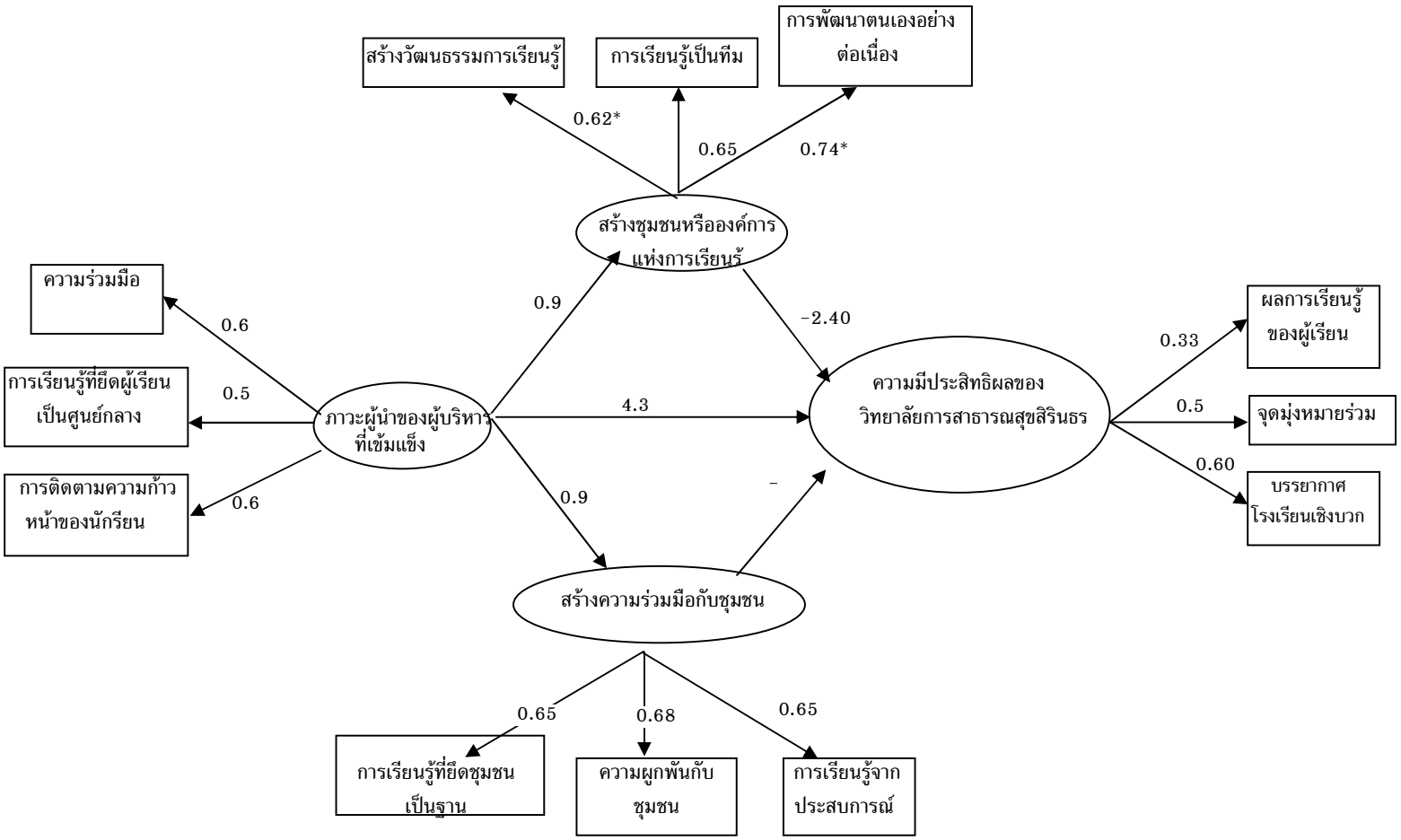
ตารางที่ 36 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรหลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
p-value of X^2	> 0.05	0.997	ผ่านเกณฑ์
X^2 / df	< 2.00	11.11/27 = 0.41	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.0096	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 36 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรหลังปรับโมเดลการวิจัย (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
RMSEA	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
Q-Plot	มีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยง	Slope > 1.00	ผ่านเกณฑ์
CN	$\geq$ 200	1124.23	ผ่านเกณฑ์
LSR	$\leq$2.00	1.11	ผ่านเกณฑ์

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 36 พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (X^2 = 11.11 , df = 27, p-value = 0.99699) ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.0096 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่า Q-plot มีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยง (ดังภาคผนวก ช) มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1124.23 และมีค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 1.11 ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นแสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Sqare = 11.11 , df = 27 , P-value = 0.99699, RMSEA = 0.00

*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , * * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

6. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากภาพที่ 11 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร แต่มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีอิทธิพลในทางลบต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และเพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยกันเอง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม(indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม(total effect: TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิผลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง

ปัจจัยที่มีอิทธิพล		ตัวแปรแฝงภายใน								
		ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร			สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้			สร้างความร่วมมือกับชุมชน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	γ	4.31	-3.35	0.97	0.99	-	0.99	0.95	-	0.95
	SE	2.52	2.49	0.11	0.06	-	0.06	0.06	-	0.06
	t	1.71	-1.34	8.55**	17.56**	-	17.56**	16.97**	-	16.97**
สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	β	-2.40	-	-2.40	-	-	-	-	-	-
	SE	2.52	-	2.52	-	-	-	-	-	-
	t	-0.95	-	-0.95	-	-	-	-	-	-
สร้างความร่วมมือกับชุมชน	β	-1.04	-	-1.04	-	-	-	-	-	-
	SE	0.47	-	0.47	-	-	-	-	-	-
	t	-2.22	-	-2.22	-	-	-	-	-	-
R^2		0.94			0.97			0.90		

ตัวแปร	Covariance Matrix			
	EFFE	**COML**	**BUILD**	**LEAD**
EFFE	1.00			
COML	0.89	1.00		
BUILD	0.82	0.94	1.00	
LEAD	0.97	0.99	0.95	1.00

** p-value <.01

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวได้แก่ ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 4.31 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบเท่ากับ -3.35 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในทิศทางลบเท่ากับ -2.04 และ -1.04 ตามลำดับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือกับชุมชน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 94

สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.99 จากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 97

สร้างความร่วมมือกับชุมชนได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.95 จากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งโดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 90

จากตารางที่ 41 และจากข้อความที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 4.31 ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -1.04 , และ -2.40 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งส่งอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -3.35 3) อิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างความร่วมมือกับชุมชน สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97, -1.04,

และ -2.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.99 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.99 คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งและปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัย และระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 341 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 316 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.39 แบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 316 ฉบับที่ส่งไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือ 1) ตัวแปรแฝงภายในความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายร่วม และบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) ตัวแปรแฝงภายในสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม และบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ตัวแปรแฝงภายในสร้างความร่วมมือกับชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ความผูกพันกับชุมชน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ 4) ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ ยึดหลักความร่วมมือ จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามการรับรู้ของตนเอง มีทั้งหมด 3 ปัจจัย 1) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) จุดมุ่งหมายร่วม และ 3)

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยแบบสอบถามด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง และ ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.94, 0.96, 0.95 และ 0.92 ตามลำดับ โดยภาพรวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows และโปรแกรมลิสเรล (LISREL version 8.52) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.39 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป 316 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 176 คน (ร้อยละ 64.5) เป็นชาย 97 คน (ร้อยละ 35.5) และประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯระหว่าง 0-10 ปี 131 คน (ร้อยละ 48.0) รองลงมาคือระหว่าง 11-20 ปี 76 คน (ร้อยละ 27.8) น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี 66 คน (ร้อยละ 24.2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 คน (ร้อยละ 31.9) รองลงมา คือ เขตภาคกลาง 78 คน (ร้อยละ 28.6) น้อยที่สุดคือ เขตภาคเหนือ 53 คน (ร้อยละ 19.4)

1.2 ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามความเห็นของของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชาย

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน 3 ช่วง (0-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี) มีความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯมากกว่า 20 ปี เห็นว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับความมีประสิทธิผลสูงกว่าของผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 0-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ตั้งใน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาลัยฯในเขตภาคเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และกลุ่มวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ และการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการแสดงออกของบุคลากรในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์

ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามด้านที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชายทุกปัจจัย

ผลเปรียบเทียบระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามด้านดังกล่าว จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และจำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยฯ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

1.4 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.83 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับมาก ($0.71 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต การเรียนรู้เป็นทีม (TEAM) และตัวแปรสังเกต บุคคลมีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (CONT) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (LEAR) และตัวแปรสังเกต การเรียนรู้จากประสบการณ์ (EXPE)

เมื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก่อนการปรับโมเดล ปรากฏผลดังนี้ ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 โดยค่าที่กำหนดต้องมีค่ามากกว่า .05 ผลการพิจารณาไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 223.13 และค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 49 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 4.55 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ < 2 ผลการพิจารณาถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.88 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)เท่ากับ 0.81 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.11 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 95.80 (เกณฑ์ที่กำหนด $\geq$ 200) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 5.83 (เกณฑ์ที่กำหนด $\leq$ 2.00) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้างโดยพิจารณาดัชนีปรับโมเดล (MI) ที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทำได้โมเดลสุดท้าย คือ โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อมูลที่ได้

นั้นนำไปใช้ในการปรับโมเดลการวิจัยจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้ผลดังนี้ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2 = 11.11 , df = 27, p-value = 0.99699) ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.0096 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่า Q-plot มีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยง มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1124.23 และมีค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 1.11 ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่ปรากฏนั้น แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย

1.5 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97 โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกเท่ากับ 4.31 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบเท่ากับ -3.35 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในทิศทางลบเท่ากับ -2.04 และ -1.04 ตามลำดับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือกับชุมชน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 94

สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.99 จากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 97

สร้างความร่วมมือกับชุมชนได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.95 โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปร

สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ได้ร้อยละ 90

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 4.31 ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบจากปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -1.04 , และ -2.40 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งส่งอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -3.35 3) อิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างความร่วมมือกับชุมชน สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97, -1.04, และ -2.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.99 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.99 คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งและปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องจาก ในวิสัยทัศน์ข้อหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งเป็นต้นสังกัดของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั่วประเทศ ได้แก่ พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ โดยให้นิยามคำว่าสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำข้อหนึ่งไว้ว่าหมายถึง สถาบันที่มีระบบการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีคุณภาพ มาตรฐานที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2551) และนอกจากนี้ จากแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งมีประเด็นเรื่องพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานระบบบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิผล และผู้เรียนได้รับ

การศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ซึ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พบว่า ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก (อัญชนา พานิช, 2550) และนอกจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรอนงค์ ปริญญาศุภกุล (2548) ซึ่งทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทัศนะของ Reynolds and Teddlie (2000 cited in Hoy and Miskel, 2001) ซึ่งได้กล่าวถึงว่า โรงเรียนมีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของนักเรียน การปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนเป็นงานสำคัญที่ควรมีอยู่ในนโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งแตกต่างกับในอดีตเมื่อสามสิบปีก่อนซึ่งมองว่า โรงเรียนไม่ได้มีความแตกต่าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่มีคุณภาพที่ดี หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น อาจเนื่องจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ซึ่งงานส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกายผู้ป่วย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ วิทยาลัยฯ จึงต้องผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อลดความผิดพลาดอันจะส่งผลเสียร้ายแรงต่อประชาชน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เชื่อว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินว่าบุคลากรที่จบการศึกษาไปนั้นมีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Murphy (1992 cited in Wyatt, 1996) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือมุ่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น การตัดสินคุณภาพของผู้เรียนนั้นทำได้เพียงทางเดียวคือการทดสอบผู้เรียน ซึ่งการมุ่งเน้นที่ผลการเรียนรู้ดังกล่าว จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่สืบทอดกันมาอย่างแท้จริงในการขับเคลื่อนของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับการศึกษาของ พักตร์สร สิรบุณยภัค (2548) ที่ทำการศึกษาคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ซึ่งพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับทัศนะของ Hoy and Miskel (2001) ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (student achievement) นั้นจัดเป็นตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะ (performance) ซึ่งมีความสำคัญที่ไม่ควรละเลย และยังจัดให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

กรณีที่พบว่า ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นั้น อาจเนื่องจากประเด็นคำถามในแบบสอบถามส่วนของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้น ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีทั้งหมด 7 แห่งซึ่งนับว่าน้อย และแต่ละวิทยาลัยฯ มีขนาดไม่ใหญ่มาก การรับรู้ในเรื่องของคุณลักษณะทางกายภาพจึงมีความใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างกันมากสอดคล้องกับทัศนะของ Hoy and Miskel (2001) ซึ่งกล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนว่า เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง หมายถึงการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานโดยทั่วไปในโรงเรียน ได้แก่ องค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คุณลักษณะของผู้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำขององค์การ กล่าวโดยง่าย บรรยากาศโรงเรียนน่าจะหมายถึงคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Glewwe et al. (1995 cited in Scheerens, 2005) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับการผสมผสานวิธีการที่หลากหลาย (eclectic approach) ในการประมาณค่าตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในจาไมกา ซึ่งพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศเช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานโดยรอบ สิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่นเดียวกันกับ Wang et al. (1993 cited in Scheerens, 2005) ที่พบว่า สภาพทางภูมิศาสตร์ประชากรของโรงเรียน (school demographics) วัฒนธรรมโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน นโยบายและวิธีปฏิบัติในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ

จากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามความเห็นของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชายนั้น อาจเนื่องจากเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานมากกว่า นอกจากนี้แล้ว ยังมีบุคลิกในการประนีประนอมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มากกว่าเพศชาย ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว ปัจจุบันความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างเพศน้อยลง เพศหญิงมีบทบาทต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น จากผลสำรวจล่าสุดมาสเตอร์การ์ด เวิลด์วายด์ อินเด็กซ์ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของสตรี (MasterCard Worldwide Index of Women's Advancement) ที่เน้นวัดดัชนีเกี่ยวกับระดับสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิงที่เทียบกับผู้ชายนั้น เผยให้เห็นว่าในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาสังคมให้การยอมรับอำนาจและสิทธิสตรีเพิ่มมากขึ้น เป็นสัญญาณบ่งชี้ความก้าวหน้าที่สำคัญของผู้หญิงในสังคม (คอมมิวนิเคชั่นสคอนซัลติ้ง, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของ Foster (1998) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับเพศและผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ซึ่งพบว่า เพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเพศชาย และยังพบการกล่าวอ้างถึงแนวโน้มความแตกต่างในเรื่องของเพศซึ่งเป็นข้อสันนิษฐานที่ยังไม่ได้รับการตรวจสอบ ตัวอย่างเช่น เพศหญิงมักมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษดีกว่าเพศชาย เพศหญิงมีสติรอบคอบกว่าเพศชาย เพศหญิงเข้ามามีตำแหน่งด้านผู้นำในโรงเรียนมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

จากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน 3 ช่วง (0-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี) มีความเห็นต่อระดับความมี

ประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯมากกว่า 20 ปี เห็นว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีระดับความมีประสิทธิผลสูงกว่าของผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 0-10 ปี นั้น อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ มากกว่า 20 ปี นั้น จะมีความรู้ความสามารถที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์มามากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก จะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับสิ่งที่ค้นพบในงานวิจัยของ Ololube (2006) ที่ศึกษาการศึกษา คุณสมบัติความเป็นครูต่อความมีประสิทธิผลในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในไนจีเรียพบว่า ครูที่ผ่านการฝึกฝนจะมีประสิทธิผลของงานที่ดีกว่าครูที่ไม่ผ่านการฝึกฝนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ผ่านการฝึกฝนจะมีประสิทธิผลในด้านความสามารถในด้านวิธีการสอนเฉพาะตัว วิธีการแก้ปัญหาในระหว่างการสอนได้ดีกว่ากว่าครูไม่ได้ผ่านการฝึกฝนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ คู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจาก ช่วงประสบการณ์ระหว่าง 0-10 ปี และ 11-20 ปี ค่อนข้างเป็นช่วงประสบการณ์การทำงานที่มีความใกล้เคียงกัน จึงอาจไม่พบความแตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ibukun, Oyewole, and Abe (2011) ที่ศึกษาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและความมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำของผู้บริหารในไนจีเรียพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จะมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value< .05 ส่วนช่วงอื่นนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ตั้งใน 4 กลุ่ม คือ วิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ วิทยาลัยฯในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยฯ ในเขตภาคกลาง และวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน นั้น อาจเนื่องจาก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแต่ละแห่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีขนาดค่อนข้างเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยอื่น ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แต่ละแห่งมีการบริหารงานและมีการพัฒนางานมาอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายเดียวกันของสถาบันพระบรมราชชนก จึงมีความเป็นเอกภาพในทิศทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อความมีคุณภาพที่คล้ายคลึงกัน ดังเห็นได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแต่ละแห่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือ วิทยาลัยฯ ในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 วิทยาลัยฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 วิทยาลัยฯ ในเขตภาค

กลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และวิทยาลัยฯ ในเขตภาคใต้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เหตุผลนี้อธิบายได้จากผลงานวิจัยของ Mckinney (2011) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาของวิทยาลัยชุมชนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า การที่วิทยาลัยชุมชนมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการริเริ่มโดยผู้อำนวยการวิทยาลัย และจากคำเสนอแนะยังพบว่า ความมีประสิทธิผลดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันระหว่างวิทยาลัยขนาดใหญ่กับวิทยาลัยขนาดเล็ก นอกจากนี้งานวิจัยของ Conradt (2010) ที่ศึกษาการรับรู้ของสมาชิกของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในเนบราสกา (Nebraska school) และผู้บริหารโรงเรียนต่อความมีประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ก็ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของสมาชิกของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในตำแหน่งที่ตั้งที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิลปชัย ศรีเกียรติ (2540) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งโรงเรียนและระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

2.2 ระดับการแสดงออกหรือระดับปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยฯ และการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัย และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้น อาจเนื่องจาก โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกแห่ง รวมไปถึงทุก ๆ สถาบันในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีระบบการบริหารงานที่มีผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสถาบันเป็นผู้นำสูงสุด ซึ่งเป็นผู้ชี้นำและวางนโยบายต่าง ๆ ในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ หากผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในการบริหารงาน ก็ย่อมนำพาให้วิทยาลัยฯ สามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ และนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจตุรงค์ ธนะสีลังกูร กนกอร สมปราชญ์ และกัญญา โพธิวัฒน์ (2554) ที่กล่าวถึงผลสืบเนื่อง (consequence) ต่อนักเรียนและคุณภาพการศึกษาจากภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนว่า เป็นผลสืบเนื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษา โดยผลต่อคุณภาพการศึกษาในที่นี้คือการปฏิบัติที่ทำให้ระบบการบริหารงานภายในโรงเรียนมีคุณภาพ การขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีพลวัตร สามารถสนองต่อนโยบายและกฎหมายการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพักตร์สร สิรบุณยภัค (2548) ซึ่งศึกษาคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ได้พบว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทุกด้านทั้งภาพรวมและรายด้านกับประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังให้ทัศนะว่า ในองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด และยังต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการ

บริหารหรือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพของความเป็นผู้นำในการบริหารงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จากการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) เรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 8 มีข้อค้นพบที่สำคัญว่า ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรภายนอกระบบ ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยส่งผลผ่านการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ 12 เส้นทาง ซึ่งหลายเส้นทางมีการส่งผ่านปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งด้านจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้น อาจเนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ จึงต้องดำเนินนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว นอกจากนี้ ในปี 2547 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีการปรับปรุงมาตรฐาน โดยในมาตรฐานที่ 18 ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ยิ่งไปกว่านั้นแล้ว ยังสอดคล้องกับทัศนะของนวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และ ชัดเจน ไทยแท้ (2545) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่แน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเกิดขึ้นจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่าการจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือการจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุดตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และยังมีทักษะพื้นฐานอันเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้อันได้แก่ ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ความสามารถทางสมอง ระดับสติปัญญา และการแสดงผลของการเรียนรู้ออกมาในลักษณะต่างกัน จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชนา พานิช (2550) ซึ่งศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นในระดับมากต่อความมีประสิทธิผลองค์การในด้านคุณภาพบัณฑิตในเรื่องของการสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งด้านติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นั้น อาจเนื่องจาก การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแม้จะมีการดำเนินการกันอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่มีรูปแบบหรือระบบที่มีความชัดเจน และยังไม่มีการนำผลจากการติดตามความก้าวหน้ามาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่พบใน National Center on Student Progress Monitoring. (n.d.) ที่กล่าวถึงสิ่งที่ท้าทายในการดำเนินงานด้านติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนว่า ครูและบุคลากรอื่น ๆ ยังมีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิจัยการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนโดยมีการปรับปรุงให้มีความง่ายต่อการนำไปใช้ และผู้ช่วยเหลือด้านเทคนิคเกี่ยวกับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนควรจะต้องถ่ายโอนข้อมูลในช่องทางที่สอดคล้องกับความแตกต่างในด้านการฝึกหัด ภูมิหลัง ความเชื่อ แนวคิด วิธีการสอน รวมไปถึงความแตกต่างในธรรมชาติของโปรแกรมการสอนและการฝึกปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้น อาจเนื่องจาก จากปรัชญาของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่ว่า จัดการศึกษาแบบบูรณาการ ผสานความรู้สู่ชุมชน พัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ทำให้วิทยาลัยฯ ต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บัณฑิตที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยฯ มีคุณภาพสอดคล้องกับปรัชญาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับทัศนะของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ม.ป.ป.) ซึ่งได้กล่าวถึงหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในโรงเรียนรูปแบบใหม่ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงค์ของการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ซึ่งทำการศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และพบองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลทั้งหมด 8 องค์ประกอบและเมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญที่มีผลต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็พบว่า องค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยทางการ

บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตของตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills Welsh Assembly Government (2008) ที่กล่าวถึงขอบข่ายของความมีประสิทธิผลของโรงเรียนว่าต้องการการพัฒนาในด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (professional learning communities) ในโรงเรียน ตลอดจนผู้มีอำนาจในระดับพื้นที่และระดับประเทศ เพื่อที่จะร่วมกันสร้างศักยภาพความร่วมแรงร่วมใจและพันผูกผู้นำและผู้ฝึกหัดในทุกระดับในการเรียนรู้และการร่วมกันพิจารณาในเชิงวิชาชีพอย่างมีความหมาย

กรณีที่ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้น อาจเนื่องจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเริ่มเปิดหลักสูตรปริญญาตรีขึ้น ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น วิทยาลัยฯ ทุกแห่งจึงมีระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีระบบสารสนเทศที่ดีมีความเสถียร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรได้ใช้การเข้าถึงองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทัศนะของ Hay Group Education (2004) ซึ่งกล่าวถึงวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้: การสืบหาคุณค่าและความเชื่อที่มีผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะมีคุณลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมดังต่อไปนี้ มีความมุ่งหมายต่อนักเรียนทุกคนในระดับสูงสุด คำนึงถึงการจัดหาสวัสดิการสำหรับนักเรียนมากกว่าความสะดวกสบายของบุคลากรในโรงเรียน มุ่งเน้นปัจจัยนำเข้าในด้านความสามารถและการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ ช่วยเหลือครูให้มีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนในภาพรวมได้แก่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากบุคคลรอบข้าง เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว Warlick (2010) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนซึ่งสามารถสรุปในภาพรวมถึงข้อแนะนำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนได้ว่า ควรที่จะมีการสอบถามข้อมูลด้านการเรียนกับนักเรียนและครูเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนรู้ และมีการประชุมบุคลากร มีการแบ่งปันความรู้ใหม่ ๆ ข่าวใหม่ ๆ บนบอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนหรือเว็บไซต์ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสนใจในการทำวิจัย นอกจากนี้แล้ว ควรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนด้วย

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นั้น อาจเนื่องจาก การปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนั้น มีการแบ่งกลุ่มงานออกเป็นหลายฝ่าย/สาขา ยังขาดความเป็นเอกภาพในการทำงาน ขาดความร่วมมือในการทำงาน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งแม้จะมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsrisuk (2010) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งแม้จะพบว่า ระดับการรับรู้ในเรื่องของการเรียนรู้เป็นทีมจะมีค่า

ระดับมากก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (มิติ) ก็พบว่า มิติด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีระดับการรับรู้ที่ต่ำสุด โดยมิติที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ การเรียนรู้ระดับบุคคล (individual learning) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Brian (2011) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการประเมินครูโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านภาวะผู้นำแบบรับใช้ (servant leadership) รวมไปถึงประสบการณ์ในเรื่องการเรียนรู้เป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะมีระดับประสบการณ์การเรียนรู้เป็นทีมที่สูงกว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งจากการวิจัยนี้ได้สรุปว่า การเรียนรู้เป็นทีมที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนที่เฉพาะเจาะจงซึ่งขึ้นอยู่กับการทบทวนหลักสูตร การนำไปใช้ และการประเมินผลนักเรียนรายบุคคล จะไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการสอน การเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้น อาจเนื่องจาก การเรียนการสอนในภาคปฏิบัติของวิทยาลัยการสาธารณสุขสินธรส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการลงปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จึงให้ความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือกับชุมชนในระดับที่สูง นอกจากนี้แล้ว ผู้ที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยฯ จะต้องมีทักษะการลงพื้นที่ การเข้าหาชุมชน การปฏิบัติงานในชุมชน มีความกลมกลืนกับชุมชนเป็นอย่างดี สมกับเอกลักษณ์ของสถาบันซึ่งได้แก่ “สร้างคนจากชุมชน เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน” สอดคล้องกับมาตรฐานด้านผู้บริหารข้อที่ 14 ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้มีการกำหนดไว้ว่า ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) สอดคล้องกับทัศนะของ นิลมณี บัวระภา (2553) ซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งไว้ว่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ชุมชนมีพันธสัญญากับโรงเรียนในวงกว้าง โดยวิธีการพัฒนาและรักษาเครือข่ายกับองค์กรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โรงเรียนอื่นในท้องถิ่น สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่นสถาบันอุดมศึกษาและอื่น ๆ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนในด้านการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้น อาจเนื่องจาก การที่วิทยาลัยฯ มีระบบการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติที่เน้นการลงปฏิบัติงานจริงในชุมชน ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนของวิทยาลัยควรมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้การแก้ปัญหาทางด้านสาธารณสุขจากสภาพความเป็นจริงในชุมชน วิทยาลัยฯ จึงพัฒนาการเรียนการสอน โดยการออกแบบการเรียนการสอนโดยเน้นชุมชนเป็นฐาน สอดคล้องกับทัศนะของ Melaville, Berg, and Blank (2009) ที่ว่าการเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นฐานนั้น ให้นักเรียนเข้าร่วมในชุมชนของนักเรียนเองเป็นเสมือนแหล่งและเป็นจุดสนใจของการเรียนรู้ ชุมชนจัดให้มีสถานที่ในการเรียนรู้และจัดให้นักเรียนได้พบ

กับประเด็นปัญหาเพื่อการศึกษา นอกจากนี้การเรียนรู้โดยยึดชุมชนเป็นศูนย์กลางยังให้โอกาสและเครื่องมือในการหาข้อมูลในชุมชนและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญในชุมชน ผู้อยู่อาศัยในชุมชน เจ้าของธุรกิจ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับทัศนะของ Kelso-Watson (2003) ที่ได้นิยามคำว่า การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานว่า เป็นวิธีเข้าถึงการเรียนรู้ เป็นการรวมนักเรียน อาจารย์ และองค์การท้องถิ่นเพื่อค้นหาคำถามของสิ่งที่ชุมชนให้ความสนใจ นักเรียนที่เข้าสู่ชั้นเรียนที่มีการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ไม่เพียงแต่จะมีโอกาสได้เรียนจากประสบการณ์ แต่ยังมีความสามารถที่จะใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในประเด็นที่กว้าง การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐานนั้นไม่ใช่เพียงแต่การสังเกต แต่ยังมีการวิเคราะห์ การสะท้อนกลับ การปฏิบัติ นักเรียนไม่เพียงแต่ศึกษาประเด็นปัญหาของชุมชน แต่ยังศึกษาองค์การส่วนท้องถิ่นเพื่อที่จะจัดการหาปัญหาและวิธีการแก้ไข

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเนื่องจาก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแม้จะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ แต่ยังไม่ได้มีการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน ยังขาดกระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ สอดคล้องกับทัศนะของพสุ เตชะรินทร์ (2547) ที่แสดงทัศนะไว้ว่า การที่เราจะเรียนรู้จากประสบการณ์ได้จริง ๆ เราจะต้องมีกระบวนการในการคิด วิเคราะห์ หรือจัดกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราเผชิญ เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องมือในการสอนเราต่อไปได้ แต่ในความเป็นจริง จะพบว่าเรามักจะไม่ค่อยได้มีการมานั่งคิด วิเคราะห์ หรือพิจารณาประสบการณ์ผิดพลาดที่ผ่านมาสักเท่าใด

จากผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามด้านได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความเห็นสูงกว่าเพศชายทุกปัจจัย นั้น อาจเนื่องจาก ปัจจุบันเพศหญิงได้รับโอกาสและมีบทบาทในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง พบว่า มีผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง 2 แห่ง หรือแม้กระทั่งตำแหน่งทางการบริหารระดับรองลงมา ก็พบว่า มีผู้หญิงที่ได้รับโอกาสดำรงตำแหน่งอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจเนื่องมากจากเพศหญิงได้รับโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงมากยิ่งขึ้น ได้รับสิทธิและเสรีภาพในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขึ้น ได้ชี้ให้เห็นว่า สังคมเริ่มเห็นตัวตนและบทบาทของสตรีในพื้นที่ที่เคยเป็นของผู้ชาย เช่น สังคมเริ่มเห็นสตรีเป็นทูตไปประจำประเทศต่าง ๆ สังคมเริ่มเห็นผู้พิพากษาหญิงมากขึ้น สังคมเริ่มเห็นอธิบดีหญิงมากขึ้นและมีบทบาทที่โดดเด่น สังคมเริ่มเห็นผู้หญิงเป็นรัฐมนตรี เป็นนักการเมือง เป็นเจ้าของ

กิจการ เป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) ของภาคธุรกิจ การเงิน การธนาคาร เป็นวิศวกร เป็นคนขับรถแท็กซี่ ขับรถเมล์ ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ibrahim and Al-Teneiji (2013) ที่ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สัมฤทธิผลของโรงเรียน และความมีประสิทธิผลของผู้บริหารของโรงเรียนในดูไบ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีระดับการแสดงออกของความมีประสิทธิผลที่สูงกว่าผู้บริหารเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value<.01 ส่วนงานวิจัยของ Eagly et al. (1995) ซึ่งทำการสังเคราะห์งานวิจัยกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของเพศชายและเพศหญิงในบทบาทการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลเท่ากัน แต่อย่างไรก็ตาม เพศชายจะมีความมีประสิทธิผลสูงกว่าเพศหญิงในบทบาททางเพศแบบชาย ส่วนเพศหญิงจะมีประสิทธิผลสูงกว่าเพศชายในบทบาททางเพศแบบชายที่น้อยลง นอกจากนี้แล้ว การศึกษาของ Wood (2012) ที่ศึกษาการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างด้านเพศ ซึ่งพบว่า ในแง่ของผลการศึกษาเชิงปริมาณนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในเชิงคุณภาพนั้น พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลการรับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศ มีระดับความรับรู้ต่อเพศชายต่ำกว่าเพศหญิง โดยมีความเชื่อว่า ครูประถมศึกษาเพศหญิงมีการเอาใจใส่อบรมบ่มเพาะนักเรียนได้ดีกว่า

จากผลเปรียบเทียบระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามด้านดังกล่าวจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ พบว่า ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจาก ในปัจจุบันวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเริ่มเปิดสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ดังนั้น จึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ปรับวุฒิทางการศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อรองรับหลักสูตรดังกล่าว ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยซึ่งในที่นี้หมายถึงมีจำนวนปีในการปฏิบัติงานน้อย แต่อาจได้รับการพัฒนาในด้านวุฒิการศึกษาหรือวิทยาฐานะสูงขึ้นในเวลาไม่นาน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ibrahim and Al-Teneiji (2013) ที่ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สัมฤทธิผลของโรงเรียน และความมีประสิทธิผลของผู้บริหารของโรงเรียนในดูไบ ซึ่งพบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Huang and Moon (2009) ซึ่งทำการศึกษาวิเคราะห์ประสบการณ์ของครูกับสัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีศักยภาพต่ำ (low performing school) พบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้สัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน

จากผลเปรียบเทียบระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรในปัจจัยทั้งสามด้านดังกล่าว จำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยฯ พบว่า ไม่แตกต่างกัน นั้น อาจมีเหตุผลเช่นเดียวกับผลการเปรียบเทียบระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ ดังกล่าวข้างบน นั่นคือ อาจเนื่องจากวิทยาลัยการ

สาธารณสุขสิรินธรแต่ละแห่งอยู่ในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก มีการบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกร่วมกัน ดังนั้น แม้จะตั้งอยู่ที่ใด ระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติของบุคลากรจึงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจรวมถึงเหตุผลที่บุคลากรในวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งต่างได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ดังจะเห็นได้จากการจัดอบรมต่าง ๆ โดยสถาบันพระบรมราชชนกในส่วนกลางอย่างสม่ำเสมอ จึงมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ekpoh & Bassey (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่อการจัดการของผู้อำนวยการโรงเรียนด้านความไม่เป็นระเบียบของครู (teachres' indiscipline) ในรัฐอาควาอิบอม (Akwa Ibom State) ประเทศไนจีเรียซึ่งผลพบว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการจัดการของผู้อำนวยการโรงเรียนด้านความไม่เป็นระเบียบของครู ในมิติด้านกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับการสอน (non-teaching activities)

2.3 ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า การตรวจสอบในครั้งแรกไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์ (X^2) มีค่าเท่ากับ 223.13 และค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 49 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df) มีค่าเท่ากับ 4.55 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.88 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)เท่ากับ 0.81 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.11 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 95.80 และค่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 5.83 แต่เมื่อมีการปรับโมเดลใหม่เพื่อทำการตรวจสอบครั้งที่สอง โดยการปรับค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) ที่พิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความ สัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติต่าง ๆ คือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (X^2 = 11.11 , df = 27, p-value = 0.99699) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าราก

ของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.0096 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่า Q-plot มีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยง (ดังภาคผนวก ช) มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1124.23 และมีค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR) เท่ากับ 1.11 ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น อาจอธิบายได้ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

เหตุผลประการแรก อาจเป็นผลเนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ในทุกขั้นตอน มีการสังเคราะห์เนื้อหาทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ และเมื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามยังได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในระดับสูง นอกจากนั้น เมื่อมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยแต่ละตัว ต่างพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจริงอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุนให้โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้จะต้องมีการปรับโมเดล แต่ก็เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมในทางสถิติมากขึ้น

เหตุผลประการที่สอง อาจเนื่องจากปรากฏการณ์จริงของบุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น มีการแสดงออกหรือมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในครั้งนี้ โดยปรากฏการณ์เช่นนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องจากทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาและระยะปัจจุบัน ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิด ทฤษฎี หรือผลงานวิจัยที่มีปรากฏอยู่ จึงมีผลต่อการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิด ทฤษฎี หรือผลงานวิจัยเหล่านั้น พิจารณาจากตัวแปรสังเกตของแต่ละตัวแปรแฝงในการวิจัยนี้ คือตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 3 ตัวแปร คือ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายร่วม และบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง 3 ตัวแปร คือ ความร่วมมือ การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 ตัวแปร คือ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสร้างความร่วมมือกับชุมชน 3 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ความผูกพันกับชุมชน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตัวแปรสังเกต

เหล่านี้มีการกล่าวถึงหรือมีปรากฏถึงในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) และปรากฏในความคาดหวังจากแหล่งอื่น ๆ เช่น นโยบายที่คาดหวังจากกระทรวงสาธารณสุข จากนโยบายของรัฐบาล และจากความเป็นอัตลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก ที่กำหนด "สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)" (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) และจากเหตุผลที่ทุกองค์การจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2541 โดยกำหนดให้วิทยาลัยในสังกัดจัดให้มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักประกันในการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การให้บริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยกำหนดไว้ว่า สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทุก 5 ปี เพื่อให้สถาบันการศึกษาได้รับการรับรอง และทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่ชุมชน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) โดยในทัศนะของนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาต่างมีทัศนะสอดคล้องกันว่าจะต้องมีการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล (effective organization) Kreitner (1983); Hoy and Miskel (2001) จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมีความสอดคล้องกับโมเดลสมการที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย

2.4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม โดยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง มีอิทธิพลในทางบวกต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีอิทธิพลในทางลบต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน จากผลวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 3 ปัจจัยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างความร่วมมือกับชุมชน สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 4.31, -1.04, และ -2.40 ตามลำดับ โดยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในทางบวก เนื่องจากการพัฒนาในวิทยาลัยฯ เป็นไปตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก โดยที่วิสัยทัศน์ข้อหนึ่งของสถาบันฯ คือพัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันที่มีระบบการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันฯ มีคุณภาพมาตรฐานที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2551) และนอกจากนี้ จากแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งมีประเด็นเรื่องพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานระบบบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิผล และผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) และแนวนโยบายของสถาบันฯ และแผนพัฒนาการศึกษาดังกล่าว ที่มีประเด็นเรื่องพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจัดเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา และจากการที่ในปี 2547 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้เสนอมาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 20

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาแล้ว มีความสอดคล้องกับทฤษฎีหรือผลงานวิจัยในปัจจุบัน ที่เน้นการพัฒนาในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ พินรัชต์ งานไว (2544) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยฯ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวี (2546) ที่พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลทางบวกทางตรงไปยังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางบวกทางตรงไปยังพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางบวกทางตรงไปยังบรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางตรงทางบวกไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทัศนะของ Hoy&Miskel (2001) ที่กล่าวว่า ระดับเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ส่วน Northhouse (2012) ซึ่งได้กล่าวว่า ในปัจจุบันมีความต้องการความมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งประชาชนเชื่อว่า ความมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เกิดผลลัพธ์ในทางบวก และจากการศึกษาของ จตุรงค์ ธนสีลังกูร (2554) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนที่พบผลสืบเนื่องจากภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนข้อหนึ่งว่า ผลในด้านผลต่อนักเรียนและคุณภาพการศึกษาซึ่งจัดเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษากล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ระบบการบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพสามารถสนองต่อนโยบายและกฎหมายการจัดการศึกษา

2) ปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นลบ (-1.04) ต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อาจเนื่องจาก แม้ว่าการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติของวิทยาลัยการสาธารณสุขสินธรส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการลงปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้อหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนกที่ว่า เป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพของประเทศที่เน้นการสร้างกำลังคนสาธารณสุขเพื่อการดูแลสุขภาวะของคนในชุมชน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2551) ก็ตาม แต่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก็ยังขาดความร่วมมือกับชุมชนที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และนอกจากนี้แล้ว การนำการเรียนการสอนลงสู่ชุมชนนั้น ยังไม่ได้สร้างให้เกิดความกลมกลืนระหว่างนักศึกษากับพื้นที่ได้มากพอ ทำให้บางครั้งชุมชนอาจเข้าใจว่า การลงพื้นที่ของนักศึกษาเป็นภาระงานส่วนเกินที่ต้องรับผิดชอบ ดังจะเห็นได้จากทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักการสมัยใหม่ โรงเรียนจะไม่ใช่สิ่งแปลกปลอมที่เข้าไปตั้งอยู่ในชุมชนดังที่เคยเป็นมา แต่โรงเรียนจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง เช่นเดียวกันกับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งต้องมีการเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างแท้จริง

3) ปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นลบ (-2.40) ต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อาจเนื่องจากบุคลากรในวิทยาลัยฯ ยังมีความเข้าใจเรื่องการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ไม่ถ่องแท้พอ จึงไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ประกอบกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ มีการปฏิบัติงานแบบแยกส่วน แยกสาขา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง จากการค้นพบในการศึกษาของสุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ที่ศึกษาการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งพบว่า ผู้วิจัยได้เริ่มจากการการให้ความรู้และสร้างความตระหนักในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นระดับองค์การภายหลังจากเข้าไปพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพยายามสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน ให้มีบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแข่งขันให้และรางวัลเกี่ยวกับการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งที่เป็นผลสำเร็จ ข้อผิดพลาดของตนเอง

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งส่งอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งมีค่าเป็นบวก จะมีค่าเป็นลบก็ต่อเมื่อมีการส่งผ่านปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างความร่วมมือกับชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก็ยังขาดความร่วมมือกับชุมชนที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และนอกจากนี้แล้ว การนำการเรียนการสอนลงสู่ชุมชนนั้น ยังไม่ได้สร้างให้เกิดความกลมกลืนระหว่างนักศึกษากับพื้นที่ได้มากพอดังที่มีการอภิปรายผลไว้ในข้อ 2.5 ประเด็นที่2 และบุคลากรในวิทยาลัยฯ ยังมีความเข้าใจเรื่องการสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ไม่ถ่องแท้พอ จึงไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ประกอบกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ มีการปฏิบัติงานแบบแยกส่วน แยกสาขา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ดังที่มีการอภิปรายผลไว้ในข้อ 2.5 ประเด็นที่ 3

2.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างความร่วมมือกับชุมชน สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.97, -1.04, และ -2.40 โดยมีการอภิปรายผล

เช่นเดียวกันกับผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในข้อ 2.5

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการคือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1.1 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในเรื่องสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.1.2 จากผลการศึกษาระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือกับชุมชน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง มีข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1.2.1 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่งได้มีการจัดทำและกำหนดให้มีระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาที่มีความชัดเจน รวมไปถึงการนำผลการติดตามความก้าวหน้ามาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม โดยที่มีการปรับปรุงให้มีระบบที่มีการง่ายต่อการนำไปใช้ สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละวิทยาลัย เนื่องจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การปฏิบัติในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้มแข็งในด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1.2.2 วิทยาลัยฯ แต่ละแห่งควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับการปฏิบัติในปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าต่ำสุด ซึ่งอาจเนื่องจากการทำงานในแต่ละวิทยาลัยฯ มีการแบ่งสาขา/ฝ่าย การทำงานไม่เป็นเอกภาพในการทำงาน จึงควรหาแนวทางแก้ไขที่จะให้แต่ละสาขามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้

3.1.2.3 วิทยาลัยฯ แต่ละแห่งควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื่องจากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับการปฏิบัติในปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชนในด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีค่าต่ำสุด ที่อาจเนื่องมาจากแต่ละวิทยาลัยฯ ยังไม่ได้มีการ

จัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน ขาดการกระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่น ๆ

3.1.3 การดำเนินการใด ๆ เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร หรือในปัจจัยที่สงผลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธรในปัจจัยที่นำมาศึกษา 3 ปัจจัย ควรคำนึงถึงความแตกต่างเรื่องเพศด้วย เพราะผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการแสดงออกหรือต่อการปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกัน แต่ในกรณีความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ ควรคำนึงถึงหลักความไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผลการเปรียบเทียบพบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาลัยฯ ไม่มีความแตกต่างกัน

3.1.4 จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำโมเดลสมการโครงสร้างนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในปัจจัยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้ที่ชัดเจนมากขึ้น และจากการที่พบว่า ขาดการศึกษาวิจัยทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผู้วิจัยจึงเสนอแนะประเด็นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่มีต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้เนื่องจากยังมีหลายตัวแปรที่ได้จากการศึกษาซึ่งยังไม่ได้นำมาศึกษาและมีความสำคัญในงานวิจัย เช่นตัวแปรภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ดี และตัวแปรปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง/ชุมชน

3.2.2 ควรทำการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดยิ่งขึ้น สามารถอธิบายความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้ดียิ่งขึ้น

3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาอื่นในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เช่นเดียวกัน เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ

3.2.4 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (parcipatory action research) โดยนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในปัจจัยที่พบว่า ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล

ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงทางอ้อม และโดยรวมในระดับสูง

3.2.5 ควรทำการวิจัยที่เป็นการต่อยอดจากผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เช่น การวิจัยเพื่อสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นต้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2552.** ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/

คอมมิวนิเคชั่นสคอนซัลติ้ง. (2555, 13 มีนาคม). **ผู้หญิงในเอเชียแปซิฟิกก้าวสู่ความก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างสวยงาม. RYT9.** ค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2555, จาก http://www.ryt9.com/s/prg/1363376

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2554). **ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรภา สุนทรสิต. (2532). การศึกษากับการพัฒนาสังคมไทย. **สารพัฒนาหลักสูตร, 93**(1), 12-15.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น LISREL: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัดเจน ไทยแท้. (2545). **เอกสารชุดอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ บทที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.** ค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2555, จาก http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&sqi=2&ved=0CFEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsuthep.cru.in.th%2F%25AA%25D8%25B4%25BD%25D6%25A1%25CD%25BA%25C3%25C1%25BC%25D9%25E9%25BA%25C3%25D4%25CB%25D2%25C3%2F%25AA%25D8%25B4%25BD%25D6%25A1%25CD%25BA%25C3%25C1%25BC%25D9%25E9%25BA%25C3%25D4%25CB%25D2%25C3Chapter5.pdf&ei=zPgtUJvIKYaIrAfV_IGwBg&usg=AFQjCNEz0z-1Lk7VJbgj38R6ieDbMoTCSA

นิคม อ่อนละมัย. (2554). **กลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ได้ด้วยตนเอง Knowledge is Power.** ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2554, จาก http://www.kmcop.com/community-of-practice/การพัฒนาตนเองหรือ-self-development/การพัฒนาตนเองหรือ-self-development

นิลมณี บัวระภา. (2553). **ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียน.** ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2555, จาก http://ninmanee.wordpress.com

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

พ. เสถบุตร. (2548). **พจนานุกรมอังกฤษ-ไทยเพื่อการใช้ภาษาร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

พักตร์สร สิรบุณยภัค. (2548). **คุณภาพของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรอนงค์ ปริญญาศุภกุล. (2548). **ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

_____. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

_____. (2554). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

ศิลปชัย ศรีเกียรติ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2551). **วิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก.** ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2555, จาก http://www.pi.ac.th/about/05_1vision.php

_____. (2552). **คู่มือประกันคุณภาพการศึกษา (เพิ่มเติม) ประจำปีการศึกษา 2552** ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.

_____. (2554). **อัตลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก.** ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก http://www.pi.ac.th/news/newsdetailP

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). **มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย.** ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2555, จาก http://www.gender.go.th/publication/book/Standards

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด (ปีพ.ศ.2555-2559).** ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2555, จาก http://www.bps2.moe.go.th/index.php

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมปอง จันทคง. [ม.ป.ป.]. **การจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.** ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2554, จาก http://www.kroobannok.com/blog/24541

ส. เสถบุตร. (2546). **New Model English-Thai Dictionary.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2551). **ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา 3 ระดับ: ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา.** ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/printing/detail.php

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). **วิสัยทัศน์ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.** ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/printing/index.php

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สามลดา.

สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิเมตต์. (2551). **แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRILIS และ SIMPLIS.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามลดา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. [ม.ป.ป.]. **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.** ค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2555, จาก https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q

สุพินดา ธีระวราพิชญ์. [ม.ป.ป.]. **การสร้าง Team Learning เพื่อการพัฒนาองค์การ.** ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2554, จาก http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/supinda.pdf

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัตน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2553). **ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2553, จาก http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2549). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. **วารสารศึกษาศาสตร์, 17**(2), 47-62.

สุวิทย์ หิรัณยกาณฑ์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ และ ชนินทร์ชัย อินทิราภรณ์. (2540). **พจนานุกรมศัพท์การศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไอ.คิว.บุ๊คเซ็นเตอร์.

สุวิมล ติรกานันท์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จามริก. (2537). **แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยบทวิเคราะห์เบื้องต้น.** ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2554, จาก http://libauto.tsu.ac.th/ulib/dublin.php?ID=133991547531

อัญชนา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Adam, S. (2004). **Using Learning Outcomes: A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing 'learning outcomes' at the local, national and international levels.** Paper Present at United Kingdom Bologna Seminar 1-2 July 2004, Heriot-Watt University (Edinburgh Conference Centre) Edinburgh, Scotland.

Aggarwal-Gupta, M. (2010). Measuring Effectiveness of School in India: A Multiple Stakeholder Framework. **E-Journal of Organizational Learning and Leadership, 8**(2), 1-13.

American Association of Law Libraries (AALL). (2004). **Developing and Submitting a Program Proposal to the AALL Professional Development Committee, 'What are learning outcomes?'.** Retrieved September 10, 2011, from http://www.aallnet.org/prodev/ guide_for_ developing_and_submitt.asp

Anonymous. (2009). Create Learning Culture. **Healthcare Executive, 20**(6), 58.

ARC Advisory Group. (2011). **What Is Collaborative Management Model (CMM)?.** Retrieved August 13, 2011, from http://www.arcweb.com/research/concepts/pages/cmm.aspx

Barr, K.R. (2010). **Ways to Monitor a Student's Progress.** Retrieved August 13, 2011, from http://www.ehow.com/list_7622657_ways-monitor-students-progress.html

Barron, D.H. (2009). **Student progress monitoring: teachers' perceptions.** Ed.D. Dissertation, Department of Institute Systems and Workforce Development, University of Mississippi, U.S.A.

Boissiere, M. (2004). **Determinants of primary education outcomes in developing countries: Background paper for the evaluation of the world bank's support to primary education.** Washington, D.C.: The World Bank Operations Evaluation Department.

Boudett, K.P., and Moody, L. (2005). Organizing for collaborative work. In E. A. Boudett and R. J. Murnane (Eds.). **Datawise: A step-by-step guide to using assessment results to improve teaching and learning.** (pp. 11-28). Cambridge, MA: Harvard Education Press.

Bradley, F. (2011). **Encouraging Continuous Self Development Among Employees.** Retrieved August 29, 2011, from http://bloggertone.com/management/2011/01/18/encouraging-continuous-self-development-among-employees/

Brandeis University. (2011). **Experiential and Community-Engaged Learning.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.brandeis.edu/experientiallearning

Brandis, D., and Ginnis, P. (1986). **A Guide to Student Centred Learning.** Oxford: Blackwell.

Bremer, J. (2011). **The School Without Walls, Philadelphia's Parkway Program.** Retrieved August 2, 2011, from http://www.amazon.com/School-Without-Philadelphias-Parkway-Program/dp/0030852870

Brian, C. (2011). **Elementary teacher assessments of principal servant leadership, their experience with team learning and student academic achievement.** Ed.D. Dissertation, Department of Educational Administration, Leadership and Technology, School of Education, University of Mississippi, U.S.A.

Burnard, P. (1999). Carls Rogers and postmodernism: Challenged in nursing and health sciences. **Nursing and Health Sciences, 1**, 241-247.

Calman, R. (2010, September). **Exploring the Underlying Traits of High-Performing Schools.** Retrieved December 24, 2010, from http://www.eqao.com/Research/pdf/E/ExploringUnderlyingTraits_web.pdf

Chickering, A. W., and Gamson, Z. F. (1987). Seven principles for good practice in undergraduate education. **AAHE Bulletin, 39**(7), 3-7.

Cohen, J. (2010). **Measuring & Improving School Climate: A school improvement strategy that supports the whole child and the whole school community.** Paper presented at the A Student Services Symposium: Supporting Students to Success., from http://www.center-school.org/Student_Success/documents/CohenKeynote5-17-10-HANDOUT.pdf

Community-based Learning Working Group at Johns Hopkins University. (2010). **Community-based Learning at Johns Hopkins University.** Retrieved September 16, 2011, from http://www.jhu.edu/ csc/cbl/documents/Final%20CBL%20Definition.pdf

Conner, M. L., and Clawson, J. G. (2002). **Creating a Learning Culture.** Retrieved September 8, 2011, from http://agelesslearner.com/articles/lc_connerclawson_tc600.html

Conradt, C. (2010). **Perceptions of Nebraska public school board members and superintendents regarding school board effectiveness.** Ed.D. Dissertation, Department of Educational Administration, University of South Dakota, U.S.A.

Cotton, K. (2000). **The schooling practices that matter most.** Portland: Northwest Regional Educational Laboratory.

_____. (2003). **Principals and student achievement: What the research says.** Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Council for Higher Education Accreditation (CHEA). (2003). **CHEA Institute for Research and Study of Accreditation and Quality Assurance.** CHEA Institute for Research and Study of Accreditation and Quality Assurance. Retrieved September 10, 2011, from http://www.chea.org/Research/index.asp

Creating a Learning Culture. (2011). Retrieved September 9, 2011, from http:www.eauk.org/hrnetwork/upload/Learning%20Culture.pdf

Creemers, B. (1997). Towards a Theory of Educational Effectiveness. In A. Harris, N. Bennett and M. Preedy (Eds.). **Organizational Effectiveness and Improvement in Education.** (pp. 109-123). Buckingham: Open University Press.

Decuyper, S., Dochy, F., and Van Den Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organizations. **Educational Research Review, 5**(2), 111-133.

Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills Welsh Assembly Government. (2008). **School effectiveness framework: Building effective learning communities together.** Retrieved August 19, 2012, from http://dera.ioe.ac.uk/7732/1/1331.pdf

Dettmer, P., Thurston, L. P., Knackendoffel, A., and Dyck, N. J. (2009). **Collaboration, Consultation, and Teamwork for Students with Special Needs.** 6th ed. New Jersey: Pearson.

Drexel School of Public Health. (2011). **Our history: A school without walls.** Retrieved August 19, 2012, from http://publichealth.drexel.edu/Calendars/School-of-Public-Health-10th-Anniversary-Celebration/Our-History-A-School-Without-Walls/372/

Dublin City Council. (2011). **Community-based learning.** Retrieved September 16, 2011, from http://www.dublin.ie/learning/community-based-learning.htm

Eagly, A.H., Karau, S.J., and Makhijani, M.G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A Meta-analysis. **Psychological Bulletin, 117**(1), 125-145.

E-lead. (2011). **Community engagement.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.e-lead.org/resources/resources.asp?ResourceID=11#links

European Union (EU). (2004). **ECTS Users' Guide - European Credit Transfer and Accumulation System for Lifelong Learning.** Belgium: Published summer.

Farnsworth, V. (2010). Conceptualizing identity, learning and social justice in community-based learning. **Teaching and Teacher Education, 26**, 1481-1489.

Fitzgerald, D. (2003). **Team learning: More than group thinking.** Retrieved September 10, 2011, from http://www.techrepublic.com/article/team-learning-more-than-group-thinking/5034784

Foster, V. (1998, December). **Gender, schooling, achievement and post-schools pathways: Beyond statistics and populist discussion.** Paper presented at the Australian Association for Research in Education, Adelaide, Australia.

Friend, M., and Cook, L. (2009). **Interactions: Collaboration skills for school professionals.** 6th ed. Columbus, OH: Prentice-Hall.

Gibbs, G. (1995). **Assessing Student Centre Courses.** Oxford: Oxford Centre for Staff Learning and Development.

Glewwe, P., Grash, M., Jacoby, H., Lockheed, M. (1995). An Eclectic Approach to Estimating the Determinants of Achievement in Jamaican Primary Education. **The Work Bank Economic Review, 9**, 231-258.

Goddard, R. D., Sweetland, S. R., and Hoy, W. K. (2000). Academic emphasis of urban elementary schools and student achievement in reading and mathematics: A multilevel analysis. **Educational Administration Quarterly, 36**(5), 683-702.

Greer, J. V. (1989). The prime factor in education. **Exceptional Children, 56**(3), 191-193.

Hair, J.F. Jr, Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. (1998). **Multivariate data analysis.** (5th editin). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Harden, R. M., and Crosby, J. (2000). AMEE Guide NO 20: The good teacher is more than a lecturer-the twelve roles of the teacher. **Medical Teacher, 22**(4), 334-347.

Harris, A., Bennett, N., and Preedy, M. (1997a). Organizational effectiveness and improvement in education. In D. Renolds, P. Sammons, L. Stoll, M. Barber and J. Hillman (Eds.). **School effectiveness and school improvement in the United Kingdom.** Buckingham: Open University Press.

_____. (1997b). Organizational effectiveness and improvement in education. In B. Creemers (Ed.). **Towards a theory of educational effectiveness.** Buckingham: Open University Press.

Hay Group Education. (2004). **A Culture for Learning: An investigation into the values and beliefs associated with effective schools.** Retrieved August 22, 2012, from http://www.transforminglearning.co.uk/homepage/Culture_for_Learning_Report.pdf

Hayward, C. C. (2008). Healthy school communities pilot program enters its second year. **Education Update, 50**(4), 8.

Heneveld, W. (1994). **Planning and monitoring the quality of primary education in subsaharan Africa.** Washington D.C.: World Bank, Human Resources and Poverty Division.

Heneveld, W., and Craig, H. (1996). **Schools count: World Bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa.** Washington, D.C.: The World Bank.

Holt, A., and Hind, T. (1994). **The New School Governor: Realizing the Authority in the Head and Governing Body.** London: Biddless Guildford and King's Lynn.

Honigsfeld, A., and Dove, M. G. (2010). **Collaboration and Co-Teaching: Strategies for English Learners.** Thousand Oaks, California: Corwin.

How to Create a Learning Culture. (2004). Retrieved September 8, 2011, from http://www.attitudeworks.com.au/ AW_pages/resources/articles/005/ A005_041216_learnCulture.html

Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration.** 6th ed. Boston: The McGraw-Hill.

Huang, F.L. and Moon, T.R. (2009). Is experience the best teacher? A multilevel analysis of teacher characteristics and student achievement in low performing schools. **Edu Asse Eval Acc, 21**, 209-234.

Ibrahim, A.S., Al-Teneiji, S. (2013). Principal leadership style, school performance, and principal effectiveness in Dubai schools. **International of Research studies in Education, 2**(1), 41-54.

Ibukun, W.O., Oyewole, B.K., and Abe, T.O. (2011). Personality characteristics and principal leadership effectiveness in Ekiti state, Nigeria. **International Journal of Leadership Studies, 1**(2), 247-262.

Jatuporn, S. (2005). **The Climate of Secondary Schools in Northeast Thailand: The Relationships among School Climate, Student Achievement, Morality, and Happiness.** Ph.D. Dissertation, Department of Education, Khon Kaen University, Thailand.

Kochhar-Bryant, C. A., and Heishman, A. (2010). **Effective Collaboration for Educating the Whole Child.** Thousand Oaks, California: Corwin.

Kolb. D. A., and Fry, R. (2010). Toward an applied theory of experiential learning. In C. Cooper (Ed.). **Theories of Group Process.** London: John Wiley.

Kreitner, R. (1983). **Management.** 2nd ed. Boston: Houghton Miffin Company.

Krejcie, R.V., and Morgan D.W. (1970). Determining Sample size for research activities. **Psychological Measurement, 1**, 607-610.

Kwan, P., and Walker, A. (2003). Positioning organizational effectiveness as a second-order construct in Hong Kong higher education institutions. **Research in Higher Education, 44**(6), 705-726.

Laboratory, A. E. (2005). **Shared Goals for Learning-Is Everyone Using the Same Roadmap? Publication.** Retrieved March 26, 2011, from Edvantia Incorporation: http://www.edvantia.org/pdta/pdf/Shared_Goals_Learning.pdf

Lea, S. J., Stephenson, D., and Troy, J. (2003). Higher Education Students Attitudes to Student Centred Learning: Beyond 'educational bulimia'. **Studies in Higher Education, 28**(3), 321-334.

Learning at Work Day. (n.d.). **Team Learning.** Retrieved September 10, 2011, from http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/staff_development/teamlearning

Learning First Alliance. (2010). **Parent and community engagement.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.learningfirst.org/issues/involvement

Levine, D. U., and Lezotte, L. W. (1990). Unusually effective schools: A review and analysis of research and practice. **An International Journal of Research, Policy and Practice, 1**(3), 221-224.

Lockheed, M. E., and Levin, H. M. (1993). Creating effective schools. In H. M. Levin and M. E. Lockheed (Eds.). **Effective schools in developing countries.** (pp. 1-19). London: The Falmer Press.

Macbeath, J., and Mortimore, P. (2001). School Effectiveness and Improvement: The theory so far. In J. MacBeath and P. Mortimore (Eds.). **Improving School Effectiveness.** Buckingham: Open University Press.

Maccoby, M. (2003). The Seventh Rule: Creating a Learning Culture. **Research Technology Management, 43**(3), 59-60.

Mckinney, T.R. (2011). **Institutional effectiveness and a culture of evidence: Accountability cornerstones for the community college in the 21st century.** Ed.D. Dissertation, Department of Community College Leadership, University of National Louis.

Mallonee, N., London, R. A., Stokes-Guinan, K., Westrich, L., and McLaughlin, M. W. (2011). **Playworks: Supporting Positive School Climate in Low-Income Elementary Schools.** Retrieved April 14, 2011, from http://www.rwif.org/pr/product.jsp?id=63651

McLane, K. (2006). **What is student progress monitoring?.** Retrieved August 13, 2011, from http://www.ldonline.org/article/30678

Milton, E. T. (2004). **Founding head teacher of Southbank International School.** Retrieved August 4, 2011, from www.southbank.org/download.php?file=T1E9PQ

Michaelsen, L.K., Knight, A.B., and Fink, L.D. (2002). **Team-based learning: a transformative use of small groups.** New York: Praeger.

Ministry of Education. (2010a). **Promoting a Positive School Climate: A Resource for School.** Retrieved April 13, 2011, from http://www.edu.gov.on.ca/eng/parents/IntroDocEng.pdf

_____. (2010b). **School Effectiveness Framework: A Support for School Improvement and Student Success.** Retrieved April 14, 2011, from http://www.edu.gov.on.ca/eng/literacynumeracy/Framework_english.pdf

Montiel Overall, P. (2005). **Toward a theory of collaboration for teachers and librarians.** Chicago: American Library Association.

Murphy, J. (1992). Effective schools: Legacy and Future Directions. in Reynolds, D and Cuttance, P. (1992) (Eds). **School Effective Researvh, Policy and Practice.** London: Cassell.

National College for School Leadership. (2010). **What are the issues of community engagement for school leaders?.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.nationalcollege.org.uk/index/leadershiplibrary/leadingschools/ecm/school-families-communities/ecm-community-engagement.htm

Office of Community Engagement Alignment Denver Public Schools. (2010). **Deepening engagement with families and the community.** Retrieved August 12, 2011, from http://communityrelations.dpsk12.org

Ololube, N.P. (2006). **Teacher Education, School Effectiveness and Improvement: A Study of Academic and Professional Qualification on Teachers' Job Effectiveness in Nigerian Secondary Schools.** Ph.D. Dissertation, Department of Behavioural Sciences, University of Helsinki.

Owens, T.R., and Wang, C. (1996). **Community-Based Learning: A Foundation for Meaningful Educational Reform.** Retrieved September 16, 2011, from http://www.scribd.com/doc/8533285/Community-Based-Learning

Pedler, M., Burgoyne, J., and Boydell, T. (2007). **A Manager's Guide to Self Development**. (5th ed.). London: The McGraw-Hill Company.

Peeraporn. (2552). **การบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน.** Retrieved 3 สิงหาคม, 2554, from http://drpeerapon.blogspot.com/2009/08/blog-post.html

Penny, K., Frankel, E.B., Mothersill, B. (n.d.). **Curriculum, climate and community: A model for experential learning in higher education.** Retrieved August 22, 2012, from ใhttp://www.ryerson.ca/content/dam/experiential/Penny%2C%20Frankel%2C%20Mothersill_IATED_paper_2012.pdf

Pete Peterson. (n.d.). **Why Build Community Collaboration?.** Retrieved August 3, 2011, from http://www.communitycollaboration.net/id20.htm

Progress Monitoring., N. (2010). **Common questions for progress monitoring.** Retrieved August 3, 2011, from http://www.studentprogress.org/progresmon.asp

Reynolds, D., and Teddlie, C. (with Creemers, B., Scheerens, J., and Townsend, T.). (2000). An Introduction to School Effectiveness Research. In C. Teddlie, and D. Reynolds, (Eds). **The International Handbook on School Effectiveness Research.** (pp. 3-25). New York: Falmer.

Riddell, A. (2008). **Factors Influencing Educational Quality and Effectiveness in Developing Countries: A Review of Research.** Eschborn: Deutsche Gesellschaft for Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.

Riddle, J. (2010). **The Art of Continuous Self-Development.** Retrieved August 30, 2011, from http://workawesome.com/2010/11/

Rogers, C. R., and Freiberg, H. (1994). **Freedom to Learn.** 3rd ed. Columbus: Merrill.

Rosenstein, B. (2010). Self-Development: Learn from Peter Drucker. **Leadership Excellence, 1**(March, 2010), 9.

Rutter, M., Maughan, B., Mortimore, P., Ouston, J., and Smith, J. (1979). **Fifteen Thousand Hours: Secondary Schools and their Effects on Children.** London: Open Books and Boston, MA: Harvard University Press.

Ryerson University. (2011). **Experiential learning at Ryerson.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.ryerson.ca/experiential/

Sammons, P., Hillman, J., and Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research.** London: Institute of Education University of London.

Scheerens, J. (2005). **Paper Commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2005, The Quality Imperative.** Retrieved August 19, 2012, from http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001466/146695e.pdf

School Improvement in Maryland. (2010). **Monitor Student Progress.** Retrieved August, 13, 2011, from http://mdk12.org/process/student_achievement/Monitor_Student_Progress.html

School Wise Press (2008). **Glossary of educational terms.** Retrieved September 16, 2011, from www.schoolwisepress.com/smart/dict/dict2.html

Sergiovanni, T. J., and Carver, F. D. (2001). **The New school executive; a theory of administration.** New York: Harper and Row.

Smith, D., and Holdaway, E. (1995). Constraints on the Effectiveness of Schools and their Principals. **International Journal of Educational Management, 9**(5), 31-39.

Smith, M. K. (2003). **Introduction to informal education: The encyclopedia of informal education.** Retrieved September 16, 2011, from http://www.infed.org/i-intro.htm

Somsrisuk, A. (2010). Perception of team learning of public elementary school teachers in Thailand. **Journal of Educational Administration, 6**(1), 56-60.

Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (1996). **Using Multivariates Statistics.** 3rd ed. New York: Harper-Collins College.

Teddlie, C., and Reynolds, D. (2000). **The International Handbook of School Effectiveness Research.** London: Falmer Press.

The Center for Experiential Learning. Loyola University Chicago. (2011). **Experiential Learning.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.luc.edu/experiential/mission.shtml

The Center for Public Education. (2012). **The principal perspective: full report.** Retrieved August 20, 2012, from http://www.centerforpubliceducation.org/principal-perspective

Thomas, M. D. (1986). **Redruth Grammar School.** Retrieved August 3, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/D._M._Thomas

Tietjen, D. (Editor) (2004). **Community-Based Learning: Explorations into Theoretical Groundings, Empirical Findings and Computer Support.** Papers based on a workshop at the International Conference of the Learning Sciences (ICLS 2004) June 22, 2004, University of California at Los Angeles Los Angeles, California, U.S.A.

University of Exeter. (2004). **TQA Manual, Learning and Teaching Definitions.** Retrieved September 10, 2011, from http://www.ex.ac.uk/admin/academic/tls/tqa/modapp1.htm

University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST). (2001). **Annex 1: Glossary, UM/DG/005.** Retrieved September 10, 2011, from http://www2.umist.ac.uk/staff/ talsc/TaLSC/quality/dg005%20_glossary.pdf

University of Oregon. (2011). **Team Learning Defined.** Retrieved September, 10, 2011, from http://tep.uoregon.edu/resources/assessment/teamlearning/teamlearndefined.html

Velez, E., Schiefelbein, E., and Valenzuela, J. (1993). **Factors Affecting Achievement in Primary Education: A Review of the Literature for Latin America and the Caribbean.** Washington, D.C.: Department of Human Resources Development and Operations Policy, The World Bank.

Virginia Department of Education. (2007). **Responsive instruction: Refining our work of teaching all children.** Richmond, VA: Author.

Wagner College. (2011). **Experiential Learning.** Retrieved August 12, 2011, from http://www.wagner.edu/experiential_learning/

Wang, M.C., Haertel, G.D., and Walberg, H.J. (1993). Toward a knowledge base for school learning. **Review of Educational Research, 63**(3), 249-294.

Warlick, D. (2010, October 15). **10+ ways to promote a learning culture in your school (rivised).** Retrieved August 22, 2012, fromhttp://davidwarlick.com/2cents/?p=2777

Wealthnut.info (2011). **Continuous self-development.** Retrieved September 16, 2011, from http://www.wealthnut.info/w_05/tracy-increasing-earning-potential-4.as

Wendel, T. (2000). **Creating Equity and Quality: A Literature Review of School Effectiveness and Improvement.** Kelowna: Society for the Advancement of Excellence in Education.

Wikipedia. (2010). **School Definition.** Retrieved December 2, 2010, from http://en.wikipedia.org/wiki/School

_____. (2011a). **Collaboration.** Retrieved August 13, 2011, from http://en.wikipedia.org/ wiki/Collaboration

_____. (2011b). **Experiential learning.** Retrieved August 12, 2011, from http://en.wikipedia.org/ wiki/Experiental_learning

_____. (2011c). **Student-centred learning.** Retrieved August,13, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Student-centred_learning

Williams, J. D., and Somers, M. A. (2001). Family, Classrooms, and School Effects on Children's Educational Outcomes in Latin America. **School Effectiveness and School Improvement, 12**(4), 409-445.

Wood, T.D. (2012). Teacher perceptions of gender-based differences among elementary school teachers. **International Electronic Journal of Elementary Education, 4**(2), 317-345.

Wyatt, T. (1996). School effectiveness research: Dead end, damp squib or smouldering fuse?. **Issues in Educational Research, 6**(1), 79-112.

Yu, G. (2007). **Research Evidence of School Effectiveness in Sub-Saharan Africa.** Bristol: University of Bristol.

Zaineb, A. (2011). **Creating a learning culture in an organization.** Retrieved September 16, 2011, from http://blog.commlabindia.com/elearning/learning-culture

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มบริหารการศึกษา

1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์	ศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภดล พูลสวัสดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คนึง สายแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

กลุ่มผู้บริหาร

1. ทันตแพทย์หญิง ทิพาพร สุโฆสิต	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มจิตวิทยา/วิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณ์	รองศาสตราจารย์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ บุหงามงคล	ข้าราชการเกษียณ จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรี ศิวะแพทย์	รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มวัดและประเมินผล

1. ดร.พัชรี จันทร์เพ็ง	อาจารย์ สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์	รองศาสตราจารย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวัสดิ์ โพธิวัฒน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ที่ ศธ 0514.5.2/ว024

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๑ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/๗๒๖

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๑ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คนึง สายแก้ว

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/๗๐๒

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๙ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ บุหงามงคล

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/๐๐๒๖

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๙ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภดล พูลสวัสดิ์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น **โทร.** 12551-6 ต่อ 401
ที่ ศธ 0514.5.2/ว006 **วันที่** 9 มกราคม 2555
เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.พัชรี จันทร์เพ็ง

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หมายเหตุ : เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/ว 026

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

9 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/ว 026

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

9 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/124

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น **โทร.** 12551-6 ต่อ 401
ที่ ศธ 0514.5.2/ว ๐๐๖ **วันที่** ๙ มกราคม 2555
เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรี ศิวะแพทย์

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หมายเหตุ : เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ที่ ศธ 0514.5.2/๐๐๒๖

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๙ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ทันตแพทย์หญิงทิพาพร สุโฆสิต

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า **ท่าน** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

ภาคผนวก ข
เอกสารประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการ กับตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด และกับข้อคำถาม

1. ข้อคำถามของตัวแปรแฝงความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 3 องค์ประกอบคือ 1) มุ่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) มีจุดมุ่งหมายร่วม 3) มีบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
มุ่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (student learning outcomes)	การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจและทักษะ 2) ประสบการณ์และความสามารถ 3) ทัศนคติและค่านิยม	4. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ 5. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ 6. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติและค่านิยม	1. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี 2. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ 3. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี
มีจุดมุ่งหมายร่วม (shared goal)	การกำหนดจุดมุ่งหมายร่วม การให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมนั้นตรงกัน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม และการส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วมนั้น	5. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษา 6. ให้บุคลากรมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษาตรงกัน 7. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม 8. ส่งเสริมความร่วมแรงร่วมใจกันใน	1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ 2. ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯตรงกัน 3. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม 4. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
		การปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดหมายร่วม	บรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย
มีบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate)	การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย การสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน การส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน และการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา	6. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย 7. สภาพแวดล้อมสนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายแก่ผู้เรียน 8. ส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการช่วยพัฒนาสถานศึกษา 9. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 10. สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนและ	1. จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย 2. จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่น ห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น 3. ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม 4. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน 5. สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
		บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา	วิทยาลัยฯ

2. ข้อคำถามของตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง 3 องค์ประกอบคือ 1) ยึดหลักความร่วมมือ 2) จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
ยึดหลักความร่วมมือ (collaboration)	การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ	4. ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 6. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมบนฐานของความร่วมมือ	1. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2. สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ
จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered learning)	การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน	5. จัดการเรียนที่มุ่งความต้องการของผู้เรียน 6. ผู้เรียนรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 7. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 8. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงออกมากกว่าการรอรับจากครู	1. จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา 2. กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 4. จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาเป็นผู้แสดงออกมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน
ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student	การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับ	4. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับรายบุคคล	1. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาเป็นรายบุคคล 2. จัดระบบการติดตาม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
progress monitoring)	บุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ	ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน 5. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน 6. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงการสอน	ความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งชั้นเรียน 3. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งวิทยาลัย 4. นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา 5. นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

3. ข้อคำถามของตัวแปรแฝง สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบคือ 1) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) มีการเรียนรู้เป็นทีม 3) บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (creating learning culture)	การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สะดวก การส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดการ	6. การเข้าถึงความรู้ 7. ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ 8. การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 9. การนำผลสะท้อนกลับมาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง 10. อำนวยความสะดวกให้แก่การ	1. สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก 2. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามารถในการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4. มีการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
	ติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	ติดต่อสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	5. จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย
มีการเรียนรู้เป็นทีม (team learning)	การส่งเสริมให้มีกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มในบริบทการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และเติมเต็มทักษะของผู้อื่น และสร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม	4. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม 5. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทักษะ 6. สร้างเครือข่ายซึ่งยอมให้ทีมอื่นเข้ามามีส่วนร่วม	1. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วม 2. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน 3. สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหลายทีมงาน เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วม
บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development)	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและการเรียนรู้จากการทำงาน และการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง	5. การพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6. การฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 7. รับผิดชอบและเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่ 8. มีแรงจูงใจจากภายในเพื่อพัฒนาตนเอง	1. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่ 4. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง

4. ข้อคำถามของตัวแปรแฝง สร้างความร่วมมือกับชุมชน 3 องค์ประกอบคือ 1) การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน 2) ความผูกพันกับชุมชน 3) เรียนรู้จากประสบการณ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
การเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning)	การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ จากชุมชน การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนในองค์กรและคนภายนอกองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในชุมชนท้องถิ่น	5. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ จากชุมชน 6. การเข้าถึงการเรียนรู้ภายในชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส 8. การมีศูนย์เพื่อการเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น	1. สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ จากชุมชน 2. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชน เป็นต้น 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส 4. จัดตั้งศูนย์ของวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น
ความผูกพันกับชุมชน (community engagement)	การส่งเสริมได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน การกระตุ้นให้	6. การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน 7. การส่งเสริม	1. ได้รับการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น 2. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่าย

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ สาระสำคัญเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
	เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำหน้าที่จนสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการได้รับความไว้วางใจ	ความร่วมมือกับชุมชน 8. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 9. การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 10. การได้รับความไว้วางใจ	ให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ 3. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชนท้องถิ่น 4. วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น 5. วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น
การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning)	การเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านทางการสะท้อนกลับจากประสบการณ์ในแต่ละวัน เป็นการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ และการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่นๆ	5. การเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน 6. ให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ 7. กระตุ้นให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ 8. การแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้กับคนอื่นๆ	1. ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน 2. จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ 3. กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ 4. บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง"

เรียน .....

เนื่องด้วยดิฉัน นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อยซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตอนที่ 3 ความเห็นต่อระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง 2) สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) สร้างความร่วมมือกับชุมชน

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ อ. ทพญ. วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ โทร. 0-8191-6465-9

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ .....ปี

เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง

จำนวนปีการทำงานในวิทยาลัยฯ แห่งนี้

[ ] 0-10 ปี [ ] 11-20 ปี [ ] มากกว่า 20 ปี

สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา

<u>ตอนที่ 2</u> ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 5 , 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าวิทยาลัยฯ ของท่านมีการปฏิบัติในระดับใด โดยแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้อ	ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี					
2	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ					
3	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี					
4	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ					
5	ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ ตรงกัน					
6	จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม					
7	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย					
8	จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย					
9	จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่นห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น					
10	ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม					
11	พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน					
12	สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ					

<u>ตอนที่ 3</u> ความเห็นต่อระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สร้างความร่วมมือกับชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 5 , 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าบุคลากรในวิทยาลัยฯ ของท่านว่ามีการแสดงออกหรือมีการปฏิบัติในระดับใด โดยแต่ละ หมายเลขมีความหมายดังนี้

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง** ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน					
2	สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
3	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ					
4	จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา					
5	กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง					
6	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย					
7	จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาเป็นผู้แสดงออกมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน					
8	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาเป็นรายบุคคล					
9	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งชั้นเรียน					
10	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งวิทยาลัย					
11	นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา					
12	นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน					
1	**ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้** สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก					
2	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามารถในการเรียนรู้					
3	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4	มีการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง					
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย					
6	ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วม					
7	ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน					
8	สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหลายทีมงาน เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วม					
9	กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
10	จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
11	กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
12	กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง					
1	**ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน** สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน					
2	ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น					
3	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส					
4	จัดตั้งศูนย์ของวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น					
5	ได้รับการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น					
6	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ					
7	การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น					
8	วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น					
9	วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น					
10	ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน					
11	จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้					
12	กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ					
13	บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน					

- โปรดพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างโดยภาพรวมของแบบสอบถาม

.....
.....
.....
.

แบบสอบถามความสอดคล้อง

คำชี้แจง จากเอกสารที่แนบ คือ 1) ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อคำถาม และ 2) ร่างแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามข้างล่างนี้ ว่ามีความสอดคล้องกับ “ตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่” โดย

i. ทำเครื่องหมาย / ในช่อง +1 เมื่อเห็นว่ามีความสอดคล้อง
ii. ทำเครื่องหมาย / ในช่อง 0 เมื่อเห็นว่ามีไม่แน่ใจ
iii. ทำเครื่องหมาย / ในช่อง +1 เมื่อเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง

ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ข้อ	ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	IOC		
		+1	0	-1
1	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี			
2	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ			
3	จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี			
4	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ			
5	ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯตรงกัน			
6	จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม			
7	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย			
8	จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย			
9	จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่นห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น			
10	ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม			
11	พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน			
12	สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ			

ความเห็นต่อระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สร้างความร่วมมือกับชุมชน

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	IOC		
		+1	0	-1

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	IOC		
		+1	0	-1
1	**ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง** ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน			
2	สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม			
3	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ			
4	จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา			
5	กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง			
6	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย			
7	จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาเป็นผู้แสดงออกมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน			
8	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาเป็นรายบุคคล			
9	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งชั้นเรียน			
10	จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งวิทยาลัย			
11	นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา			
12	นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน			
1	**ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้** สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก			
2	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามารถในการเรียนรู้			
3	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			
4	มีการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง			
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย			
6	ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วม			
7	ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน			
8	สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหลายทีมงาน เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วม			
9	กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			
10	จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ			
11	กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่			
12	กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง			
1	**ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน** สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน			
2	ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบ			

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	IOC		
		+1	0	-1
	การติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น			
3	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส			
4	จัดตั้งศูนย์ของวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น			
5	ได้รับการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น			
6	ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ			
7	การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น			
8	วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น			
9	วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น			
10	ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน			
11	จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้			
12	กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ			
13	บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน			

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อแล้วปิดผนึกส่งกลับมาตามที่อยู่ด้านหลังแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
ค่า IOC และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ค่า IOC
1. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี	0.78
2. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ	0.89
3. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี	0.67
4. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ	0.56
5. ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯตรงกัน	0.89
6. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม	0.67
7. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย	0.78
8. จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย	0.78
9. จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่นห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น	1.00
10. ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม	0.89
11. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน	0.67
12. สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ	0.89

ความเห็นต่อระดับการแสดงออกหรือการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สร้างความร่วมมือกับชุมชน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ค่า IOC
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง	
1. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	1.00
2. สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	0.89
3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ	0.78
4. จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา	0.78
5. กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง	0.75
6. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย	0.75
7. จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาเป็นผู้แสดงออกมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน	0.67
8. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาเป็นรายบุคคล	0.78
9. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งชั้นเรียน	0.78
10.จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งวิทยาลัย	0.78

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ค่า IOC
11.นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา	0.78
12.นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	0.78
ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้	
1. สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก	0.89
2. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามารถในการเรียนรู้	0.67
3. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1.00
4. มีการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง	0.78
5. จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย	1.00
6. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วม	0.89
7. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน	0.78
8. สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหลายทีมงาน เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วม	0.78
9. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	0.89
10. จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	0.89
11. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่	0.89
12. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง	0.89
ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน	
1. สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน	1.00
2. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น	0.78
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส	0.89
4. จัดตั้งศูนย์ของวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น	1.00
5. ได้รับการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น	0.78
6. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ	0.89
7. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น	0.89
8. วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น	1.00
9. วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น	0.89
10. ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน	0.67
11. จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้	0.78
12. กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ	0.89
13.บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน	1.00

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ข้อคำถาม
องค์ประกอบมุ่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (student learning outcomes) จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี *ไม่มีการแก้ไข*
จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ *ไม่มีการแก้ไข*
จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี *ไม่มีการแก้ไข*
องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมายร่วม (shared goal) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ *แก้ไขเป็น – มีการกำหนดจุดหมายของวิทยาลัยฯร่วมกัน*
ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯตรงกัน *แก้ไขเป็น – สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯตรงกัน*
จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วม *แก้ไขเป็น – จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ร่วมกันกำหนด*
ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย *ไม่มีการแก้ไข*
องค์ประกอบมีบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (positive school climate) จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและเพื่อความปลอดภัย *แก้ไขเป็น* – จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ สวยงามและมีความปลอดภัย
จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่นห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น *ไม่มีการแก้ไข*
ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม
พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการสอน *แก้ไขเป็น* – พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการสอน
สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ *ไม่มีการแก้ไข*

ข้อคำถามของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง

ข้อคำถาม
องค์ประกอบยึดหลักความร่วมมือ (collaboration) ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน *ไม่มีการแก้ไข*
สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม *ไม่มีการแก้ไข*
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ *ไม่มีการแก้ไข*
องค์ประกอบจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered learning) จัดการเรียนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา *แก้ไขเป็น* – จัดการเรียนการสอนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา
กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง *ไม่มีการแก้ไข*
จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย *แก้ไขเป็น* – จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมายต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี
จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาเป็นผู้แสดงออกมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน *แก้ไขเป็น* – จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน
องค์ประกอบติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (student progress monitoring) จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาเป็นรายบุคคล *แก้ไขเป็น* – มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาเป็นรายบุคคล
จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งชั้นเรียน *แก้ไขเป็น* – มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้งชั้นเรียน
จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งวิทยาลัย *แก้ไขเป็น* – มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้ง วิทยาลัยฯ
นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา *แก้ไขเป็น* – มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา
นำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน *แก้ไขเป็น* – มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน

ข้อคำถามของปัจจัยสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อคำถาม
องค์ประกอบสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (creating learning culture) สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก *ไม่มีการแก้ไข*
ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามารถในการเรียนรู้ *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้
ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง *ไม่มีการแก้ไข*
มีการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่อเนื่อง *แก้ไขเป็น* – มีระบบการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง
จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย *ไม่มีการแก้ไข*
องค์ประกอบมีการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วม *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน
สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับหลายทีมงาน เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วม *แก้ไขเป็น* – สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับหลายสาขาวิชา (ภาควิชา) เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน
องค์ประกอบบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (continuous self-development) กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง *ไม่มีการแก้ไข*
จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ *ไม่มีการแก้ไข*
กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่ *ไม่มีการแก้ไข*
กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง *ไม่มีการแก้ไข*

ข้อคำถามของปัจจัยสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ข้อคำถาม
องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นฐาน (community-based learning) สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน *ไม่มีการแก้ไข*
ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น *ไม่มีการแก้ไข*
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯ กับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามโอกาส *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน
จัดตั้งศูนย์ของวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น *แก้ไขเป็น* – จัดตั้งศูนย์ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น
องค์ประกอบความผูกพันกับชุมชน (community engagement) ได้รับการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น *แก้ไขเป็น* – วิทยาลัยฯได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น
ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ *ไม่มีการแก้ไข*
การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯกับชุมชนท้องถิ่น
วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น *ไม่มีการแก้ไข*
วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น *ไม่มีการแก้ไข*
องค์ประกอบการเรียนรู้จากประสบการณ์(experiential learning) ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน *แก้ไขเป็น* – ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมประจำวัน
จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ *ไม่มีการแก้ไข*
กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการกระทำ *แก้ไขเป็น* – กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการปฏิบัติงาน
บุคลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน *ไม่มีการแก้ไข*

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(หลังการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง"

เรียน .....

เนื่องด้วยดิฉัน นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตอนที่ 3 ความเห็นต่อระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง 2) สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) สร้างความร่วมมือกับชุมชน

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ อ. ทพญ. วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ โทร. 0-8191-6465-9

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ .....ปี

เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง

จำนวนปีการทำงานในวิทยาลัยฯ แห่งนี้

[ ] 0-10 ปี [ ] 11-20 ปี [ ] มากกว่า 20 ปี

สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดสุพรรณบุรี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง

[ ] วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา

<u>ตอนที่ 2</u> ความเห็นต่อระดับความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย √ ในช่องหมายเลข 5 , 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าวิทยาลัยฯ ของท่านมีการปฏิบัติในระดับใด โดยแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	**ระดับความเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
1. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดี					
2. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์และความสามารถ					
3. จัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดี					
4. มีการกำหนดจุดหมายของวิทยาลัยฯ ร่วมกัน					

5. สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมของวิทยาลัยฯ ตรงกัน					
6. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ร่วมกันกำหนด					
7. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลในจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย					
8. จัดสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ สวยงามและมีความปลอดภัย					
9. จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการบ่มเพาะทักษะด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา เช่นห้องสมุด เครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย เป็นต้น					
10. ส่งเสริมอาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยฯ ในโอกาสที่เหมาะสม					
11. พัฒนาผู้สอนให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการสอน					
12. สร้างบรรยากาศให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยฯ					

<u>ตอนที่ 3</u> ความเห็นต่อระดับการแสดงออกหรือระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง สร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สร้างความร่วมมือกับชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย √ ในช่องหมายเลข 5 , 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าบุคลากรในวิทยาลัยฯ ของท่านมีการแสดงออกหรือการปฏิบัติในระดับใด โดยแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	**ระดับความเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง					
1. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน					
2. สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่ายบนฐานของความร่วมมือ					
4. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษา					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
5. กระตุ้นนักศึกษารับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง					
6. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างมีความหมายต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี					
7. จัดการเรียนรู้ที่นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ารอรับจากครูผู้สอน					
8. มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาเป็นรายบุคคล					
9. มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้งชั้นเรียน					
10. มีระบบการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักศึกษาทั้งวิทยาลัยฯ					
11. มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษา					
12. มีระบบนำผลการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน					
ปัจจัยด้านสร้างชุมชนหรือองค์การแห่งการเรียนรู้					
13. สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถการเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก					
14. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้					
15. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
16. มีระบบการนำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง					
17. จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกฝ่าย					
18. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
19. ส่งเสริมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน					
20. สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับหลายสาขาวิชา (ภาควิชา) เพื่อขยายขอบข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน					
21. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
22. จัดระบบให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการฝึกฝนตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
23. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้จากการทำงานในหน้าที่					
24. กระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อพัฒนาตนเอง					
ปัจจัยด้านสร้างความร่วมมือกับชุมชน					
25. สร้างโอกาสให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากชุมชน					
26. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ของชุมชน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เป็นต้น					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
27. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยฯกับชุมชนในการพัฒนา รักษา และอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
28. จัดตั้งศูนย์ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชน เพื่อการเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในชุมชนท้องถิ่น					
29. วิทยาลัยฯ ได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากชุมชนท้องถิ่น					
30. ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ					
31. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างวิทยาลัยฯ กับชุมชนท้องถิ่น					
32. วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น					
33. วิทยาลัยฯ ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนท้องถิ่น					
34. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมประจำวัน					
35. จัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้					
36. กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความรู้และทักษะจากการปฏิบัติงาน					
ลากรทุกฝ่ายมีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกัน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก จ

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0514.5.2/ว 261

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

9 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ คือ **ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน** ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์**ในระหว่างวันที่ 13 – 24 กุมภาพันธ์ 2555**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ดาราศักดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคลากร
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454

รายชื่อสถานที่ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
3. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก
4. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
5. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ที่ ศธ. 0514.5.2/ว 24

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

9 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ด้วย นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ รหัสประจำตัว 527050039-9 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร : โมเดลสมการโครงสร้าง" ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ **ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน** ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์ **ในระหว่างวันที่ 13 – 24 กุมภาพันธ์ 2555**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ดาราศักดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคลากร
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

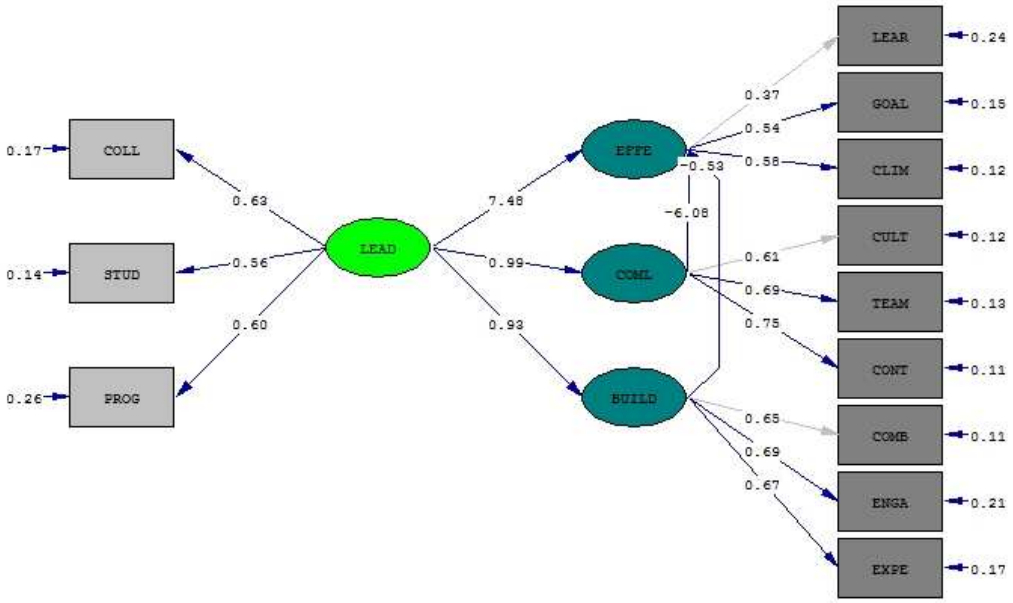
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-9164659

รายชื่อสถานที่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
3. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก
4. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
5. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
7. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
8. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

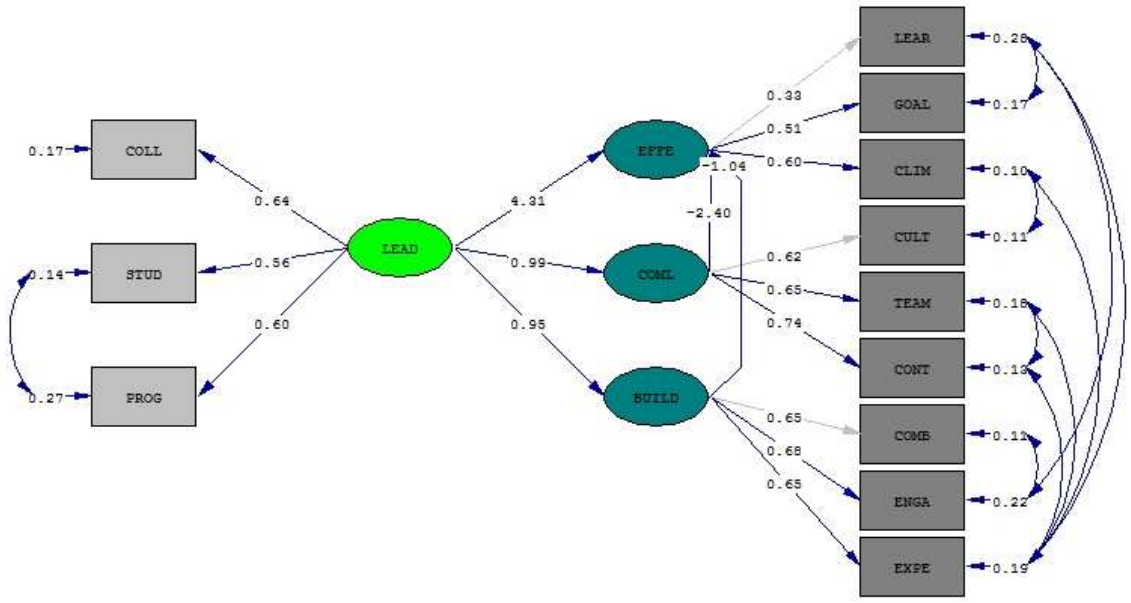
ภาคผนวก ฉ
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรก่อนปรับโมเดล



Chi-Square=223.13, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.114

โมเดลสมการโครงสร้างความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรหลังปรับโมเดล



Chi-Square=11.11, df=27, P-value=0.99699, RMSEA=0.000

DATE: 8/ 6/2012
TIME: 18:43

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\vaio\Desktop\Paw_06082012\Path Analysis.ls8:

```
 TI Effectiveness School
 Path Analysis
 !DA NI=12 NO=273 NG=1 MA=CM
 SY='C:\Users\vaio\Desktop\Paw_06082012\data273forLISREL.dsf' NG=1
 SE
 1 2 3 7 8 9 10 11 12 4 5 6 /
 MO NX=3 NY=9 NK=1 NE=3 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=SY,FI TD=SY,FI
 LE
```

```
EFFE COML BUILD
LK
LEAD
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) BE(1,2) BE(1,3) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)
FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 6 9
FR TE 1 2 TE 5 9 TE 7 8 TE 3 4 TE 8 1 TE 6 5 TE 9 3 TE 1 9
FR TH 3 3 TH 1 2 TH 2 1 TH 1 5 TH 3 4 TH 3 7 TH 1 7 TH 1 8 TH 1 4 TH 2 5 TH
1 1 TH 3 5
FR TD 3 2
PD
OU ME=ML AM RS EF FS SC IT=250 AD=OFF

TI Effectiveness School

                          Number of Input Variables 12
                          Number of Y - Variables    9
                          Number of X - Variables    3
                          Number of ETA - Variables  3
                          Number of KSI - Variables  1
                          Number of Observations   273

TI Effectiveness School

        Covariance Matrix
```

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	0.38					
GOAL	0.25	0.44				
CLIM	0.19	0.31	0.45			
CULT	0.19	0.29	0.35	0.50		
TEAM	0.17	0.29	0.34	0.41	0.60	
CONT	0.20	0.32	0.39	0.46	0.53	0.68
COMB	0.18	0.27	0.31	0.38	0.40	0.45
ENGA	0.21	0.29	0.34	0.40	0.41	0.47
EXPE	0.14	0.27	0.34	0.38	0.47	0.51
COLL	0.22	0.35	0.37	0.37	0.45	0.46
STUD	0.22	0.28	0.32	0.34	0.38	0.41
PROG	0.20	0.29	0.32	0.39	0.41	0.43

```
        Covariance Matrix
```

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
COMB	0.53					
ENGA	0.47	0.69				
EXPE	0.42	0.45	0.62			
COLL	0.35	0.37	0.40	0.58		
STUD	0.34	0.36	0.35	0.36	0.45	
PROG	0.34	0.39	0.36	0.38	0.40	0.62

```
TI Effectiveness School

Parameter Specifications

        LAMBDA-Y
```

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0	0	0
GOAL	1	0	0

CLIM	2	0	0
CULT	0	0	0
TEAM	0	3	0
CONT	0	4	0
COMB	0	0	0
ENGA	0	0	5
EXPE	0	0	6

LAMBDA-X

	LEAD
COLL	7
STUD	8
PROG	9

BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	0	10	11
COML	0	0	0
BUILD	0	0	0

GAMMA

	LEAD
EFFE	12
COML	13
BUILD	14

PSI

EFFE	COML	BUILD
15	16	17

THETA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	18					
GOAL	19	20				
CLIM	0	0	21			
CULT	0	0	22	23		
TEAM	0	0	0	0	24	
CONT	0	0	0	0	25	26
COMB	0	0	0	0	0	0
ENGA	28	0	0	0	0	0
EXPE	31	0	32	0	33	34

THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	27		
ENGA	29	30	
EXPE	0	0	35

THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT

COLL	36	37	0	38	39	0
STUD	43	0	0	0	44	0
PROG	0	0	46	47	48	0

THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COLL	40	41	0
STUD	0	0	0
PROG	49	0	0

THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	42		
STUD	0	45	
PROG	0	50	51

TI Effectiveness School

Number of Iterations = 54

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0.33	- -	- -
GOAL	0.51	- -	- -
	(0.05)		
	10.08		
CLIM	0.60	- -	- -
	(0.07)		
	8.92		
CULT	- -	0.62	- -
TEAM	- -	0.65	- -
		(0.04)	
		18.34	
CONT	- -	0.74	- -
		(0.03)	
		21.37	
COMB	- -	- -	0.65
ENGA	- -	- -	0.68
			(0.03)
			19.61
EXPE	- -	- -	0.65
			(0.04)
			17.76

LAMBDA-X

	LEAD
COLL	0.64
	(0.04)
	16.98
STUD	0.56
	(0.03)
	16.67
PROG	0.60
	(0.04)
	14.34

BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	-2.40	-1.04
		(2.52)	(0.47)
		-0.95	-2.22
COML	- -	- -	- -
BUILD	- -	- -	- -

GAMMA

	LEAD
EFFE	4.31
	(2.52)
	1.71
COML	0.99
	(0.06)
	17.56
BUILD	0.95
	(0.06)
	16.97

Covariance Matrix of ETA and KSI

	EFFE	COML	BUILD	LEAD
EFFE	1.00			
COML	0.89	1.00		
BUILD	0.82	0.94	1.00	
LEAD	0.97	0.99	0.95	1.00

PHI

	LEAD

```
        --------
            1.00


     PSI
     Note: This matrix is diagonal.

            EFFE       COML      BUILD
        --------   --------   --------
           -0.21       0.03       0.10
          (0.25)     (0.02)     (0.03)
           -0.82       1.17       3.08


     Squared Multiple Correlations for Structural Equations

            EFFE       COML      BUILD
        --------   --------   --------
            1.21       0.97       0.90

     Squared Multiple Correlations for Reduced Form

            EFFE       COML      BUILD
        --------   --------   --------
            0.94       0.97       0.90

     Reduced Form

            LEAD
        --------
 EFFE       0.97
          (0.11)
            8.55

 COML       0.99
          (0.06)
           17.56

BUILD       0.95
          (0.06)
           16.97


     THETA-EPS

            LEAR       GOAL       CLIM       CULT       TEAM       CONT
        --------   --------   --------   --------   --------   --------
 LEAR       0.28
          (0.02)
           11.27

 GOAL       0.08       0.17
          (0.02)     (0.02)
            5.03       9.53

 CLIM        - -        - -       0.10
                              (0.02)
                                5.72

 CULT        - -        - -       0.02       0.11
                              (0.01)     (0.01)
                                1.85       8.51
```

TEAM	- -	- -	- -	- -	0.18	
					(0.02)	
					9.07	
CONT	- -	- -	- -	- -	0.04	0.13
					(0.01)	(0.02)
					3.14	7.77
COMB	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ENGA	0.03	- -	- -	- -	- -	- -
	(0.01)					
	2.20					
EXPE	-0.03	- -	0.02	- -	0.07	0.05
	(0.01)		(0.01)		(0.01)	(0.01)
	-2.57		1.83		5.24	3.86

THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	0.11		
	(0.02)		
	6.35		
ENGA	0.02	0.22	
	(0.02)	(0.03)	
	1.44	8.21	
EXPE	- -	- -	0.19
			(0.02)
			9.51

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
0.28	0.60	0.79	0.78	0.71	0.81

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

COMB	ENGA	EXPE
0.80	0.68	0.70

THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
COLL	0.02	0.03	- -	-0.03	0.04	- -
	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)	
	1.41	2.16		-2.77	3.28	
STUD	0.05	- -	- -	- -	0.02	- -
	(0.01)				(0.01)	
	4.19				1.79	

PROG	- -	- -	-0.03	0.03	0.03	- -
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	
			-2.09	2.29	2.42	

THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COLL	-0.05	-0.05	- -
	(0.01)	(0.01)	
	-4.01	-3.25	
STUD	- -	- -	- -
PROG	-0.02	- -	- -
	(0.01)		
	-1.96		

THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	0.17		
	(0.02)		
	9.38		
STUD	- -	0.14	
		(0.01)	
		10.65	
PROG	- -	0.06	0.27
		(0.01)	(0.03)
		4.63	10.57

Squared Multiple Correlations for X - Variables

COLL	STUD	PROG
0.71	0.69	0.57

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 27
Minimum Fit Function Chi-Square = 11.37 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 11.11 (P = 1.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.042
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.47
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.47 ; 0.47)

ECVI for Saturated Model = 0.57
ECVI for Independence Model = 27.64

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 7493.21
Independence AIC = 7517.21
Model AIC = 113.11
Saturated AIC = 156.00
Independence CAIC = 7572.52
Model CAIC = 348.19
Saturated CAIC = 515.54

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.41
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1124.23

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0049
Standardized RMR = 0.0096
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.34

TI Effectiveness School

Fitted Covariance Matrix

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	0.38					
GOAL	0.24	0.44				
CLIM	0.19	0.30	0.45			
CULT	0.18	0.28	0.35	0.50		
TEAM	0.19	0.30	0.34	0.41	0.60	
CONT	0.21	0.34	0.39	0.46	0.53	0.68
COMB	0.17	0.27	0.31	0.38	0.40	0.45
ENGA	0.21	0.29	0.33	0.40	0.42	0.47
EXPE	0.14	0.27	0.34	0.38	0.47	0.50
COLL	0.22	0.35	0.37	0.37	0.45	0.47
STUD	0.22	0.28	0.32	0.34	0.38	0.41
PROG	0.19	0.29	0.32	0.39	0.41	0.44

Fitted Covariance Matrix

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
COMB	0.53					
ENGA	0.47	0.69				
EXPE	0.42	0.45	0.62			
COLL	0.35	0.37	0.40	0.58		
STUD	0.34	0.36	0.35	0.36	0.45	
PROG	0.34	0.39	0.37	0.38	0.40	0.62

Fitted Residuals

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	0.00					
GOAL	0.00	0.00				

CLIM	0.00	0.00	0.00			
CULT	0.00	0.00	0.00	0.00		
TEAM	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
CONT	-0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
COMB	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
ENGA	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
EXPE	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
COLL	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
STUD	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
PROG	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
COMB	0.00					
ENGA	0.00	0.00				
EXPE	0.00	0.00	0.00			
COLL	0.00	0.00	0.00	0.00		
STUD	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
PROG	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

```
Smallest Fitted Residual =   -0.02
  Median Fitted Residual =    0.00
 Largest Fitted Residual =    0.02
```

Stemleaf Plot

```
- 1|88
- 1|2
- 0|877665555
- 0|44443322222211111100000000000
  0|111111111111222222333333344
  0|55556667
  1|
  1|7
```

Standardized Residuals

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	0.07					
GOAL	0.63	0.55				
CLIM	-0.18	0.58	0.47			
CULT	0.41	0.59	0.53	0.40		
TEAM	-1.20	-0.32	-0.51	-0.08	-0.46	
CONT	-1.38	-1.40	0.62	0.12	-0.38	-0.40
COMB	0.50	-0.01	-0.71	0.06	0.78	0.74
ENGA	0.06	0.01	0.56	-0.09	-0.43	-0.43
EXPE	-0.66	-0.64	-0.15	-0.32	0.67	1.08
COLL	-1.04	-0.32	0.36	0.36	-0.89	-0.93
STUD	0.35	0.50	-0.92	-0.23	0.15	0.48
PROG	1.11	0.04	-0.47	-0.25	-0.35	-0.25

Standardized Residuals

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
COMB	0.37					
ENGA	0.42	0.62				
EXPE	-0.03	0.58	1.00			
COLL	0.13	-0.27	-0.43	-0.89		

```
    STUD       0.08      -0.39       0.68       0.26       0.48
    PROG       0.23       0.31      -0.45       0.07       1.02       0.12

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual =   -1.40
  Median Standardized Residual =    0.06
 Largest Standardized Residual =    1.11

Stemleaf Plot

- 1|4420
- 0|99997765555
- 0|4444443333332221110000
  0|1111111122333444444
  0|555555566666667778
  1|0011

TI Effectiveness School

                      Qplot of Standardized Residuals

 3.5.......................................................................
    .                                                                  ..
    .                                                                . .
    .                                                              .   .
    .                                                            .     .
    .                                                          .       .
    .                                                        .         .
    .                                                      .           .
    .                                          x         .             .
    .                                                  .               .
    .                                          x     .                 .
    .                                         x     .                  .
    .                                         x   .                    .
    .                                       x     .                    .
    .                                      *    .                     .
N   .                                     *x   .                      .
o   .                                     x  .                        .
r   .                                    xx .                         .
m   .                                   xx .                          .
a   .                                   *.                            .
l   .                                 x.                              .
    .                                **                                .
Q   .                                x*                                .
u   .                               x*                                 .
a   .                              .xx                                 .
n   .                            . *x                                  .
t   .                           . *                                    .
i   .                         .  xx                                    .
l   .                       .    *                                     .
e   .                      .   xxx                                     .
s   .                   .  x xx                                        .
    .                 .    *                                            .
    .                .     x                                            .
    .              .      x                                             .
    .            .      x                                               .
    .          .     x                                                  .
    .        .     x                                                    .
    .      .                                                            .
    .    .                                                              .
    .   .                                                               .
    . .                                                                 .
-3.5......................................................................
  -3.5                                                              3.5
                          Standardized Residuals
```

TI Effectiveness School

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	0.11	0.08
GOAL	- -	0.01	0.08
CLIM	- -	0.33	0.01
CULT	0.48	- -	0.20
TEAM	0.27	- -	0.12
CONT	0.00	- -	0.02
COMB	0.08	0.47	- -
ENGA	0.13	0.28	- -
EXPE	0.04	0.16	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-0.03	0.02
GOAL	- -	-0.01	-0.02
CLIM	- -	0.12	0.01
CULT	0.08	- -	-0.07
TEAM	-0.04	- -	0.05
CONT	-0.01	- -	0.02
COMB	-0.02	0.11	- -
ENGA	0.03	-0.09	- -
EXPE	-0.02	-0.22	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-0.03	0.02
GOAL	- -	-0.01	-0.02
CLIM	- -	0.12	0.01
CULT	0.08	- -	-0.07
TEAM	-0.04	- -	0.05
CONT	-0.01	- -	0.02
COMB	-0.02	0.11	- -
ENGA	0.03	-0.09	- -
EXPE	-0.02	-0.22	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-0.05	0.03
GOAL	- -	-0.02	-0.04
CLIM	- -	0.18	0.02
CULT	0.11	- -	-0.11
TEAM	-0.06	- -	0.06
CONT	-0.01	- -	0.02
COMB	-0.03	0.15	- -
ENGA	0.03	-0.11	- -
EXPE	-0.03	-0.28	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	- -	- -
COML	0.06	- -	0.06
BUILD	0.06	0.06	- -

Expected Change for BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	- -	- -
COML	-0.09	- -	0.09
BUILD	-0.13	0.31	- -

Standardized Expected Change for BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	- -	- -
COML	-0.09	- -	0.09
BUILD	-0.13	0.31	- -

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -		
COML	- -	- -	
BUILD	- -	0.06	- -

Expected Change for PSI

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -		
COML	- -	- -	
BUILD	- -	0.01	- -

Standardized Expected Change for PSI

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -		
COML	- -	- -	
BUILD	- -	0.01	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	- -					
GOAL	- -	- -				
CLIM	0.00	0.00	- -			
CULT	0.12	0.32	- -	- -		
TEAM	1.15	0.59	0.41	0.02	- -	
CONT	0.67	0.69	1.15	0.02	- -	- -
COMB	0.86	0.00	0.85	0.01	0.43	0.15
ENGA	- -	0.00	0.85	0.03	0.20	0.14
EXPE	- -	0.10	- -	0.03	- -	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	- -		
ENGA	- -	- -	
EXPE	0.54	0.54	- -

Expected Change for THETA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	- -					
GOAL	- -	- -				
CLIM	0.00	0.00	- -			
CULT	0.00	0.01	- -	- -		
TEAM	-0.01	0.01	-0.01	0.00	- -	
CONT	-0.01	-0.01	0.01	0.00	- -	- -
COMB	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
ENGA	- -	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00
EXPE	- -	0.00	- -	0.00	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	- -		
ENGA	- -	- -	
EXPE	-0.01	0.01	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	- -					
GOAL	- -	- -				
CLIM	0.00	0.00	- -			
CULT	0.01	0.01	- -	- -		
TEAM	-0.03	0.02	-0.01	0.00	- -	
CONT	-0.02	-0.01	0.02	0.00	- -	- -
COMB	0.03	0.00	-0.02	0.00	0.01	0.01
ENGA	- -	0.00	0.02	0.00	-0.01	-0.01
EXPE	- -	-0.01	- -	0.00	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	- -		
ENGA	- -	- -	
EXPE	-0.02	0.02	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
COLL	- -	- -	0.29	- -	- -	0.15
STUD	- -	0.35	0.88	0.17	- -	0.29
PROG	1.54	0.48	- -	- -	- -	0.01

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE

COLL	- -	- -	0.04
STUD	0.05	0.54	0.90
PROG	- -	0.35	0.26

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
COLL	- -	- -	0.01	- -	- -	-0.01
STUD	- -	0.01	-0.01	0.00	- -	0.01
PROG	0.02	-0.01	- -	- -	- -	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COLL	- -	- -	0.00
STUD	0.00	-0.01	0.01
PROG	- -	0.01	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
COLL	- -	- -	0.02	- -	- -	-0.01
STUD	- -	0.01	-0.02	-0.01	- -	0.01
PROG	0.04	-0.02	- -	- -	- -	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COLL	- -	- -	-0.01
STUD	0.00	-0.01	0.02
PROG	- -	0.01	-0.01

Modification Indices for THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	- -		
STUD	0.00	- -	
PROG	0.02	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	- -		
STUD	0.00	- -	
PROG	0.00	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	- -		
STUD	0.00	- -	
PROG	0.00	- -	- -

Maximum Modification Index is 1.54 for Element (3, 1) of THETA DELTA-EPSILON

TI Effectiveness School

Factor Scores Regressions

ETA

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
EFFE	-0.02	0.24	0.64	0.00	-0.02	0.15
COML	-0.05	0.02	0.05	0.35	0.06	0.30
BUILD	-0.03	-0.06	-0.09	0.21	-0.15	0.07

ETA

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
EFFE	0.11	0.03	-0.11	0.22	0.15	0.16
COML	0.22	0.10	-0.05	0.29	0.14	0.03
BUILD	0.48	0.21	0.24	0.39	0.11	0.06

KSI

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAD	-0.01	0.13	0.32	0.19	0.01	0.20

KSI

	COMB	ENGA	EXPE	COLL	STUD	PROG
LEAD	0.26	0.11	0.00	0.22	0.08	0.07

TI Effectiveness School

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0.33	- -	- -
GOAL	0.51	- -	- -
CLIM	0.60	- -	- -
CULT	- -	0.62	- -
TEAM	- -	0.65	- -
CONT	- -	0.74	- -
COMB	- -	- -	0.65
ENGA	- -	- -	0.68
EXPE	- -	- -	0.65

LAMBDA-X

	LEAD
COLL	0.64
STUD	0.56
PROG	0.60

BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	-2.40	-1.04
COML	- -	- -	- -
BUILD	- -	- -	- -

GAMMA

	LEAD
EFFE	4.31
COML	0.99
BUILD	0.95

Correlation Matrix of ETA and KSI

	EFFE	COML	BUILD	LEAD
EFFE	1.00			
COML	0.89	1.00		
BUILD	0.82	0.94	1.00	
LEAD	0.97	0.99	0.95	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

EFFE	COML	BUILD
-0.21	0.03	0.10

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LEAD
EFFE	0.97
COML	0.99
BUILD	0.95

TI Effectiveness School

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0.53	- -	- -
GOAL	0.77	- -	- -
CLIM	0.89	- -	- -
CULT	- -	0.88	- -
TEAM	- -	0.84	- -
CONT	- -	0.90	- -
COMB	- -	- -	0.89
ENGA	- -	- -	0.83
EXPE	- -	- -	0.83

LAMBDA-X

	LEAD
COLL	0.85
STUD	0.83
PROG	0.75

BETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	-2.40	-1.04
COML	- -	- -	- -

BUILD	- -	- -	- -

GAMMA

	LEAD
EFFE	4.31
COML	0.99
BUILD	0.95

Correlation Matrix of ETA and KSI

	EFFE	COML	BUILD	LEAD
EFFE	1.00			
COML	0.89	1.00		
BUILD	0.82	0.94	1.00	
LEAD	0.97	0.99	0.95	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

EFFE	COML	BUILD
-0.21	0.03	0.10

THETA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
LEAR	0.72					
GOAL	0.19	0.40				
CLIM	- -	- -	0.21			
CULT	- -	- -	0.04	0.22		
TEAM	- -	- -	- -	- -	0.29	
CONT	- -	- -	- -	- -	0.07	0.19
COMB	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ENGA	0.06	- -	- -	- -	- -	- -
EXPE	-0.07	- -	0.04	- -	0.12	0.08

THETA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COMB	0.20		
ENGA	0.04	0.32	
EXPE	- -	- -	0.30

THETA-DELTA-EPS

	LEAR	GOAL	CLIM	CULT	TEAM	CONT
COLL	0.04	0.06	- -	-0.06	0.07	- -
STUD	0.11	- -	- -	- -	0.03	- -
PROG	- -	- -	-0.05	0.05	0.05	- -

THETA-DELTA-EPS

	COMB	ENGA	EXPE
COLL	-0.09	-0.08	- -
STUD	- -	- -	- -
PROG	-0.04	- -	- -

THETA-DELTA

	COLL	STUD	PROG
COLL	0.29		
STUD	- -	0.31	
PROG	- -	0.12	0.43

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	LEAD
EFFE	0.97
COML	0.99
BUILD	0.95

TI Effectiveness School

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	LEAD
EFFE	0.97
	(0.11)
	8.55
COML	0.99
	(0.06)
	17.56
BUILD	0.95
	(0.06)
	16.97

Indirect Effects of KSI on ETA

	LEAD
EFFE	-3.35
	(2.49)
	-1.34
COML	- -
BUILD	- -

Total Effects of ETA on ETA

	EFFE	COML	BUILD
EFFE	- -	-2.40	-1.04
		(2.52)	(0.47)
		-0.95	-2.22
COML	- -	- -	- -
BUILD	- -	- -	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 6.815

Total Effects of ETA on Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0.33	-0.78	-0.34
		(0.82)	(0.15)
		-0.95	-2.22
GOAL	0.51	-1.22	-0.53
	(0.05)	(1.28)	(0.23)
	10.08	-0.95	-2.26
CLIM	0.60	-1.43	-0.62
	(0.07)	(1.49)	(0.27)
	8.92	-0.96	-2.27
CULT	- -	0.62	- -
TEAM	- -	0.65	- -
		(0.04)	
		18.34	
CONT	- -	0.74	- -
		(0.03)	
		21.37	
COMB	- -	- -	0.65
ENGA	- -	- -	0.68
			(0.03)
			19.61
EXPE	- -	- -	0.65
			(0.04)
			17.76

Indirect Effects of ETA on Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-0.78	-0.34
		(0.82)	(0.15)
		-0.95	-2.22
GOAL	- -	-1.22	-0.53
		(1.28)	(0.23)
		-0.95	-2.26
CLIM	- -	-1.43	-0.62
		(1.49)	(0.27)
		-0.96	-2.27
CULT	- -	- -	- -
TEAM	- -	- -	- -

CONT	- -	- -	- -
COMB	- -	- -	- -
ENGA	- -	- -	- -
EXPE	- -	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

	LEAD
LEAR	0.32
	(0.04)
	8.55
GOAL	0.49
	(0.04)
	13.53
CLIM	0.58
	(0.03)
	16.88

```
    CULT       0.61
             (0.03)
              17.56

    TEAM       0.64
             (0.04)
              16.30

    CONT       0.73
             (0.04)
              18.47

    COMB       0.61
             (0.04)
              16.97

    ENGA       0.65
             (0.04)
              15.12

    EXPE       0.62
             (0.04)
              15.30


TI Effectiveness School

Standardized Total and Indirect Effects

        Standardized Total Effects of KSI on ETA

              LEAD
           --------
    EFFE       0.97
    COML       0.99
   BUILD       0.95

        Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

              LEAD
           --------
    EFFE      -3.35
    COML        - -
   BUILD        - -

        Standardized Total Effects of ETA on ETA

              EFFE       COML      BUILD
           --------   --------   --------
    EFFE        - -      -2.40      -1.04
    COML        - -        - -        - -
   BUILD        - -        - -        - -

        Standardized Total Effects of ETA on Y

              EFFE       COML      BUILD
           --------   --------   --------
    LEAR       0.33      -0.78      -0.34
    GOAL       0.51      -1.22      -0.53
    CLIM       0.60      -1.43      -0.62
    CULT        - -       0.62        - -
    TEAM        - -       0.65        - -
```

CONT	- -	0.74	- -
COMB	- -	- -	0.65
ENGA	- -	- -	0.68
EXPE	- -	- -	0.65

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	0.53	-1.26	-0.54
GOAL	0.77	-1.86	-0.80
CLIM	0.89	-2.12	-0.92
CULT	- -	0.88	- -
TEAM	- -	0.84	- -
CONT	- -	0.90	- -
COMB	- -	- -	0.89
ENGA	- -	- -	0.83
EXPE	- -	- -	0.83

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-0.78	-0.34
GOAL	- -	-1.22	-0.53
CLIM	- -	-1.43	-0.62
CULT	- -	- -	- -
TEAM	- -	- -	- -
CONT	- -	- -	- -
COMB	- -	- -	- -
ENGA	- -	- -	- -
EXPE	- -	- -	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	EFFE	COML	BUILD
LEAR	- -	-1.26	-0.54
GOAL	- -	-1.86	-0.80
CLIM	- -	-2.12	-0.92
CULT	- -	- -	- -
TEAM	- -	- -	- -
CONT	- -	- -	- -
COMB	- -	- -	- -
ENGA	- -	- -	- -
EXPE	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	LEAD
LEAR	0.32
GOAL	0.49
CLIM	0.58
CULT	0.61
TEAM	0.64
CONT	0.73
COMB	0.61
ENGA	0.65
EXPE	0.62

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	LEAD
LEAR	0.51

```
GOAL       0.75
CLIM       0.86
CULT       0.87
TEAM       0.83
CONT       0.89
COMB       0.85
ENGA       0.78
EXPE       0.79
                        Time used:    0.031 Seconds
```

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางวงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์

วัน เดือน ปีเกิด 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2522

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

การศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาทันตกรรมทั่วไป คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ.2551 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2555

ประวัติการปฏิบัติงาน

ปีพ.ศ.2547-2548 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จ.มหาสารคาม

ปี พ.ศ.2548-2552 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลโกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม

ปี พ.ศ.2552-ปัจจุบัน ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง “การสร้างโครงร่างสามมิติของโปรตีนไฟ โบรอินจากไหมไทยด้วยวิธี Solvent Casting และ Particulate Leaching มีซูโครสทำให้เกิดรูพรุน (Fabrication of Three-dimensional Scaffold from Thai Silk Fibroin by Solvent Casting and Particulate Leaching Technique with Sucrose as a Porogen)” นำเสนอในการสัมมนา “ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา” ครั้งที่ 10 เมื่อวันศุกร์ที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง “School Climate of Sirindhorn Public Health College in Thailand: A Report on Perceptions of Faculty and Students” ตีพิมพ์ใน Journal of Educational Administration, volume 6, number 1, 2010

เรื่อง “ความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: โมเดลสมการโครงสร้าง” ตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2555)