



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน



ดุชฎินิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุชฎินิบัณฑิต  
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม



Factors Affecting the Effectiveness of Vitheebuddha Schools  
with the Royal Award.



Phra Sorapuk Khemmapañño

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Doctor of Philosophy Program in Leadership and  
Innovation in Educational Administration Graduate School Siam

University Academic Year 2021

Copyright of Siam University

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน  
นามผู้วิจัย              พระสรศักดิ์ เขมปญโญ (รามัญอุดม)  
อาจารย์ที่ปรึกษา        รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรยอค                              ที่ปรึกษาหลัก  
   รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย                        ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาดำเนินหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหาร  
การศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(พระศรีธรรมภาณี, ดร.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง)

..... กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรยอค)

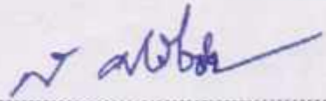
..... กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน  
โดย : พระสรภักดิ์ เขมปณโณ  
ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ดุษฎีบัณฑิต

  
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและครูผู้สอน จำนวนรวมทั้งสิ้น 566 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับในมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือความเจริญงอกงามของนักเรียน และการยอมรับจากสังคม รองลงมาคือ คุณภาพการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยด้านบริหาร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอก และปัจจัยด้านกายภาพ มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานอยู่ในระดับน้อยและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์

ผลการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันผลการวิจัย ปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยกับผลการวิจัยและประเมินให้อยู่ในระดับดีมากทุกด้านทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : ประสิทธิผลขององค์กร, โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล, การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

## ABSTRACT

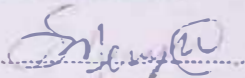
**Title** : Factors Affecting the Effectiveness of Vitheebuddha Schools with the Royal Award

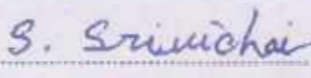
**By** : Phra Sorapuk Khemmapañño

**Degree** : Doctor of Philosophy (Ph.D.)

**Major Field** : Leadership and Innovation in Educational Administration

**Dissertation Advisors** :

  
.....  
Assoc. Prof. Dr. Boofimee Nenvod

  
.....  
Assoc. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai


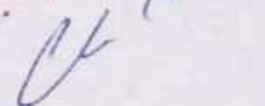
The purposes of this study were to study the effectiveness of the Vitheebuddha School with the Royal Award and to analyze the factors affecting the effectiveness of Vitheebuddha School with the Royal Award. Data were collected from the school director, deputy director, school project supervisor teacher, and teachers, totaling 566 through a questionnaire. Data were analyzed by using descriptive statistics and the LISREL method.

Research findings showed that effectiveness of Vitheebuddha Schools with the Royal Award were at the highest level. When considering each aspect, data showed that they were at high to the highest level, by which the highest scores were the student development aspect and social acceptance aspect, followed by quality of work aspect and coworker satisfaction aspect, respectively.

With regards to factors affecting the effectiveness of Vitheebuddha School with the Royal Award, data showed that the effectiveness of Vitheebuddha School with the Royal Award was totally effected mostly from administrative factors, followed by personnel factor. Where by external factors and physical data factors effected positively at the less level and the developed model was appropriated to the empirical data.

The results of experts group seminar showed that they agreed with the research findings and they rated at the most level for the appropriateness, the feasibility, and the utilization.

**Keyword** : Factors Affecting the effectiveness, effectiveness, Vitheebuddha Schools with the Royal Award, causal relationship structures

## กิตติประกาศ

คุณุภินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอดและรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับลูกศิษย์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขออนุโมทนาบุญเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยและกรรมการสอบคุณุภินิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงเพิ่มเติมคุณุภินิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาบุญกับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา มาร่วมสนทนากลุ่มและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจน ผู้อำนวยการสถานศึกษา , รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและครูผู้สอน โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานทั้งรุ่น 1, รุ่น 2 และรุ่นที่ 3 จำนวนทั้ง 75 โรงเรียน ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

ขออนุโมทนาบุญกับคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรปริญญาคุณุภินิพนธ์ สาขาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดวิชาความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขออนุโมทนาบุญกับพี่ เพื่อนและน้องๆ คุณุภินิพนธ์ สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ที่ได้มีส่วนในการให้ข้อคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาเป็นอย่างดีโดยตลอด

ขออนุโมทนาบุญกับบิดา มารดา ซึ่งเป็นครูคนแรก เป็นผู้ให้สติปัญญาพร้อมร่างกายอันสมบูรณ์ ผู้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอันสำคัญของชีวิต ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่เข้มแข็ง จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้

พระสรภักดิ์ เขมปณโณ (รามัญอุดม)

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามของการวิจัย	5
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4. ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5. กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย	9
1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>16</b>
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร	16
2.2. โรงเรียนวิถิ์พุทธ	87
2.3. โรงเรียนวิถิ์พุทธพระราชทาน	99
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	111
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>122</b>
3.1. ประชากร, ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	122
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	129
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	130
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	134
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	135
3.6. ขั้นตอนการวิจัย	136
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>138</b>
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	141
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย	142
2.1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิ์พุทธพระราชทาน	142
2.2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิ์พุทธพระราชทาน	145
2.3. ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิ์พุทธพระราชทาน	156

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	163
5.1. สรุปผลการวิจัย	163
5.2. อภิปรายผลการวิจัย	167
5.3. ข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	171
ภาคผนวก	179
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	180
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนากลุ่ม	182
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	184
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ	190
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ tryout	196
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	200
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	204
ภาคผนวก ฌ แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม	219
ภาคผนวก ฎ ภาพประกอบการสัมมนากลุ่ม	224
ภาคผนวก ฏ หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัย	227
ภาคผนวก ฐ ประวัติของผู้วิจัย	230



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร	22
2.2	การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	28
2.3	การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร	84
2.4	เกณฑ์การวัดตัวชี้วัดการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	101
2.5	แบบการประเมินโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	106
2.6	แบบประเมินคุณลักษณะเชิงพุทธของนักเรียน	106
2.7	แบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารและครู	107
2.8	แบบประเมินด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม	108
2.9	เปรียบเทียบเกณฑ์ตัวชี้วัดการดำเนินการโรงเรียนวิถิพุทธ	109
3.1	ตารางแสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	123
3.2.	โครงสร้างเครื่องมือที่ต้องการวัดแต่ละด้าน	130
3.3	แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	133
4.1	สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ	138
4.2	อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร	139
4.3	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	141
4.4	ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานในภาพรวม	142
4.5	ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	142
4.6	ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	145
4.7	ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้	146
4.8	การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล	149
4.9	ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	154
4.10	ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลโดยรวม ทางตรงและทางอ้อมของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	156
4.11	ผลการประเมินโมเดลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	157

## สารบัญแผนภูมิภาพ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ	95
2.2	ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	104
2.3	โรงเรียนวิถีพุทธ แบ่งระดับโรงเรียนวิถีพุทธ เป็น 3 ระดับ	109
4.1	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานก่อนปรับแก้	151
4.2	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานหลังปรับแก้	153
4.3	โมเดลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	155



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างสูง สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรง เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญและมีบทบาทในการทำหน้าที่ยุติธรรมถ่ายทอดวิชาแก่เยาวชน โรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ทันต่อสถานการณ์และบริหารแบบมีอาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียน จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นมากมายและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ด้วยการใช้จ่ายและการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ตลอดเวลา และหากโรงเรียนมีผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิผลมีความเชื่อมความสัมพันธ์กันกับโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จ ตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 มาตรา 54 วรรค 3 แนวนโยบายพื้นฐาน แห่งรัฐ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อ พัฒนาการศึกษาระดับชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายบนพื้นฐานแห่งรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

สำนักงานเลขาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ระบุไว้ชัดเจนถึงความสำคัญของการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาคนของประเทศ ให้มีความรู้และทักษะทั้งทักษะพื้นฐานที่ จำเป็นและทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้คู่คุณธรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มี นิสสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย สอดคล้องกับที่พระพรหมบัณฑิต (2556) กล่าวว่า การศึกษาและการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมอันเป็นวิถีทางอันดีที่สุดที่จะสร้างสันติภาพจากภายในแก่มวลมนุษยชาติ การ สนับสนุนและส่งเสริมพลเมืองโลกผ่านกระบวนการบริหารการศึกษาเรียนรู้คุณธรรม อีกทั้งการน้อม นำหลักพุทธธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาศึกษาและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา อันจะทำให้เข้าใจความเป็นมนุษย์ได้อย่างถูกต้องตามจริง รวมทั้ง เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของโลกและเป็นคนที่สมบูรณ์ตามแบบวิถีพุทธ ผ่านกิจกรรมทางวิชาการ ศาสนาและวิถีชีวิตชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระแสหลักส่งผลให้ไม่ สามารถพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมได้ การศึกษาตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของกุลบุตรและ กุลธิดาในอดีตมีรากฐานมาจากคำพุทธธรรมเข้ามาช่วยอบรมสั่งสอน แม้ในปัจจุบันจะมีการศึกษา

ภาคบังคับแต่ยังไม่ได้นำเอาหลักธรรมมาใช้เป็นพื้นฐานทางการศึกษาทำให้พุทธธรรมเองมีความห่างเหินจากชีวิตคนไทยมากขึ้น คุณค่าองค์ความรู้ในระบบไตรสิกขาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงมีแนวคิดที่ส่งเสริมให้ใช้ระบบพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ศึกษาวิวัฒนาการการจัดการศึกษาของไทย มีวิวัฒนาการที่ส่งเสริมให้สถานศึกษานำระบบการศึกษาแนวพระพุทธธรรมมาประยุกต์กับระบบการเรียนการสอนให้สถานศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ให้มีคุณสมบัติของการเป็นคนที่ดี เก่ง มีความสุขอย่างแท้จริง อันเป็นเป้าหมายของหลักธรรม โดยจัดการศึกษาเป็นระบบที่ชัดเจน ผ่านการดำเนินงานในด้านวิถีพุทธ ที่เรียกว่า "โรงเรียนวิถีพุทธ" อันจะเป็นตัวอย่างที่จะขยายผลสู่การพัฒนาในโรงเรียนอื่นๆ ในวงกว้างต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ซึ่งหลักธรรมนี้ใช้เป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ ให้เป็นโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบในทัศนคติได้ทุกโรงเรียนทั่วประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ **สมเด็จพระพุทธอาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ)** ซึ่งให้ความสำคัญต่อโรงเรียนวิถีพุทธและได้กล่าวถึงแนวคิดวิถีพุทธ วิถีธรรมวิถีไทยว่า โรงเรียนวิถีพุทธเป็นสถาบันที่มีความสำคัญทั้งนี้เพราะ พระพุทธศาสนามีความสำคัญมากต่อการศึกษาไทย การศึกษาที่เรียวร้องว่า ต้องการคุณธรรมจริยธรรมให้พระพุทธศาสนาเพาะเลี้ยงคนตั้งแต่เยาว์วัยให้เกิดความเคยชินกับความดี สร้างความรู้สึกนึกคิดให้สูงขึ้นตามวัยและบทบาทหน้าที่ ผู้ใหญ่จึงต้องประคับประคองให้อยู่ในความดีความงามไม่หลงจนไม่มีหลักของตัวเอง สิ่งสำคัญ คือการรักษาความอิสระทางสติปัญญา กลัวตกเป็นทาสทางสติปัญญาจนลืมความเป็นไทย โรงเรียนที่กล้าแสดงตนเป็นโรงเรียนวิถีพุทธจึงเป็นความสำเร็จขั้นหนึ่ง โรงเรียนวิถีพุทธจะเป็นแหล่งเพาะเลี้ยงความดีงาม งดงามให้แก่ชาติหากนิ่งเฉยไปเด็กไทยจะตกเป็นทาสทางสติปัญญา โรงเรียนวิถีพุทธจึงจะต้องแข็งแกร่งเพื่อประเทศชาติ (สมเด็จพระพุทธอาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ), 2557)

ผู้นำหรือผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จของงานอย่างยิ่ง หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าหากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ดีแม้องค์กรจะถูกต้องและดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นจึงถือว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องและเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ดังนั้น การจัดการศึกษาแนววิถีพุทธจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตคนไทย ซึ่งจะเป็นโอกาสและแนวทางหลักของการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้มีเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการพัฒนาโรงเรียนในหลายรูปแบบ ดังที่สำนักงานนวัตกรรมจัดการศึกษา (2556) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ 5 รูปแบบ คือ 1. โรงเรียนวิถีพุทธ 2. โรงเรียนในกำกับของรัฐ 3. โรงเรียนสองภาษา ต่อมาเรียกว่า "โรงเรียนมาตรฐานสากล 4. โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และ 5. โรงเรียนต้นแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

โรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งเป็นโรงเรียนรูปแบบหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาให้เป็นนวัตกรรมแห่งการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการจัดการศึกษาโดยเรียกชื่อโรงเรียนรูปแบบนี้ว่า "โรงเรียนวิถีพุทธ" ที่มุ่งจัดการศึกษาแบบบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับกลุ่มสาระและกิจกรรมต่างๆ ในหลักสูตร ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางกาย สังคม จิตใจและปัญญาอย่างครบถ้วน ซึ่ง **พระพรหมบัณฑิต** (2556) ได้ให้เหตุผลประกอบความตอนหนึ่งว่า "ปัจจุบันปัญหาสำคัญอยู่ที่การจัดการศึกษาที่ไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ส่วนใหญ่เอาวิชาหรือศาสตร์เป็นตัวตั้ง มุ่งพัฒนาหลักวิชาการ การทดสอบความรู้และการได้มาซึ่งประกาศนียบัตรปริญญาบัตรเพื่อความรู้วิชาศาสตร์นั้นๆ การจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นการแยกส่วนจากชีวิตจริง ดังนั้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเหตุปัจจัยทั้งหมด การศึกษาในพุทธศาสนาจะไม่แยกส่วนโดยเห็นว่า ชีวิตคือการศึกษาวีถิชีวิต ความเป็นจริงและวิชาการเข้าไปด้วยทั้งหมด ซึ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนจึงต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย" จึงมีการดำเนินของโรงเรียนวิถีพุทธทุกแห่งในปัจจุบันนี้ สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2557) แนวทางดำเนินการ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบแนวทางการดำเนินการ 29 ประการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านพฤติกรรมครูและนักเรียน 4) ด้านส่งเสริมวิถีพุทธ และ 5) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ และในด้านการเรียนการสอนซึ่งเป็นด้านที่ครูต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพโดยใช้สื่อประสม แหล่งเรียนรู้หรือนวัตกรรมหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม

ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545 โรงเรียนวิถีพุทธได้มีวิวัฒนาการมา 5 ยุค สามารถแบ่งประเภทโรงเรียนวิถีพุทธ 7 ประเภท คือ 1.โรงเรียนวิถีพุทธยุคแรก 2.โรงเรียนวิถีพุทธกัลยาณมิตร 3.โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ 4.โรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา 5.โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป 6.โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ 7.โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยปัจจุบันมีโรงเรียนวิถีพุทธที่ยังดำเนินการอยู่ 3 ประเภท คือ โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำและโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เนื่องจาก โรงเรียนวิถีพุทธในปัจจุบันมีจำนวนมากถึง 23,160 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 30,388 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และโรงเรียนวิถีพุทธเหล่านี้มีอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย มีบริบทแตกต่างกันไปแต่ละภูมิภาค แม้จะมีการพัฒนาตามอัตลักษณ์ 29 ประการตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ด้วยระยะเวลาการดำเนินงานสร้างสรรค์และพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธอย่างยาวนานถึง 12 ปี ด้วยปัจจุบันโครงการโรงเรียนวิถีพุทธมีระดับ 3 ระดับในการดำเนินการอยู่ ประกอบด้วย ระดับที่ 1 โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป จำนวน รวม 21,854 โรงเรียน มีตัวชี้วัด อัตลักษณ์ 29 ประการ เป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถีพุทธ ผู้รับผิดชอบในโครงการนี้ ระดับที่ 2 โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ รุ่น 1 ถึง รุ่น 11 จำนวน รวม 1,221 โรงเรียน ตัวชี้วัด อัตลักษณ์ 29 ประการ ที่เป็นผลเชิงประจักษ์ มีพระนิเทศก์วิถีพุทธ/คณะกรรมการและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบโครงการนี้ ระดับที่ 3 โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รุ่น 1, รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 จำนวน 85 โรงเรียน ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน 5 มาตรฐาน 54 ตัวบ่งชี้ มีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/โรงเรียนรุ่งอรุณ/สำนักพัฒนานวัตกรรมการ

จัดการศึกษาและพระนิเทศก์วิถิปุทธ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการนี้ (ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรมสถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2563)

โรงเรียนวิถิปุทธ ถือเป็นการจัดการศึกษาแนวพุทธรูปแบบหนึ่ง ชื่อของโรงเรียนวิถิปุทธเริ่มเป็นที่รู้จักในปี พ.ศ.2546 เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้จัดโรงเรียนวิถิปุทธขึ้นในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรเจอดพร สู่แสนสุข (2557) และสุพรรณิ ไชยอำพร (2553) กล่าวว่า การพัฒนาให้ได้มาซึ่งรูปแบบแนวทางกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการสนับสนุนนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผลการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสถาบันต่างๆ ที่ส่วนมากเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคม สภาพการ พัฒนาตัวบ่งชี้ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่พบว่ายังมีความก้าวหน้าช้ากว่าต่างประเทศ สอดคล้องกับเจื้อจันท์ จงสถิตอยู่และรุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2550) ได้สังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะงานวิจัยคุณลักษณะ และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของประเทศต่างๆ พบว่า ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียน ล้วนระบุถึงความเสี่ยงและความเป็นไปของคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ เกิดจากสภาพ การทางสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุเทคโนโลยี และการสื่อสารตามกระแสสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้วิถีชีวิตค่านิยมของนักเรียนเปลี่ยนไป การ ปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในสภาวะสังคมที่เปลี่ยนไปในหลายมิติ สังคมส่วนใหญ่มุ่งแข่งขัน ขาดความ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมมวลรวม ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลานอย่างทั่วถึง เป็นเหตุ ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา สมปอง ใจดีเฉย (2554) นักวิชาการศึกษาเชื่อว่า ถ้ามนุษย์ได้รับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาตามลักษณะของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี สถานศึกษาจึงเป็น หน่วยงานหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ซึ่งมนุษย์ จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกายและด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนก เป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษา เรียกว่า Taxonomy of Educational objectives (Bloom, 1976) โดยจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามทั้ง 3 ด้าน มุ่งพัฒนาองค์รวมของความ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม เสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ความเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามวิถีความเป็นไทยอย่างมีวัฒนธรรม สามารถพัฒนาทักษะชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขทั้งกายและจิตใจผ่านกระบวนการเรียนรู้ บูรณาการที่หลากหลาย โรงเรียนวิถิปุทธได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมไทยให้อยู่เย็นเป็นสุขตลอด มา แต่จากการที่ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียนวิถิปุทธนี้มาหลายปี พบว่าการทำงานตาม โครงการโรงเรียนวิถิปุทธการทำงานของบริบทตัวโครงการโรงเรียนวิถิปุทธ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาด ความเข้าใจที่จะนำไปสู่โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน โดยเกิดจากการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิปุทธพระราชทานในแต่ละโรงเรียน ให้มีแนวทางในการดำเนินงานของ โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำเพื่อพัฒนาไปสู่โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมและสอนวิชาสังคมศึกษาในกลุ่ม สาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในสถานศึกษาต้องการทราบถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิปุทธ พระราชทานเป็นอย่างไรและปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน ซึ่งเป็นการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิปุทธที่ประสบความสำเร็จได้รับผลการ ดำเนินงานเป็นเลิศตามเกณฑ์ที่กำหนดและได้รับรางวัล จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระ

พระเทพรัตนราชสุตา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร มหาวชิราลงกรณวรราชภักดี สิริกิจการิณีพิริยพัฒน์ รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานจะประสบความสำเร็จเป็นตามบริบทของการศึกษา ซึ่งจะทำให้โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไปโรงเรียนชั้นนำได้พัฒนา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานทุกระดับ ได้นำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมกับโรงเรียนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามของการวิจัย

- 1.2.1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเป็นอย่างไร
- 1.2.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานมีอะไรบ้าง

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน
- 1.3.2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

**1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จากการสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและเกณฑ์การประเมินของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้จากการสังเคราะห์กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก ดังนั้นจึงได้จำแนกองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

**ประการที่ 1** องค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานตามแนวคิดของนักวิชาการและเกณฑ์การประเมินโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ประกอบด้วย

**1.ปัจจัยด้านกายภาพ** มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- สถานที่ตั้ง
- อาคารสถานที่
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์
- ทรัพยากร
- การใช้เทคโนโลยี
- จำนวนนักเรียน
- จำนวนบุคลากร

- สภาพแวดล้อม

## 2.ปัจจัยด้านบุคลากร มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่

- ประสบการณ์
- การคัดเลือกบุคลากร
- คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร
- การอบรมพัฒนาการเรียนรู้
- ความรู้ความสามารถในการสอน
- ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท
- ทัศนคติของบุคลากร
- การได้รับการสนับสนุน
- ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร
- ความคาดหวังในความสำเร็จ
- ความผูกพันต่อองค์กร
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศ

## 3.ปัจจัยด้านการบริหาร มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- โครงสร้าง
- การกำหนดเป้าหมาย
- การแบ่งงานตามความสามารถ
- การสื่อสาร
- การประสานงาน
- การนิเทศติดตามผล
- วัฒนธรรมขององค์กร
- ระบบการบริหารงาน

## 4.ปัจจัยภายนอก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน
- การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน
- ความคาดหวังของชุมชน
- สภาพการเมือง เศรษฐกิจ

**ประการที่ 2** ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

**ประสิทธิภาพขององค์กร** ได้แก่

- ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน
- การยอมรับจากสังคม
- ความเจริญงอกงามของนักเรียน
- คุณภาพการปฏิบัติงาน



**1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร** โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ 1, รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 75 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน, รองผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 75 โรงเรียน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 225 คน และครูปฏิบัติหน้าที่การสอน 75 โรงเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2,319 คน จะใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 341 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยางตามสัดส่วน รวมทั้งสิ้น 566 คน

**1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่** โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ 1, รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 75 โรงเรียน

**1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา** ดำเนินการวิจัยระหว่างพฤศจิกายน 2562 – พฤศจิกายน 2564



## 1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่พัฒนาจากโรงเรียนวิถีพุทธทั่วไปและโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำรุ่น 1 ถึง รุ่น 11 จำนวน รวม 1,221 โรงเรียน โรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศตามเกณฑ์ที่กำหนดและได้รับรางวัล จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทั้งรุ่นที่ 1, รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 มีทั้งสิ้น จำนวน 75 โรงเรียน

**ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน วัดผล 54 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 1.ด้านคุณภาพของผู้บริหาร 2.ด้านคุณภาพของครู 3.ด้านระบบการบริหาร ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ (Process) 1.ด้านการจัดการเรียน การสอน 2.ด้านการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 3.ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.ด้านการจัด สภาพแวดล้อม 5.ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริม 6.ด้านการมีส่วนร่วม บวร ตัวชี้วัดด้านผลผลิต (Output) 1.ด้านกายภาพ 2.ด้านสังคม 3.ด้านจิตใจ 4.ด้านปัญญาและตัวชี้วัดด้านผลกระทบ (Outcomes/Impact) 1.ด้านผู้ปกครอง (บ้านและชุมชน) 2.ด้านวัด 3.ด้านโรงเรียน

**เกณฑ์การประเมินโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ในการประเมิน 1.ด้านนวัตกรรม (Input/Process) ได้แก่ 1.1.มีความสอดคล้องของระบบ(Input/Process/Output/Outcome) 1.2.ด้านการบูรณาการ และความสัมพันธ์กับหลักสูตร 1.3.ด้านผลสำเร็จที่มองเห็นได้ชัดเจน 1.4.ด้านความยั่งยืนของระบบ 1.5. ด้านการมีส่วนร่วมของ บวร 2.คุณลักษณะเชิงพุทธของนักเรียน 3.คุณลักษณะเชิงพุทธของผู้บริหาร และครู 4.ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม 5.ด้านเครือข่าย ได้แก่ 5.1.เครือข่ายโรงเรียนวิถีพุทธที่มาร่วม กิจกรรมเยี่ยมเยียน 5.2.มีแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างเชิงประจักษ์ 5.3.มีการทำแผนยุทธศาสตร์ เครือข่ายโรงเรียนวิถีพุทธอย่างเป็นเชิงประจักษ์

**ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกรางวัลโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรม สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

**รองผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกรางวัลโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จากจากสมเด็จพระ กนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

**ครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ ดูแลเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

**ครูปฏิบัติการสอน** หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้

**ประสิทธิผลขององค์กร** หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือ จุดหมาย และระยะยาวหรือวิธีการโดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศเกินกว่าระดับปกติและ ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วย พิจารณาถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการปรับตัวขององค์กร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ ต่อเมื่อกิจกรรมต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ประสิทธิผลสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรสามารถใช้

ประโยชน์จากการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียนและคุณภาพการปฏิบัติงาน

**1.ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นเรียบร้อย ผู้บริหารและครูปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในองค์กร ผู้บริหารและครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีการวางตัวดี พุดจาดี ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการบริหารจัดการองค์กร เป็นแบบอย่างของความมีเหตุผล ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานด้วยสติปัญญา

**2.การยอมรับจากสังคม** หมายถึง ผู้บริหารและครูแสดงทัศนคติหรือเจตคติที่ดีในทางบวกกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก องค์กรภายนอกมีความเห็นชอบต่อการบริหารและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ของโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจบริบทของสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เสียสละเพื่อส่วนร่วม มุ่งหมายงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อองค์กร ติดต่อบริการและลดความขัดแย้งกับสังคมภายนอก

**3.ความเจริญงอกงามของนักเรียน** หมายถึง ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติตนของนักเรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ของโรงเรียน นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนเป็นผู้รู้จักคิดพัฒนาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้งและรู้จักประยุกต์จากการศึกษาเล่าเรียนไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตจริงโดยความสำเร็จ การจัดการเรียนการสอนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปมีสถิติสูงขึ้น

**4.คุณภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพการสั่งงานไม่ซับซ้อน ระบุแนวทางปฏิบัติงาน แต่ละภาระงานไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีความต่อเนื่อง การจัดวางบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ของงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษา โดยผ่านการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงาน มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพจากสถาบันวิชาชีพ

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร** หมายถึง ตัวเนื้อหาที่ครอบคลุมด้านต่างๆ โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรและสภาพแวดล้อมรวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆขององค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก

**ปัจจัยด้านกายภาพ** หมายถึง สิ่งต่างๆที่แสดงถึงลักษณะสภาพของสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากภายนอกและบรรยากาศภายในเอื้อประโยชน์ต่อความต้องการอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับกายภาพที่เป็นเชิงประจักษ์ของสถานศึกษาที่ประกอบด้วย

สถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร การใช้เทคโนโลยี จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากร สภาพแวดล้อม

**1.สถานที่ตั้ง** หมายถึง ที่ตั้งของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยลักษณะพื้นที่ ขนาดและเนื้อที่กว้างพอจะสร้างตึกเรียน มีที่ว่างสำหรับการเรียนพลศึกษา มีสถานที่เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ โรงเรียนไม่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก สะดวกต่อการคมนาคม สัญจรเดินทาง โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม โรมแรมและแหล่งการพนัน เป็นต้น

**2.อาคารสถานที่** หมายถึง มีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียนมีห้องเรียนและห้องพิเศษต่างๆครบทุกห้อง มีอาคารประกอบหรือสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ ผู้บริหารมีการบริหารระบบอาคารสถานที่ช่วยให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียน มีต้นไม้ในบริเวณอาคาร ห้องสมุดน่านั่งอ่านหนังสือ มีสนามกีฬาในร่ม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนและครู เป็นต้น

**3.ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์** หมายถึง โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษามีความเพียงพอ เหมาะสมต่อความต้องการผู้ใช้และเป็นสื่อหรือวัสดุที่ทันสมัย โรงเรียนจัดประเภทวัสดุอุปกรณ์ตามการใช้งาน ในห้องเรียน ประจำโรงเรียนและในกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการจัดบริการงานสื่อการสอนทั้งด้านวัสดุ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์แก่ครูและนักเรียน

**4.ทรัพยากร** หมายถึง โรงเรียนมีแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาจากงบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เงินบริจาค เงินบำรุงการศึกษา ขายผลผลิตของสถานศึกษา เงินจากการลงทุน โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีใช้การเงิน เช่น ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น โรงเรียนมีทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญา ชาวบ้าน องค์กรต่างๆ มูลนิธิ สมาคม กลุ่มเกษตร กลุ่มผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

**5.การใช้เทคโนโลยี** หมายถึง โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการ โรงเรียนนำผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องรับโทรทัศน์ เป็นต้น

**6.จำนวนนักเรียน** หมายถึง นักเรียนจำนวนปริมาณมากสามารถปฏิบัติในชั้น 5 เป็นครบทุกข้อ มีวินัยหรือมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจไม่หลอกลวงและตรงต่อเวลาที่นัดหมายหรือที่ตกลงกัน

**7.จำนวนบุคลากร** หมายถึง การจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ มีการบริหารบุคลากรเพื่องานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการบริหารบุคลากรเพียงพอต่อการเรียนการสอนและความต้องการของชุมชน

**8.สภาพแวดล้อม** หมายถึง มีการจัดการอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปให้สะอาดเรียบร้อย ร่มรื่น โรงเรียนมีการจัดการ การวางแผนเรื่องอากาศถ่ายเท แสงสว่าง สีและเสียง รวมถึงแก้ไขและพัฒนาให้ดีอยู่เสมอ โรงเรียนปลอดภัยจากสิ่งรบกวนและเหตุทำให้เกิดรำคาญต่างๆ เช่น เสียงดัง กลิ่นคาวและฝุ่นละออง ไม่มีแหล่งเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมหรืออบายมุข

**ปัจจัยด้านบุคลากร** หมายถึง คุณลักษณะและกระบวนการทำงานของบุคลากร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่มีต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมีผลมาจาก ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอน ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ทัศนคติของบุคลากร การได้รับการสนับสนุนขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ

**1.ประสบการณ์** หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี มีการจัดหมวดประสบการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่มีความหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**2.การคัดเลือกบุคลากร** หมายถึง มีการคัดเลือกความเหมาะสมของครูที่ดี มีความรู้ดี มีจริยธรรม คุณธรรมและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู เอาใจใส่ในการสอนที่ดี จัดเตรียมกระบวนการต่างๆของการเรียนการสอนครบถ้วน มีประสิทธิผลที่ดี ปราศจากอคติ สนใจดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย

**3.คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร** หมายถึง การมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดี น้ำเสียงไพเราะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบ เปิดใจกว้าง ซื่อสัตย์จริงใจ สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคล

**4.การอบรมพัฒนาการเรียนรู้บุคลากร** หมายถึง การเสริมสร้างทักษะ ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โรงเรียนส่งเสริมนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร โรงเรียนสร้างทัศนคติที่ดีและประสบการณ์เพิ่มขึ้นให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมก้าวหน้าเติบโตไปในอนาคต

**5.ความรู้ความสามารถในการสอน** หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆในชั้นเรียน สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก บริหารจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

**6.ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท** หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและครูเข้าใจ ยอมรับบทบาทของตนได้จากการประชุมการประชุมประชาสัมพันธ์ แหล่งข้อมูลที่สำคัญในองค์กร ผู้บริหารและครูสามารถบอกภาระหน้าที่และลักษณะงานในการปฏิบัติของตนเองได้

**7.ทัศนคติของบุคลากร** หมายถึง การปลูกฝังความคิดและความเชื่อที่ดี โดยอาจให้ข้อมูลด้วยวิธีการชี้แจง การอภิปราย การชักจูง เป็นต้น มีการกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยวิธีการต่างๆ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าภายในและภายนอกองค์กร โดยเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

**8. การได้รับการสนับสนุน** หมายถึง การให้การยอมรับและเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของบุคลากร มีความหวังใยความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและมีความผูกพันต่อบุคลากรโดยการสนับสนุนในการทำงานต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนองค์กร

**9. ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร** หมายถึง การเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการมอบผลตอบแทนทางกายภาพแก่บุคลากร เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ผู้บริหารแสดงสิ่งตอบแทนทางจิตใจแก่บุคลากร เช่น การให้กำลังใจต่อกัน พุดแทนความรู้สึก สร้างรอยยิ้ม

**10. ความคาดหวังในความสำเร็จ** หมายถึง การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่หวัง การกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในครั้งต่อไปต้องสูงขึ้นหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น ความคาดหวังในความสำเร็จจากประสบการณ์ ให้ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

**11. ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง มีความยุติธรรม เปิดเผย รับฟังความคิดเห็นมีหนักแน่น มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ รู้จักให้เกียรติและยกย่องตามสมควร การให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม มีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคคลอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

**12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ** หมายถึง ผู้บริหารและครูมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจ ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข ตั้งใจ พอใจและเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศให้นักเรียนมีความรู้สึกสบายใจในการเรียน

**ปัจจัยด้านการบริหาร** หมายถึง สิ่งต่างๆที่ใช้ในการกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาอันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร การวางแผนหรือดำเนินการหรือกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตามผล วัฒนธรรมขององค์กร ระบบการบริหารงาน

**1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านครองตน, ครองคน, ครองงานและด้านคุณธรรม สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

**2. โครงสร้าง** หมายถึง มีการแบ่งงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ มีการจัดการภาระงาน จัดบุคลากรตามความถนัดและความเหมาะสมของบุคลากร รวมทั้งวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์กร จัดระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**3. การกำหนดเป้าหมาย** หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล

**4.การแบ่งงานตามความสามารถ** หมายถึง การกำหนดขอบข่ายของงาน จำนวนงานที่มอบหมายและจัดบุคลากรให้เข้ากับลักษณะงานและความรับผิดชอบ จัดบุคคลให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง

**5.การสื่อสาร** หมายถึง มีการจัดระบบการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลรวมทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร การใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรม จะต้องเข้าใจและเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นลักษณะเครือข่ายภายในองค์กร

**6.การประสานงาน** หมายถึง มีการประสานงานกับตำแหน่งต่างๆทางการบริหารอยู่ในทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา มีการประสานเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติ สร้างความร่วมมือร่วมใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าทำให้เกิดการประสานงานที่ดี

**7.การนิเทศติดตามผล** หมายถึง กลุ่มคณะบุคคลภายนอกสถานศึกษามานิเทศติดตามผลของโรงเรียนทั้งระดับเขต ระดับจังหวัดและระดับประเทศ จัดกลุ่มคณะบุคคลในสถานศึกษาในการนิเทศติดตาม เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีการนิเทศติดตามผลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

**8.วัฒนธรรมขององค์กร** หมายถึง การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน ภายใต้กฎกติกาหรือข้อตกลงเดียวกันที่สามารถมองเห็นได้จากการแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธี ให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อองค์กรตนเอง เพื่อให้เกิดวิถีการดำเนินงานที่มีสุขและเอื้อต่อประสิทธิผลการทำงาน

**9.ระบบการบริหารงาน** หมายถึง มีการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนภูมิหรือโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงานแก่บุคลากร การประสานงานและการจัดสรรงบประมาณ มีการดำเนินงานขององค์กรเป็นการทำงานร่วมกันแบบกลุ่มคณะ มีการนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติ มีการสร้างระบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เช่น สนับสนุนการเรียนรู้อันดีของนักเรียน บุคลากรมีมาตรฐาน ติดตามกำกับกระบวนการสอน จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน เป็นต้น

**ปัจจัยภายนอก** หมายถึง สิ่งต่างๆที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมจากภายนอกของสถานศึกษาเกิดจากสภาพที่เปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน หมุนเวียน อันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน ความคาดหวังจากชุมชน สภาพการเมือง เศรษฐกิจ

**1.ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน** หมายถึง โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษา โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางการเงิน แรงงาน ภูมิปัญญาจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

**2.การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน** หมายถึง โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านการเงิน การบริจาคสิ่งของ ซึ่งอาจเป็นสินค้าที่บริษัท ห้างร้านผลิตขึ้น โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านบริการ เช่น ช่วยขนส่งของบริจาค ช่วยตีพิมพ์สื่อโฆษณา โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แสวงหากำไร หรือการบริจาคของปัจเจกบุคคล



**3.ความคาดหวังของชุมชน** หมายถึง โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชนให้การตัดสินใจส่งผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนเพื่อได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด โรงเรียนผลิตผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งทั้งวิชาการทักษะชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ให้การจัดสรรบุคลากรที่คุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู

**4.สภาพการเมือง เศรษฐกิจ** หมายถึง โรงเรียนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจของประเทศ โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ โรงเรียนปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงการบริหารด้านต่างๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่ง การขยายขอบเขตตลาด แรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1.โรงเรียนวิถียุทธชั้นนำที่ต้องการพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนวิถียุทธพระราชทานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กรเพื่อความสำเร็จและเตรียมความพร้อมในการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญของโครงการโรงเรียนวิถียุทธเพื่อความสำเร็จ

1.7.2.องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์หรือบูรณาการใช้ในการพัฒนาการบริหารเพื่อประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาทุกสังกัด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของเนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำราวารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้แล้วดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร

2.1.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

#### 2.2 โรงเรียนวิถิพุทธ

2.2.1 ความหมายของโรงเรียนวิถิพุทธ

2.2.2 ความสำคัญของโรงเรียนวิถิพุทธ

2.2.3 ประเภทของโรงเรียนวิถิพุทธ

2.2.4 ขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิพุทธ

#### 2.3 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

2.3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

2.3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

2.3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลขององค์กร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนวิถิพุทธ

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานผู้วิจัย จำเป็นต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและแบ่ง การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยความหมายของประสิทธิผลของ องค์กร องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร การประเมินประสิทธิผลขององค์กรและแนวคิดที่ เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายและนิยามคำ จำกัดความของประสิทธิผลขององค์กรไว้มากมาย ดังนี้

สุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2553) อธิบายความหมายประสิทธิผลขององค์กรว่าการบรรลุเป้าหมาย ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและปัจจัยการรักษาสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร (Organization Maintenance) ซึ่งคือความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงการปรับตัวขององค์กรมีผลต่อสังคม โดยส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิผลขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ กิจกรรมต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์

องอาจ นัยวัฒน์ (2554) ได้นิยามประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า หมายถึงการที่องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือจุดหมาย และระยะยาวหรือวิธีการโดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศ เกินกว่าระดับปกติและตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งองค์กรด้วย พิจารณาถึงความสำเร็จ ของงานที่ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการตอบสนองต่อกลุ่มบุคคลที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย เชื่อมโยงไปยังสังคมเพื่อให้เกิดผลได้สูงสุดจากการปฏิบัติงานขององค์กรตามบทบาท หน้าที่รับผิดชอบโดยที่ผลนั้น บรรลุทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมาย สูงสุดอยู่ที่ความอยู่รอดขององค์กร

สถาพร ปินเจริญ (2555) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์กร เป็นการปฏิบัติงาน และพัฒนาขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในเชิงผลลัพธ์และเชิงกระบวนการ โดย ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรสามารถ ปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้คำนึงถึงในเรื่องของปัจจัยนำเข้า หรือต้นทุน หากแต่มุ่งพิจารณาถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2557) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินกิจการให้ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้เกิดจากการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกค้าหรือผู้รับบริการจากหน่วยงาน ไม่ว่าจะป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ประสิทธิผลเป็น เรื่องสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินบทบาทหลักในการตอบสนองในเชิงการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร

Glickman (1996) ได้อธิบายถึงประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ความสามารถขององค์กรในฐานะระบบสังคมหนึ่งซึ่งดำเนินการได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อวิธีการและทรัพยากรและความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากรในองค์กร

Steer (1997) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า คือ 1.เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 2.เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ การที่องค์กรในฐานะเป็นระบบทางสังคม สามารถดำเนินการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเกิดความเสียหายและไม่สร้างความเครียดให้แก่บุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

Townsend (1997) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท ได้แก่ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา ผลที่เกิดจากการปฏิบัติและการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามระดับที่องค์กรสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป้าหมายที่กำหนด

Scribner (1999) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและผลที่คาดหวังไว้ พร้อมทั้งอาจจะมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานด้วย ภายใต้การใช้ความสามารถและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Hoy & Miskel (2001) กล่าวถึงความหมายประสิทธิผลขององค์กรสถานศึกษาว่าคือการที่สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกซึ่งทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ระดับความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

Hanson (2003) อธิบายถึงประสิทธิผลขององค์กรสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาตามผลสำเร็จของการบริหารในทางการศึกษา ได้แก่ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและคุณครู รวมถึงสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพในการพัฒนาของผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือจุดหมาย และระยะยาวหรือวิธีการโดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศเกินกว่าระดับปกติและตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วย พิจารณาถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตาม

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการปรับตัวขององค์กรประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ กิจกรรมต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ทั้งนี้ ประสิทธิผลสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรสามารถใช้ประโยชน์ จากการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

### 2.1.2 องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรซึ่งสามารถแบ่ง ออกเป็นข้อๆตามแนวคิดของแต่ละบุคคล โดยที่การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลต้องอาศัย องค์ประกอบหลายอย่าง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการมาประกอบ ดังนี้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2551) กล่าวว่าองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยกัน อย่างราบรื่น สร้างความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อย ปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งภายนอกและภายใน ตอบรับความสำเร็จในการดำเนินงาน ต่อองค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำแนกได้ ดังต่อไปนี้ 1.ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นที่พอใจในการทำงาน ตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลและการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและ ปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร มีความสามารถในการผลิตผลงานเป็นที่ประจักษ์ และสร้างความภูมิใจแก่บุคลากรภายในองค์กร 2.การยอมรับจากสังคม เป็นที่ชื่นชมจากองค์กร ภายนอกหรือบุคคลที่สนับสนุนจากภายนอกและการยอมรับในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการทำงานให้ ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของสังคมภายนอก 3.การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา มีความปรารถนาและจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้นไป แต่จะต้องไม่สูงเกินไปจนกระทั่งผู้บังคับบัญชาตามไม่ทัน สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งทีอาจเป็นไปได้เป็น สิ่งที่เป็นได้จริงๆ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดีไม่ยินดียินร้าย มีใจเป็น กลางของผู้ร่วมงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

ธีระ รุญเจริญ (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรมีความจำเป็นต่อ ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงต้องความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ในการทำงานร่วมกัน บุคลากร สามารถสร้างแรงจูงใจจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานด้วยสติปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน เป็น แบบอย่างของความมีเหตุมีผล สร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีการวางตัวที่ดี พุดจาไพเราะสุภาพแก่ ผู้ร่วมงานด้วยกันได้ดีให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร การยอมรับจากสังคม บุคลากรมีการให้บริการแก่สังคม แสดงทัศนคติและเจตคติที่ดีในทางบวกกับ บุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก องค์กรภายนอกมีความเห็นชอบต่อการบริหารและผลสำเร็จเชิง ประจักษ์ขององค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรลดความขัดแย้งกับสังคมภายนอก

นันทน์ภัส วิกุล (2560) อธิบายว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจิตสาธารณะ ถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้อง แสดงถึงความเสียสละต่อส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างจิตสำนึกสาธารณะ ช่วยเหลือ เกื้อกูลสังคมส่วนรวม จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานต่างๆในองค์กรประสบความสำเร็จ

มากยิ่งขึ้นมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือองค์กร มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ทำให้ลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในองค์กรและสังคม

สถาบันวิปัสสนาธุระ ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม (2559) ได้อธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนวิถียุทธพระราชทาน ได้แก่ 1.ด้านการยอมรับจากสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน บ้าน วัด โรงเรียนเครือข่าย ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สังคมภายนอก โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาต่อการปฏิบัติงานและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านเครือข่าย ได้แก่ โรงเรียนที่เป็นเครือข่าย มีแผนการดำเนินงานร่วมกันกับชุมชน วัด มีการแผนยุทธศาสตร์เครือข่าย 2.ด้านความเจริญงอกงามของนักเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสามารถพัฒนาทางกายภาพ สุขภาพกายดีต่อการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ทางจิตภาพรับรู้ความรู้สึที่ดี จิตใจเบิกบาน ไม่ทุกข์ไม่ร้อนและเพิ่มพูนความรู้เกิดปัญญาในการศึกษาเล่าเรียน 3.ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของคุณครูในการสอนการอบรมต่อผู้เรียน การแต่งกายเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลาเกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดการประเมินผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ 4.ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ต่อผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรมคุณธรรมและเกิดการยอมรับเข้าใจ บุคลากรสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียนมีวิถีการปฏิบัติตามแนววิถียุทธ มีการต้อนรับบุคคลภายนอก ปฏิบัติงานตรงเวลา การแต่งกายสุภาพ เป็นระเบียบวินัย

House & Mitchell (1974) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ที่เห็นว่าผลสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1.คุณภาพการปฏิบัติงานจะต้องเกิดจากผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นอดสาหะและเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2.ความเจริญงอกงามของนักเรียน ผู้เรียนปฏิบัติตามวัตตุดุประสงค์และกฎเกณฑ์ของโรงเรียน รู้จักพัฒนาตนเองให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และประยุกต์ในสิ่งที่ศึกษาเล่าเรียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.คุณภาพของบุคลากรมีศักยภาพในการวางแผน การดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจนบรรลุผลสำเร็จเหนือเกณฑ์มาตรฐานวิเคราะห์และกำหนดภาระงานไม่ซ้ำซ้อน ตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง

Steer (1977) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ต้องอาศัยองค์กรที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในองค์กร โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเด็นได้แก่ 1) คุณภาพการปฏิบัติงานองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาจัดตำแหน่งหน้าที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เหมาะกับการปฏิบัติงานและ 2) การยอมรับจากสังคม บุคลากรมีความเข้าใจต่อสังคมภายนอก มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอก ผู้บังคับบัญชาสร้างกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เสียสละต่อส่วนร่วม มุ่งหมายงานให้ผลลัพธ์ที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม ชุมชน

King (1989) นำเสนอแนวคิดขององค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จมีองค์ประกอบด้วย ดังนี้ 1.การยอมรับจากสังคม สังคมภายนอกให้ความเชื่อถือ เชื่อมมั่นไว้วางใจต่อองค์กร มีความเข้าใจบริบทของสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงเจตคติที่ดีในทางบวกกับ

บุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก 2.การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในส่วนหนึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวทางในปฏิบัติงานแต่ละภาระงานไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างเครือข่ายการประสานงานแนวราบไว้อย่างชัดเจนให้สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อย บรรลุตามเป้าหมาย พัฒนาให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อองค์กร

Hoy & Miskel (1991) นำเสนอองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยคุณภาพการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการภาระงานให้มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้ร่วมงานบุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานและการพัฒนาในการทำงานด้วยสติและปัญญาของตนเองอยู่เสมอ ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจเมื่ออยู่ร่วมกันในองค์กร

Campbell (2003) ได้ทำการศึกษาวิจัยองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร พบว่าการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพในตนเอง สามารถพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา มีผลงานที่มีชื่อเสียงให้กับองค์กรและภายนอกรวมทั้งสร้างเจตคติและพฤติกรรมที่ดีต่อผู้ร่วมงานให้สัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์กรของผู้บังคับบัญชา

Hanson (2003) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษาโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1.คุณภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทันต่อสถานการณ์และ 2.ความเจริญงอกงามของนักเรียน แสดงถึงคุณลักษณะของผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนระดับของคุณภาพของผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตในระยะสั้น สามารถนำความรู้ไปใช้การวัดผลทางการศึกษาและระยะยาว สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและผลที่เกิดขึ้นต่อสังคม เป็นผลลัพธ์ทั้งหมดที่มีต่อสังคม สังคมยอมรับในการนำความรู้ไปปฏิบัติ

Owens (2007) อธิบายว่าองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษาประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญภายในองค์กรทางการศึกษาซึ่งได้แก่ 1.ความเจริญงอกงามของนักเรียน ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติตนของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ขององค์กร ผู้เรียนรู้จักคิดพัฒนาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้ง รู้จักประยุกต์ในสิ่งที่ศึกษาเล่าเรียนไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้จริงด้วยความสำเร็จและ 2.จิตสาธารณะ มีส่วนในการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กร เช่น จิตสำนึกที่ดีในการรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทำสาธารณะประโยชน์เสียสละต่อส่วนรวม มุ่งหมายเพื่องานภายนอกสู่ สังคมชุมชน โดยยึดมั่นในด้านคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

Lunenburg & Ornstein (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งในองค์กรเกี่ยวกับสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1.คุณภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษา โดยผ่านการจัดการองค์กร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงานของตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดและ 2.ความเจริญงอกงามของนักเรียน บุคลากรในด้านการสอนสามารถจัดการเรียนการสอนจนทำให้ผู้เรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่ดี แสดงผลลัพธ์ขององค์กรเก็บข้อมูลเป็นสถิติ

จำนวนร้อยละในแต่ละปีของผู้เรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปและ3.คุณภาพของบุคลากร ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรต้องมีความชำนาญ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความพร้อมทางด้าน พฤติกรรมที่ดี มีความกตัญญู อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ก้าวร้าว ไม่ประพฤติออกนอกกฎเกณฑ์ขององค์กร ที่วางไว้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร

รายการ ประสิทธิผลขององค์กร	รายชื่อนักวิชาการ													
	ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม 2551	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2556	ธีระ ฤกษ์เจริญ 2558	นันทน์ภัส วิภิต 2560	House & Mitchell 1974	Steer 1977	King 1989	Hoy & Miskel 1991	Campbell 2003	Hanson 2003	Owens 2007	Lunenburg & Ornstein 2008	เกณฑ์โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	ผลรวม ความถี่รายชื่อ
- คุณภาพการปฏิบัติงาน					✓	✓		✓		✓		✓	✓	6
- ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	✓	✓	✓				✓						✓	5
- การยอมรับจากสังคม		✓	✓			✓	✓						✓	5
- ความเจริญงอกงามของนักเรียน					✓					✓	✓	✓	✓	5
- การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา		✓					✓		✓					3
- จิตสาธารณะ				✓							✓			2
-คุณภาพของบุคลากร					✓							✓		2

สรุปผล จากตารางที่ 2.1การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบ ประสิทธิผลขององค์กรพบว่าการศึกษาความเหมาะสมและความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กร วัดประเมินจากจำนวนค่าความถี่ที่มาจากผลรวมซึ่งได้มีนักวิชาการหลากหลายท่าน อาทิ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, ธีระ ฤกษ์เจริญ, House & Mitchell, Steer, Hanson, Owens, Lunenburg & Ornstein, King, Hoy & Miskel ตรงกับเกณฑ์การประเมินโรงเรียนวิถิพุทธ พระราชทานซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กร คือ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความเจริญงอกงามของนักเรียน การยอมรับจากสังคมและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน



### 2.1.3 การประเมินประสิทธิผลองค์กร

การประเมินประสิทธิผลองค์กรจากแนวคิด พบว่า มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารหลายท่านที่จะหาวิธีการในการบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ได้ ประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีและใช้อย่างคุ้มค่า ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลายทั้งวิธีประเมินและเกณฑ์ในการประเมินต่างๆที่ถูกสร้างขึ้นมา ซึ่งจะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ดังต่อไปนี้

Steer (1985) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณากระบวนการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆขององค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จและการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ 1.แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Optimization Approach) วิธีการใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การประเมินที่เป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้หรือเป้าหมายที่เป็นจริง สามารถวัดได้ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ 2.แนวทางเชิงระบบ (A Systems Perspective) การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามรูปแบบนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆในองค์กรและสภาพแวดล้อมซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบหลักคือ ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงานและนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน 3.การให้ความสำคัญที่เน้นพฤติกรรมของบุคลากร (A behavioral Emphasis) รูปแบบนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กรหรือการวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคล

King (1989) ได้อธิบายถึงการประเมินประสิทธิผลองค์กรในลักษณะของเป้าหมายขององค์กรว่ามี 3 ประเภท คือ 1.เป้าหมายที่เป็นทิศทางการกำหนดขึ้นโดยคณะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและภารกิจขององค์กร 2.เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นเป้าหมายที่แสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงานขององค์กร เป้าหมายประเภทนี้อาจจะประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงหรืออาจจะไม่ประกาศก็ได้ ในความเป็นจริงการบริหารก็เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เป็นทางการ 3.เป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่มีเกณฑ์ในการวัดเป้าหมายที่มีข้อตกลงในเรื่องของเกณฑ์ที่ใช้วัด กิจกรรมต่างๆที่องค์กรดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย องค์กรจะต้องมีเกณฑ์หรือดัชนีและสามารถระบุได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Lunenburg & Ornstein (1996) ได้นำเสนอการประเมินประสิทธิผลองค์กรตัวแปรสำหรับใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1.ความมั่นคงขององค์กร (Stability) 2.การประสานงาน (Intergration) เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3.ความสมัครใจ (Voluntarism) ของสมาชิกในองค์กรที่เกิดความพึงพอใจ และ 4.ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) และได้จำแนกแนวคิดของการประเมินของประสิทธิผลองค์กรออกมาเป็น 3 แนวทาง คือ 1.แนวทางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ที่กำหนด 2. แนวทางเชิงระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการจนถึงผลลัพธ์หรือผลผลิต 3. แนวทางยึดตามมาตรฐานของกลุ่มในระดับเดียวกันหรือองค์กรภายนอก คู่แข่งระหว่างองค์กร

Glickman (1996) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร มุ่งเน้นการประเมินขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือคาคตามที่กำหนดในองค์กร ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะเฉพาะของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติ ทักษะความชำนาญและความต้องการ 2. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน มีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนขององค์กร ข้อปฏิบัติคำสั่ง และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Caldwell & Spink. (1996) การประเมินประสิทธิผลองค์กร กำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร มี 5 วิธี คือ 1. โดยการเปรียบเทียบ (comparative judgment) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์กรกับองค์กรอื่นๆ 2. โดยใช้ปทัสถาน (normative judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานหรืออุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี) 3. โดยใช้เป้าหมาย (goal-centered judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ตามเป้าหมายขององค์กร 4. โดยการปรับปรุงแก้ไข (improvement judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร โดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีกว่าเดิมหรือไม่ 5. โดยใช้คุณลักษณะ (trait judgment) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ลักษณะที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่ตัวบ่งชี้แน่นอนแนวทางนี้ต้องกำหนดลักษณะขององค์กรที่พึงประสงค์ และพิจารณาตัดสินองค์กรตามลักษณะดังกล่าว

Campbell (2003) ได้อธิบายการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตัวแปรที่ถูกใช้ในการวัดประเมินประสิทธิผลองค์กร มีดังต่อไปนี้ ความมีประสิทธิภาพทั่วไป (overall effectiveness) ผลผลิต (productivity) ประสิทธิภาพ (efficiency) กำไร (profit) คุณภาพ (quality) อุบัติเหตุ (accidents) การเติบโต (growth) การขาดงาน (absenteeism) การลาออก (turnover) การจูงใจในการทำงาน (motivation)ขวัญ (morale) การควบคุม (control) ความขัดแย้ง - ความสามัคคี (conflict - cohesion) ความยืดหยุ่น - การปรับตัว (flexibility/adaptation) การยอมรับในเป้าหมาย (goal consensus) บทบาทและปทัสถาน (role and norm compliance) ทักษะการบริหารงาน (managerial task skill) ความพร้อม (readiness) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (utilization of environment) การประเมินผลจากภายนอก (evaluation by external entities) ความมั่นคง (stability) การยอมรับเป้าหมายในองค์กร (internalization of organization goals) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (value of human resources) การบริหารและการสื่อสาร (managerial management and communication) ทักษะการบริหารงานบุคคล (managerial interpersonal skills)

Hoy & Miskel (2001) ได้อธิบายการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเน้นที่เป้าหมายขององค์กรที่ถูกกำหนดไว้ แสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงานขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรควรประเมินในแง่ของความสามารถในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายไว้ 2. รูปแบบเชิงระบบ ใช้พื้นฐานของทฤษฎีระบบโดยพิจารณาในลักษณะที่เป็นความสามารถขององค์กรที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่าง

มั่นคงและได้รับประโยชน์ รวมถึงการใช้ทรัพยากร กระบวนการบริหารจัดการจนไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิต 3.รูปแบบบูรณาการเป้าหมายและระบบทรัพยากรโดยการประเมินตามที่มีมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายที่กำหนดและกระบวนการบริหารจนไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กร มีนักวิชาการอธิบายถึงแนวทางและรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร การคัดเลือกตัวแปรในการประเมิน การวิเคราะห์เพื่อการประเมิน โดยพิจารณากระบวนการสำคัญกับประสิทธิผลองค์กร คำนึงถึงการแบ่งตัวแปรเน้นแนวทางบรรลุเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบและการให้ความสำคัญที่เน้นพฤติกรรมของบุคคล

#### 2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความหมายและอธิบายถึงปัจจัยที่สำคัญมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ดังต่อไปนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือก็คือเป็นการให้หลักการแนวทาง หรือวิธีการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ แต่ละองค์กรจะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตอบสนองวิสัยทัศน์ หากปราศจากปัจจัยแห่งความสำเร็จแล้ว วิสัยทัศน์ขององค์กรจะไม่ได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นก็จะมีปัจจัยที่สำคัญต้องประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนในการสนับสนุนภายในองค์กรให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ

ปริญญา มีสุข (2554) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผลลัพธ์ขององค์กร สามารถจำแนกตามแนวคิดออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยความต้องการพื้นฐานและปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีผลต่อการบริหารองค์กรให้เกิดผลที่ดี จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ได้รับความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกที่นำพาให้องค์กรเกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดหรือเป้าหมายที่วางไว้

ภัทรพล มหาจันทร์ (2555) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้น แต่ละองค์กรก็มีความหลากหลายในการส่งเสริมพัฒนาไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสามารถจำแนกปัจจัยออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ปัจจัยกายภาพ ปัจจัยบุคลากรและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรมีส่วนในการสนับสนุน

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นเหตุอันเป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามที่คาดหวังหรือคาดหวัง ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยภายนอกและปัจจัยความสำเร็จเพื่อประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณากระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ปีติชาย ต้นปีติ (2557) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ตามลักษณะขององค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยเป็นสำคัญหรือสิ่งจำเป็นที่ต้องมาศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาภายในองค์กรให้มีความพร้อมในทุกด้านเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ธีระ รุญเจริญ (2558) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นการแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมและองค์กรภายนอก ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยเทคโนโลยีต้องมีความพร้อมจึงจะสามารถจัดการการศึกษาได้อย่างดีทั้งในการบริหาร การจัดการเรียนรู้

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่ส่งเสริมภายในขององค์กรและปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมต่อการมีประสิทธิผลขององค์กร ต้องมีปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยเทคโนโลยี จึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มณัญญา บุชยะมา (2559) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร การวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงปัจจัยบุคลากรพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่แสดงถึงลักษณะสภาพขององค์กรที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากปัจจัยภายนอกและบรรยากาศภายในที่เอื้อประโยชน์ต่อความต้องการที่ส่งผลสำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งต้องมีองค์ประกอบหลักด้วย 4 ประการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรและสภาพแวดล้อม

Townsend (1977) กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆขององค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาความสำเร็จขององค์กร ซึ่งต้องมีองค์ประกอบหลักด้วย 3 ประการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

Austin & Reynolds (1990) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นเครื่องมืออันหนึ่งของผู้บริหารในการจัดลำดับความสำคัญของการจัดการและการดำเนินธุรกิจ ซึ่งนอกเหนือจากการเรียงลำดับความสำคัญแล้ว ยังเป็นเครื่องมือตรวจสอบความแข็งแกร่งขององค์กรใน

การบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญ คือ ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอก ปัจจัยความสำเร็จซึ่งเป็นที่สำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในการบริหารองค์กรต้องคำนึงถึง ปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนประกอบ

Sammons (1995) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นการพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่หากมีหรือกระทำแล้วแล้วจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยการบริหารและปัจจัยเทคโนโลยี

Donohue (1995) ได้การทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมีความสำคัญในการบริหารจัดการแบบภาพรวม โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้จัดการระบบคุณภาพและผู้บริหารทั่วไป ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กร ต้องประกอบด้วยปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆขององค์กรและปัจจัยภายนอกขององค์กรมีผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อภายในองค์กร

Caldwell & Spink (1996) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนของการนำปัจจัยพื้นฐานมาใช้ในองค์กรทางการศึกษาว่า สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organization factors) ในองค์กรประกอบ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคลมีความปรารถนาที่แตกต่างกันปัจจัยการบริหารมีเป้าหมาย พันธกิจที่มีความจุดหมายไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและปัจจัยภายนอกเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาและส่งเสริมของบุคลากรภายในองค์กร

Scribner (1999) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรองค์ประกอบของปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือกำหนดตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรจนไปถึงการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่คาดไว้

Glickman (2001) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลเช่นกัน ปัจจัยดังกล่าว ต้องประกอบด้วย ปัจจัยบุคลากรมีความต้องการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสบายๆที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยใช้แนวทางใหม่และกว้างขวางในการคิด การวางแผน การปฏิบัติและการประเมิน เชื่อมโยงผลลัพธ์ในทุกระดับในการกำหนดและดำเนินการไปสู่คุณภาพ ทุกคนแสดงความต้องการคุณภาพ ทุกสิ่งที่ปฏิบัติต้องทำอย่างสม่ำเสมอและมีความสอดคล้องโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพ ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง ต้องปฏิบัติงานในทีมเดียวกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวโดยมีคุณภาพเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ สร้างทีมงาน สมาชิกจะเรียนรู้จากกันและกัน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

นักวิชาการ	เนื้อหา	สุภัทรา วีระวัฒน์ 2554	ปริญญ์ มีสุข 2554	ภัทรพล มหาจันทร์ 2555	จรัลโคม ชมภูมิ่ง 2557	ปติชาย ตันปิติ 2557	ธีระ รุญเจริญ 2558	นฤมล เจริญพรสกุล 2559	มณัญญา บุษยะมา 2559	Steers 1977	Townsend 1977	Austin & Reynolds 1990	Sammons 1995	Donohue 1995	Caldwell & Spink 1996	Scibner 1999	Glickman 2001	รวมค่าความถี่
1. ปัจจัยด้านกายภาพ			✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓			✓		8
2. ปัจจัยด้านบุคลากร		✓		✓	✓		✓		✓	✓			✓				✓	8
3. ปัจจัยด้านการบริหาร					✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓		8
4. ปัจจัยภายนอก			✓		✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓			8
5. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน		✓								✓		✓		✓		✓		5
6. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร				✓		✓					✓						✓	4
7. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี		✓					✓	✓										3
8. ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน			✓									✓			✓			3
9. ปัจจัยด้านความสำเร็จ					✓							✓				✓		3

สรุปผลจากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรพบว่าตามแนวคิดหลักของนักวิชาการ อาทิ ปริญา มีสุข, ภัทรพล มหาจันทร์, นฤมล เจริญพรสกุล, ปิติชาย ต้นปิติ, สุภัทรา วีระวุฒิ, จรัสโณม ชมภูมิ่ง, มณัญญา บุชยะมา, ธีระ รุญเจริญ, Steers, Townsend, Sammons, Scibner, Glickman, Caldwell & Spink, Austin & Reynolds, Donohue ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรในความถี่ลำดับที่มาก คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยภายนอก ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีความสำคัญดังกล่าวมาอธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยที่นักวิชาการได้อธิบายมีดังต่อไปนี้

**2.1.4.1 ปัจจัยด้านกายภาพ** หมายถึงปัจจัยที่แสดงถึงลักษณะสภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพ ดังต่อไปนี้

จรัสโณม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงปัจจัยด้านกายภาพขององค์กรที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ได้แก่ สถานที่ตั้งปลอดจากเขตอภัยมุข ปราศจากสิ่งรบกวน มีความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ มีการจัดการทรัพยากร / งบประมาณ การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในตำแหน่งหน้าที่ จำนวนนักเรียนในการรับเข้ามาในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการอยู่ร่วมกัน อาคารสถานที่ไม่เกิดความเสียหาย ข้าราชการปลอดภัยต่อการใช้งานซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการบริหารให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

Townsend (1977) กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านกายภาพขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กรสถานศึกษา ได้แก่ จำนวนบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่มีความเพียงพอ จำนวนนักเรียนมีความเหมาะสมต่อขนาดของโรงเรียน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร/งบประมาณ การใช้เทคโนโลยีมีความทันสมัยมีต่อความต้องการของผู้ใช้งาน จำนวนอาคารสถานที่ สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ภายในองค์กร

Duke (1987) กล่าวถึงปัจจัยด้านกายภาพภายในองค์กรที่สำคัญหนึ่งก็คือ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้ใช้งาน มีความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร/งบประมาณที่มีความสำคัญและความเพียงพอต่อความต้องการใช้ อาจเป็นได้ทั้งจำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน อาคารสถานที่ สถานที่ตั้งเหมาะสมและสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยที่แสดงถึงความเป็นองค์กรที่สมบูรณ์แบบและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

Sammons (1995) อธิบายถึงปัจจัยด้านกายภาพขององค์กรที่มีองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งในสถานศึกษา ต้องประกอบด้วยสถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ มีความต้องการของจำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน มีทรัพยากร / งบประมาณที่นำมาใช้ภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร มีสภาพแวดล้อมร่มรื่น ปลอดภัยมีความสำคัญในการบริหารองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Glickman (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ สถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร/งบประมาณ การใช้เทคโนโลยี จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรและสภาพแวดล้อมมีความสำคัญใน

การบริหารภายในองค์กรต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านกายภาพตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงหรืออธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกายภาพของสถานศึกษา 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ตั้ง อาคาร สถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร/งบประมาณการใช้เทคโนโลยี จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากร สภาพแวดล้อม ซึ่งจะอธิบาย ดังต่อไปนี้

**สถานที่ตั้ง**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

จรัสโหม ขมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงสถานที่ตั้งขององค์กรทางการศึกษา การเลือกสถานที่ตั้งต้องลักษณะที่เหมาะสมกับประเภทของสถานศึกษา ความมั่นคงแข็งแรง สะดวกต่อการติดต่อสื่อสารคมนาคม การเดินทาง ปราศจากสิ่งที่เป็นมลพิษที่ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากร ผู้เรียนขององค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ทุกด้านที่จะได้รับ เช่น การติดต่อสื่อสารค่าใช้จ่ายและสิ่งแวดล้อมภายนอกตลอดจนถึงการดำเนินงานภายในองค์กร ลักษณะทางกายภาพอยู่ที่ใดทั้งในรูปแบบเฉพาะหรือทั่วไป

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงสถานที่ตั้งของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก บริเวณโรงเรียนต้องปราศจากสิ่งเสียดสี อายุมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด สภาพของโรงเรียนต้องสะอาด ปลอดภัย สงบ ร่มรื่น เรียบง่าย ใกล้ชิดธรรมชาติซึ่งประกอบด้วยขนาดและเนื้อที่กว้างพอจะสร้างตึกเรียน มีที่ว่างสำหรับการเรียนพลศึกษา มีสถานที่เพื่อพักผ่อนหย่อนใจโรงเรียนไม่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก สะดวกต่อการคมนาคม สัญจรเดินทางโรงเรียนตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม โรมแรมและแหล่งการพนัน เป็นต้น

Townsend (1977) กล่าวว่าสถานที่ตั้งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กร มีความเหมาะสมและเกิดอุปสรรคในการบริหารองค์กร น้อยที่สุดสถานที่ตั้งจะมีความสำคัญต่อผลผลิตและการดำเนินงานขององค์กร สิ่งสำคัญในการกำหนดสถานที่ตั้ง ความต้องการของผู้บริหารองค์กร ความเหมาะสมกับประเภทขององค์กร การแข่งขันขององค์กรประเภทเดียวกันและการคมนาคม การจราจร

Duke (1987) อธิบายถึงสถานที่ตั้งขององค์กรทางการศึกษาเป็นส่วนประกอบของปัจจัยทางกายภาพของภายในขององค์กร การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้งต้องมีความสะดวก มีความพอใจของบุคลากร เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการ การเดินทางสะดวก สภาพการแข่งขัน ทัศนคติของชุมชนท้องถิ่นที่มีองค์กร คำนึงถึงมลภาวะและสิ่งแวดล้อม การเติบโตในอนาคต

Sammons (1995) อธิบายถึงสถานที่ตั้งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อผลลัพธ์หรือผลสำเร็จขององค์กร ควรคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวกในการเดินทาง เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเรียนรู้ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ธรรมชาติร่มรื่น เรียบง่ายใกล้ชิดสิ่งแวดล้อมและต้นไม้ปกคลุม

Steer (1997) กล่าวถึงความเหมาะสมของสถานที่ตั้งซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในปัจจัยด้านกายภาพ จะต้องพิจารณาถึงความสะดวกสบายควรเป็นที่ราบหรือที่ราบสูง น้ำท่วมไม่ถึงและไม่เป็นที่



สูงเกินไปจนเป็นปัญหาด้านสุขภาพ ขนาดและเนื้อที่ควรมีขนาดกว้างพอที่จะสร้างตึกเรียน อาคาร ประกอบและมีที่ว่างสำหรับการเรียนพลานามัย มีที่โล่งเป็นสนามเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ควรพิจารณา ถึงการคมนาคมไม่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก ควรตั้งอยู่ในที่ปลอดภัยจากสิ่งรบกวนต่างๆ ที่ ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรมและแหล่งการพนัน เป็นต้น

Glickman (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบอย่างหนึ่งของปัจจัยด้านกายภาพ ก็คือสถานที่ตั้งซึ่ง ประกอบด้วยขนาดที่เหมาะสมและเนื้อที่กว้างพอจะสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง มีพื้นที่ว่างสำหรับทำ กิจกรรมต่างๆภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ล้อมรอบด้วยธรรมชาติ มีสถานที่เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ห่างไกลจากมากนัก สะดวกต่อการคมนาคม การเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ

**อาคารสถานที่**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงอาคารสถานที่ขององค์กรถือว่ามีความสำคัญในการสร้าง ศรัทธาแก่ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน เพราะเป็นสิ่งที่เห็นได้ง่ายเป็นรูปธรรม สภาพของอาคารสถานที่ และบริเวณโดยรอบ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการประชาสัมพันธ์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรได้ อย่างดี จะต้องตกแต่งให้สวยงาม สะอาด กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปรับปรุงซ่อมแซมและวางแผนการใช้อาคารสถานที่ ทำให้เป็นส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ คุณธรรมต่างๆสนองความต้องการในการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ให้แก่ผู้เรียนได้ อาคารสถานที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่สำคัญ

ปิติชาติ ตันปิติ (2556) อธิบายถึงอาคารสถานที่หมายถึงสถานที่ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน การสอน เป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารจะต้องจัดการระบบการบริหารอาคารสถานที่เป็นการช่วยให้การ ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งมีขอบข่ายงานบริหารดังนี้ 1.งาน ออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง 2.งานก่อสร้างและซ่อมแซม 3.งานบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์ 4. งานรักษาความสะอาดและพัฒนาบริเวณ 5.งานรักษาความปลอดภัย 6.งานควบคุมการใช้อาคาร สถานที่ 7.งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ อาคารสถานที่ของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.อาคารเรียน ซึ่งรวมถึงห้องเรียนและห้องพิเศษต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องพักครู ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพัสดุ เป็นต้น 2.อาคารประกอบหรือสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ เช่น อาคารอเนกประสงค์ โรงฝึกงาน โรงอาหาร ห้องส้วม เรือนเพาะชำ รั้ว ประปา เป็นต้น 3.บริเวณโรงเรียน เช่น สนาม ถนน สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงอาคารสถานที่ของโรงเรียนวิถิพุทธ พระราชทาน เป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบดูแลรักษาพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ส่วนรวมบริเวณอาคารอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัยอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการเรียนและการปฏิบัติ ธรรม โรงเรียนที่มีสถานที่คับแคบจึงควรมีสี่ซดเซยบางอย่างเพื่อลดความอึดอัด เช่น มีต้นไม้ในอาคาร มีห้องสมุดนำหนังสือ มีห้องกีฬาในร่ม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนและครู เป็น ต้น เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญและจำเป็นที่มีต่อการบริหารจัดการในทุกกิจการ เป็นสิ่งที่ขาด ไม่ได้ที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานดำเนินไปได้และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรม การดำเนินภารกิจขององค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

Townsend (1977) กล่าวว่าอาคารสถานที่ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานไปได้โดยสะดวก อาคารสถานที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสม อาคารสถานที่ต้องสะอาด มีระเบียบถูกต้องหลักและสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอย ย่อมแสดงถึงความสามารถทางการบริหารในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียนการสอน การค้นคว้า สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

Duke (1987) อธิบายถึงอาคารสถานที่ที่มีผลต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องคำนึงถึงประโยชน์มากที่สุด เช่น เป็นที่ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง เป็นที่เก็บวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน เป็นสื่อการเรียนที่ต่ออย่างหนึ่ง เป็นที่ประกอบกิจกรรมนอกห้องเรียนและกิจกรรมอื่นๆนอกเหนือจากการเรียนการสอน เป็นที่ประกอบกิจกรรมการดำเนินงานบริหารโรงเรียนทุกส่วนงาน มีส่วนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยการอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนในการประกอบกิจกรรมต่างๆ

Austin & Reynolds (1990) กล่าวถึงอาคารสถานที่เป็นการจัดการที่เป็นการรู้จักใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชนและการรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่อยู่คงสภาพดี สนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้จะต้องจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดีถูกหลักวิชา เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนได้มากที่สุดลักษณะสถานที่ที่มีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียนมีห้องเรียนและห้องพิเศษต่างๆครบทุกห้อง มีอาคารประกอบหรือสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ มีการบริหารระบบอาคารสถานที่ช่วยให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียน มีต้นไม้ในบริเวณอาคาร ห้องสมุดน่านั่งอ่านหนังสือ มีสนามกีฬาในร่ม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนและครู เป็นต้น

Sammons (1995) อธิบายถึงอาคารสถานที่นั้นว่าเป็นส่วนประกอบหนึ่งในสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้ โดยจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่อาคารสถานที่ ด้วยการวางแผนให้เป็นระเบียบเหมาะสม เป็นสัดส่วน รมรื่น สวยงาม สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนและการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน การรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่อยู่ให้คงสภาพดี สนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Glickman (2001) กล่าวถึงอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะต้องจัดการเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการจึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ในการจัดแบ่งหน้าที่คอยควบคุมดูแลรักษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้อาคารสถานที่ใช้ได้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า เพื่อความสะดวกในการบริหารงานและการจัดแบ่งหน้าที่ให้บุคลากรต้องให้รับบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันรับผิดชอบในการดูแลรักษาของอาคารสถานที่

**ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวถึงความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่อการใช้งาน คืออุปกรณ์ในห้องเรียนอุปกรณ์ประจำโรงเรียนและอุปกรณ์ในกิจกรรมการเรียนการสอนหลักการใช้สื่อวัสดุต่างๆในการจัดการศึกษา ต้องใช้สื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ควรพิจารณาความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียนชนิดของสื่อกับกิจกรรมมีความเหมาะสมกันเป็นสื่อที่จัดหาได้ในแหล่งท้องถิ่นและสะดวกในการนำมาใช้สื่อการสอนวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานศึกษา

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวไว้ว่าความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยด้านกายภาพขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องกำหนดความต้องการ การประมาณความต้องการ ปริมาณแต่ละรายการซึ่งควรจะใกล้เคียงกับที่จะใช้งานและจำเป็นมากที่สุด จัดหา แจกจ่ายและการบำรุงรักษา การป้องกันอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ยาวนานมากที่สุด สนองความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรให้ดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย วัสดุอุปกรณ์ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน ต้องมีความเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ในสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่และใช้อย่างคุ้มค่า พัฒนาอุปกรณ์ให้มีทันสมัยทันยุค ไม่ให้กระทบต่อการเรียนการสอนการใช้สื่อและวัสดุในการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายคือเพื่อสร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเป็นการนำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่างๆมาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้นทำให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดและประสบการณ์ตรงเสริมสร้างพื้นฐานความคิดสร้างสรรค์และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้นอกจากนั้นยังช่วยสร้างความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นและสามารถจดจำได้ในระยะยาวสื่อการสอนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาสถานศึกษาควรมีการจัดบริการงานสื่อการสอนทั้งด้านวัสดุเครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์แก่ครูอาจารย์และนักเรียน

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานใช้สื่อหลากหลายและเหมาะสมที่ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้และรักการเรียน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ เช่น สื่อที่นักเรียนสนใจและสื่อที่นักเรียนต้องแสดงพฤติกรรม การเข้าหาสื่อ การสืบค้น การเลือกข้อมูลมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษามีความเพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการผู้ใช้และเป็นสื่อหรือวัสดุที่ทันสมัยโรงเรียนจัดประเภทวัสดุอุปกรณ์ตามการใช้งาน ในห้องเรียน ประจำโรงเรียนและในกิจกรรมการเรียนการสอนมีการจัดบริการงานสื่อการสอนทั้งด้านวัสดุ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์แก่ครูและนักเรียน

Townsend (1977) กล่าวว่าความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ที่สุด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดจากการจัดหาให้เพียงพอ การบำรุงเก็บรักษา

Duke (1987) อธิบายถึงความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากถ้าหากวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และถ้าหากขาดวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการก็ไม่สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

Sammons (1995) อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยด้านกายภาพ ก็คือความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ซึ่งในองค์กรที่เกี่ยวกับการศึกษามีความจำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ในการจัดหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเสาะแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาหรือเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชำรุดเสียหายเพื่อจัดหามาทดแทนภายในระยะเวลาที่สมควรได้รับหรือกำหนดไว้

Glickman (2001) กล่าวถึงความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ต่อความต้องการของบุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐาน ผู้บริหารนั้นจึงต้องสามารถจัดการในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสม ความเพียงพอต่อการใช้งาน ควรพิจารณาความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและประสบการณ์ที่มีต่อการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ชนิดของวัสดุอุปกรณ์กับกิจกรรมการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกันที่สามารถจัดซื้อจัดหาได้ในแหล่งท้องถิ่นและสะดวกในการนำมาใช้งานภายในองค์กร

**ทรัพยากร/งบประมาณ**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวถึงทรัพยากร / งบประมาณเป็นทรัพยากรการศึกษาที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ก็คือ เงินหรืองบประมาณ (Money) โดยมีแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาจากงบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค ขายผลิตผลของสถานศึกษา เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชนได้จากเจ้าของกิจการลงทุน อาจเป็นเอกชน มูลนิธิ สมาคม ทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์กรต่างๆ เช่น บริษัท ธนาคาร สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นทรัพยากรที่มีใช้การเงินครอบคลุมปัจจัยหลักๆ คือ ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่างๆเข้าด้วยและปัจจัยนำเข้าส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงินงบประมาณทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์รายจ่ายด้านการลงทุน

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงทรัพยากร / งบประมาณเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งที่มีคุณค่าต่อประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการดำเนินงานที่คาดหวังผลลัพธ์ที่คิดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อทรัพยากรและงบประมาณและใช้ประโยชน์ต่อบุคลากร ทั้งในด้านการจัดหาทรัพยากรและงบประมาณ การเก็บรักษาทรัพยากรและงบประมาณ การใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างประหยัด รวมทั้งการสงวนไว้เพื่อทรัพยากรนั้นสามารถให้ผลได้อย่างยาวนาน

ส่วนวางแผนและพัฒนารอบม มจร (2559) อธิบายถึงทรัพยากร / งบประมาณของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานโรงเรียนมีการบริหารจัดการให้ประสิทธิภาพสูงสุดแก่บุคลากรทาง

การศึกษาและผู้เรียนมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมของการบริโภคใช้สอยทรัพยากรและงบประมาณให้เหมาะสม รวมถึงการใช้ปัจจัยสี่ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) ในชีวิตประจำวันในปริมาณที่เหมาะสมและใช้สิ่งของที่มีคุณภาพเหมาะสมมีประโยชน์ สร้างคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตประจำวันโดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้

Townsend (1977) กล่าวว่าทรัพยากร / งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลสำเร็จขององค์การ การใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เป็นไปตามความคาดหมาย จำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านและมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรและงบประมาณนั้นๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่รวดเร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด

Duke (1987) กล่าวถึงทรัพยากร / งบประมาณได้แบ่งการบริหารทรัพยากรและงบประมาณในองค์กรไว้ 2 องค์ประกอบ คือ ทางด้านเศรษฐศาสตร์และทางด้านบริหาร ดังนั้นจึงสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1.แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ แบ่งทรัพยากรออกเป็น 4 ประเภท คือ 1.1.ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย บุคลากร 1.2.ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น ที่ดิน เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ 1.3.ทรัพยากรการเงิน รายรับ 1.4.ข้อมูลสารสนเทศ เช่น ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความรู้ด้าน Software Hardware 2.ทางด้านการบริหารการนำทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่มาบริหารให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

Sammons (1995) กล่าวว่าทรัพยากร / งบประมาณในองค์กรจะต้องดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรให้เป็นสัดส่วนที่ได้ผลตอบแทนสูงสุด และสามารถควบคุมการใช้จ่ายอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ โดยไม่ปล่อยให้เกิดการรั่วไหลหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่มีคามจำเป็น ในขณะที่เดียวกันต้องสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Caldwell & Spink (1996) กล่าวถึงทรัพยากร / งบประมาณทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่นๆในสถานศึกษา การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการโดยรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน มีการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

Glickman (2001) กล่าวได้ว่าทรัพยากร / งบประมาณขององค์กรที่เกี่ยวกับการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องคำนึงความต้องการทรัพยากร / งบประมาณของบุคลากรในองค์กร เป็นการแสวงหาทรัพยากร โดยแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆเช่น งบประมาณ เงินรายได้ เงินบริจาค ทรัพยากรจากชุมชน การจัดสรรทรัพยากร โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีใช้เงิน อาจเป็นได้ทั้งบุคลากร สิ่งของ อาคารสถานที่ ธรรมชาติและทรัพยากรทางการเงิน งบประมาณ

**การใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร** ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

อ่ำรุ้ง จันทวานิช (2556) อธิบายถึงการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่าสัมภาระต่างๆอันเป็นผลของความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์นำเทคโนโลยีที่ได้มาใช้ในทางการศึกษารวมถึงเทคนิคใหม่ที่เพิ่ม

ศักยภาพเป็นตัวช่วยนำมาใช้ปรับปรุงให้วิธีการสอนหรือวิธีการจัดการศึกษามีผลดีหรือมีประสิทธิภาพสูงขึ้นก็ถือว่าเป็นเทคโนโลยีทางการศึกษาเหมือนกัน เทคโนโลยีทางการศึกษาที่แท้จริงจึงกำหนดกรรมวิธีไปสู่จุดหมายปลายทางของการศึกษาการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัยการทดลองใช้วิธีการและวัสดุต่างๆการประเมินผลของระบบการศึกษาทั้งระบบ

จรัลฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กร การนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่าสูงสุด เทคโนโลยีที่เป็นอุปกรณ์หรือสื่อสารสนเทศเป็นการนำเอาเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลมาประยุกต์ โดยการใช้ประสบการณ์และทรัพยากรในการสร้างสรรค์ กระบวนการและผลผลิตที่บุคลากรต้องการ เพื่อเป็นประโยชน์และอำนวยความสะดวกสำหรับการศึกษา การบันทึกข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อการวางแผนการดำเนินการ การติดตามและประเมินผล

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่าผู้บริหารในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่เป็นผลผลิตทางวัสดุและผลผลิตทางอุปกรณ์ โดยยึดหลักของวิธีการ มาช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลทางการศึกษาทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการหรืออีกนัยหนึ่ง เทคโนโลยีการศึกษาเป็นระบบการนำวัสดุอุปกรณ์และวิธีการมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งได้แก่ ผลผลิตที่เป็นวัสดุ เช่น ซอล์ค ดินสอ กระดาษ พิล์ม ฯลฯ ผลผลิตที่เป็นอุปกรณ์ ต่างๆ เช่น กระดาษดำ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องรับโทรทัศน์ ฯลฯ

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงการใช้เทคโนโลยีของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จัดบรรยากาศเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีโอกาสเลือกความสนใจและความถนัดในการเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อสร้างสรรค์ ง่ายต่อการเรียน มีความเมตตาและอ่อนโยนส่งผลให้นักเรียนและครูมีความสุขในการเรียนรู้อยู่เสมอใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอโรงเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการโรงเรียนนำผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องรับโทรทัศน์ เป็นต้น

Townsend (1977) กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาควรจะใช้เทคโนโลยีให้มีศักยภาพเพื่อการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบที่ครบถ้วนถูกต้องและเรียกใช้ได้ทันเวลาในทุกสถานการณ์ การมีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพจะทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรในทุกองค์กร

Duke (1987) อธิบายถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยด้านกายภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์นอกจากนี้เทคโนโลยียังช่วยเสริมความยืดหยุ่น ในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารให้สามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับลักษณะปัญหา เนื่องจากระบบสารสนเทศ สามารถประมวลผลและจัดเรียงข้อมูลในหลาย รูปแบบภายในระยะเวลาสั้น จึงให้ผู้บริหาร มีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างชัดเจน

Sammons (1995) อธิบายถึงการใช้เทคโนโลยีถูกนำมาใช้ภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เช่น การออกเอกสารต่าง ๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์ การใช้

คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบชิ้นส่วนของเครื่องจักร และการควบคุมการผลิต เป็นต้น เราจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสามารถที่จะนำมาประยุกต์ในหลายด้าน จะช่วยเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพของการที่จะนำมาประยุกต์ในหลายด้านหรือแม้กระทั่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของแรงงานและวัสดุสิ้นเปลืองต่างๆลง แต่ยังคงรักษาหรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานหรือการให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าเทคโนโลยีจะถูกนำมาเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้นในอนาคต

Steer (1997) ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีขององค์กรสถานศึกษาเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลทางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอนและการดำเนินงานในหลายด้าน โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างบุคคล เทคโนโลยีจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมากกับผู้เรียนและครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งช่วยในการสนับสนุนในการเรียนรู้อย่างมีระบบ

Glickman (2001) กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีขององค์กร เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการสร้างความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง ในอนาคตการแข่งขันในแต่ละองค์กรจะมีความรุนแรงมากขึ้น การบริหารงานของผู้บริหารที่อาศัยเพียงประสบการณ์และโชคชะตาอาจจะไม่เพียงพอ แต่ถ้าผู้บริหารที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ที่มีประสิทธิภาพมาประกอบในการตัดสินใจ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาและบริหารงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในอนาคตจะต้องสามารถประยุกต์การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างสารสนเทศที่ดีให้กับตนเองและองค์กร

**จำนวนนักเรียน** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

จรัสโสม ชมภูมิ่ง (2557) อธิบายถึงจำนวนนักเรียน หมายถึง ผู้ที่ได้การศึกษาเล่าเรียนจากโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต่อขึ้นอยู่กับจำนวนให้การรับเข้ามาศึกษา พัฒนาและผลลัพธ์ของการจบหลักสูตร คุณลักษณะของผู้เรียนทางสติปัญญาของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันถึง 5 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านภาษา เป็นความสามารถในการเรียนรู้โดยผ่านการใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การฟัง พูด เขียน อ่าน 2.ด้านคณิตศาสตร์หรือการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ เป็นความสามารถในการเรียนเรียนรู้ ทักษะการคิดคำนวณ 3.ด้านมิติสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเห็นความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่และระยะทางจึงสามารถทำได้ดีในการวาด การสร้างและการออกแบบเป็นผู้ที่ถนัดการเรียนรู้ผ่านการสังเกต 4.ด้านดนตรี เป็นความสามารถเกี่ยวกับจังหวะ ทำนองและการตอบสนองต่อเสียง 5.ด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นจึงสามารถเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงจำนวนนักเรียนของโรงเรียนวิถิปุทธพระราชทานนักเรียนปริมาณจำนวนมากสามารถปฏิบัติในศีล 5 เป็นได้ครบทุกข้อ มีวินัยหรือมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจไม่หลงงมงายและตรงต่อเวลาที่นัดหมายหรือที่ตกลงกันและโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมฝึกฝน อบรมให้นักเรียนมีลักษณะและ

พฤติกรรมในชีวิตประจำวันที่แสดงออกถึงการกิน อยู่ ดู รู้เข้าใจเหตุผลและได้รับประโยชน์ตามคุณค่าแท้ตามหลักไตรสิกขา

Townsend (1977) กล่าวถึงจำนวนนักเรียนปัจจัยทางด้านส่วนตัวหรือด้านกายภาพของนักเรียนซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนที่ต้องการต่อผลลัพธ์ขององค์กร ได้แก่ 1.บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่อมเกลาและหล่อหลอมมาจากครอบครัวและรับการขัดเกลาจากโรงเรียน ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียในการปกครองและเป็นผลกระทบต่อการศึกษา เช่น นิสัยเรียบร้อย นิสัยก้าวร้าว เป็นต้น 2.สุขภาพ มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากเด็กมีโรคประจำตัวก็จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ถ้าสุขภาพร่างกายแข็งแรงก็มีผลดีต่อการศึกษา 3.การปรับตัวให้เข้ากับระบบต่างๆของโรงเรียน เช่น ระบบการเรียนการสอนใหม่ เพื่อน ครูผู้สอน 4.การวางแผนในการเรียน เด็กต้องตั้งมั่นในการเรียนเพื่อวางแผนการเรียนในอนาคต 5.เปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นสื่อทางโทรทัศน์ ทางอินเทอร์เน็ตมีผลต่อตัวผู้เรียน 6.การคบเพื่อนหรือสมาคม กลุ่มเพื่อนมีเจตคติและพฤติกรรมการศึกษาตามลักษณะของกลุ่มเพื่อน 7.นิสัยในการเรียนและทัศนคติต่อการศึกษาและการปรับตัวทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Duke (1987) อธิบายถึงจำนวนนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรหรือผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อชุมชน ต้องคำนึงถึงจำนวนนักเรียนมากหรือน้อยที่สามารถแข่งขันในทางวิชาการ การวัดความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวนักเรียน ทำให้มีแรงขับที่ทำให้นักเรียนเกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการขัดเกลาจากครอบครัวและสังคมในโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อการศึกษา

Sammons (1995) อธิบายถึงจำนวนนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรความต้องการในคุณลักษณะและจำนวนที่ต้องการของผู้เรียนในแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษามีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรอย่างเช่น องค์กรทางการศึกษา ความต้องการสภาพร่างกาย สถานะทางครอบครัว บุคลิกภาพ องค์กรการศึกษาทางทหาร ความต้องการความเข้มแข็งทางด้านร่างกาย จิตใจที่แข็งแกร่ง ซึ่งมีความต้องการในลักษณะของผู้เรียนที่หลากหลาย

Glickman (2001) กล่าวถึงจำนวนนักเรียนของสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งมีขนาดและพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการรับนักเรียนเข้ามาในระบบการศึกษาหรือมีความเพียงพอต่อความต้องการ ในนักเรียนปริมาณจำนวนมากสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีวินัย รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีความซื่อสัตย์และฝึกให้มีการตรงต่อเวลาและสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมฝึกฝน อบรมให้นักเรียนมีลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสม ปริมาณของจำนวนนักเรียนจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในสถานศึกษา

**จำนวนบุคลากร**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) อธิบายถึงจำนวนบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบ



ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายงานการแบ่งบุคลากรในสถานศึกษาไว้เป็น 3 ประเภท คือ 1.บุคลากรที่เกี่ยวกับการสอน ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชาหรือครูพิเศษ 2.บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน เจ้าหน้าที่แผนกอื่นๆ 3.คณงานการโรงของการบริหารบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายใน ระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุดและให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงจำนวนบุคลากรเป็นความต้องการของบุคลากรที่เพียงพอในองค์กร บุคลากรเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรในการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถจัดสรรตามความต้องการของจำนวนของบุคลากร เช่น การคัดเลือกจากคุณวุฒิมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจมีการบริหารบุคลากรเพียงพอต่อการเรียนการสอนและความต้องการของชุมชนเพื่องานมีประสิทธิภาพและส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อประสิทธิผลขององค์กร

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงจำนวนบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานบุคลากรของโรงเรียนจำนวนมากมีวิถีชีวิตสอดคล้องกับหลักธรรม มีการปฏิบัติตนตามศีล 5 ได้ครบถ้วนทุกข้ออย่างสม่ำเสมอตลอดปี สด ละเลิกอบายมุข มีจิตใจที่งดงาม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ ครูมีพรหมวิหารธรรม เมตตา กรุณาต่อนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มีความยินดีต่อผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในและนอกองค์กร มีจิตใจเป็นกลางและมีความยุติธรรมในการอบรม พัฒนานักเรียนให้ครอบคลุมทั้งศีล สมาธิ ปัญญาอย่างสม่ำเสมอ

Townsend (1977) กล่าวว่าจำนวนบุคลากรเป็นการบริหารบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขึ้นอยู่กับจำนวนในการจัดสรรให้เพียงพอต่อตำแหน่งหน้าที่ ภาระการทำงาน โดยมีขอบข่ายของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนาบำรุงขวัญและการให้พ้นจากงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคลากร คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย งานที่ได้รับมอบหมายจึงจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Duke (1987) กล่าวว่าจำนวนบุคลากรขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์ทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามต้องการ การบริหารบุคลากรให้เป็นระบบปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ของโรงเรียนส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงานและดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

Sammons (1995) อธิบายถึงจำนวนบุคลากรในองค์กร เป็นความต้องการและความเพียงพอต่อตำแหน่งงานที่ต้องการจำนวนที่พอเหมาะ บุคลากรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ที่ต้องเน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย

และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากรองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญกับการบริหารองค์กร

Glickman (2001) กล่าวถึงจำนวนบุคลากรเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความเพียงพอของทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใดที่เพียงพอจะทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

**สภาพแวดล้อม** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2554) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง เพราะมีอิทธิพลต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางกายและจิตใจของบุคลากรจึงต้องมีการจัดการการวางแผนการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่สมควรจัดอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปให้สะอาดเรียบร้อยร่มรื่น เพื่อให้ผู้เรียนได้อยู่ใกล้ขีดสภาพแวดล้อมที่ดีอันเป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้อีกทางหนึ่งสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องซึ่งถือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับภาค เช่น สภาพบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงานและความสะอาดของการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรเป็นปัจจัยที่ล้อมรอบขององค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ในองค์กรสถานศึกษาผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้เรียน ซึ่งได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับและการปกครอง ครูผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มเพื่อนร่วมโรงเรียนและร่วมชั้นเรียน รวมทั้งหลักสูตร วิชาที่เรียน มีส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านความรู้และประสบการณ์

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องการปลูกฝังเจตคติและค่านิยมที่ดีงามตลอดจนลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนดังนี้ 1.สถานที่ได้แก่อาคารโรงอาหารห้องน้ำห้องเรียนต้องคำนึงถึงความร่มรื่นสวยงามเรียบร้อยเป็นธรรมชาติความสะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2.ห้องเรียนควรจัดที่นั่งให้เหมาะสมกับกิจกรรมและควรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อช่วยเปลี่ยนบรรยากาศการเรียนรู้อาจเปิดโอกาสให้นักเรียนได้หมุนเวียนที่นั่งกันอย่างทั่วถึงนอกจากนั้นควรจัดมุม

กิจกรรมในห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างอิสระรวมถึงจัดป้ายนิเทศที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของเรื่องราวต่างๆในบทเรียน

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในมีพระพุทธรูปประจำห้องเรียนและภายนอก ต้องมีป้ายนิเทศ ป้ายคติธรรม ป้ายคำขวัญ ป้ายคุณธรรมจริยธรรม โดยทั่วไปในบริเวณโรงเรียนและประดิษฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียนส่วนการจัดวางสื่อและอุปกรณ์ต้องจัดแบบมีเป้าหมายมีระบบระเบียบสะดวกแก่การใช้งานความพร้อมของอาคารสถานที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการวิถีพุทธเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการจัดสภาพทั่วไปภายในบริเวณสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวิถีพุทธทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนในด้านความสะอาดความปลอดภัยความสงบและความร่มรื่นรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา

Townsend (1977) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร องค์ประกอบขององค์กรที่บุคคลต้องรับรู้ ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลต่อวิธีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ส่งผลให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่งมาตรฐานขั้นต่ำของงานสุขศึกษาในสถานศึกษาได้ กำหนดว่าสถานศึกษาควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ห่างจากสิ่งรบกวนและเหตุรำคาญต่างๆเช่นเสียงดังกลิ่นควันและฝุ่นละอองไม่มีแหล่งเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมหรืออบายมุขบริเวณโรงเรียนควรมีรั้วโดยรอบ

Duke (1987) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรว่ามีความรู้สึกละอายจะปฏิบัติงานหรือรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งผู้บริหารภายในองค์กรต่างๆควรที่จะกำหนดความมีมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีการป้องกันมลพิษที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ เพื่อความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร

Chrispeel & Ann (1990) อธิบายถึงสภาพแวดล้อมเป็นการมุ่งหาแนวทางหรือกระบวนการที่จะบริหารและจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารคือผู้มีหน้าที่หลักในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค อย่างไรก็ตามแนวทางในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอาจต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่มีอิทธิพลต่อบุคคล เช่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การตกแต่งสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่มีผลต่อความเป็นอยู่และการศึกษาในสถานศึกษา

Sammons (1995) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประสิทธิภาพที่ว่า มีปัจจัยสำคัญ คือมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบ มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่ามีสภาพแวดล้อมที่

เป็นระเบียบและปลอดภัยและไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอนปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นการสร้างสังคมที่เอื้ออาทรต่อความสำเร็จของนักเรียน

Glickman (2001) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารงานการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เป็นสภาพแวดล้อมภายในที่ดีเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานหรือแรงกดดันที่ส่งผลกระทบต่อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงปัจจัยต่างๆภายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้ เช่น ระบบงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและวัฒนธรรมองค์กร

**2.1.4.2 ปัจจัยด้านการบริหาร** หมายถึงปัจจัยที่แสดงถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่าปัจจัยด้านการบริหารขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามหลักการบริหาร ต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตาม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงานเป็นองค์ประกอบในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

อำรุง จันทวานิช (2556) กล่าวว่าปัจจัยด้านการบริหารเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จโดยการวางแผน การจัดการ ได้แก่ การใช้ภาวะนำของผู้บริหารโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมายการแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตาม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงานมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการนำปัจจัยต่างๆมาประกอบในการบริหารองค์กรไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้เพื่อความสำเร็จขององค์กร

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารขององค์กรเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตาม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Stedman (1987) กล่าวถึงปัจจัยด้านการบริหารเป็นการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญโดยมีองค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมายการแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตาม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงานเป็นการดำเนินงานภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้องค์ประกอบต่างๆที่เป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร

Steer (1997) อธิบายว่าปัจจัยด้านการบริหารเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตาม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงาน องค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหมายถึงสิ่งที่ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของด้านการบริหารมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมายการแบ่งงานตามความสามารถ การสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตามวัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารงานอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

**ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการศึกษาส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลคือผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อส่วนรวมคุณลักษณะด้านผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดประสิทธิผลที่ดีเพราะภาระหน้าที่ของผู้บริหารไม่อาจใช้เพียงความรู้ความสามารถอย่างเดียวเท่านั้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำจะเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้วยผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่เสมอมีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาควรเป็นผู้รอบรู้อันเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกลักษณะและความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีจิตใจกว้างสามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี

ภัทรพล มหาพันธ์ (2555) อธิบายภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถกระบวนการของความเป็นผู้นำจะเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้วย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่เสมอมีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาควรเป็นผู้รอบรู้อันเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม ไม่เห็นแก่พวกพ้องตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรยังสามารถพัฒนาให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข สร้างความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

อำรุง จันทวานิช (2556) อธิบายว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ถูกกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ด้านคือคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลสำหรับคุณลักษณะทางวิชาชีพคือผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งมีความสามารถในการชักนำให้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานได้ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการศึกษาส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลคือผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์เสียสละอดทนอดทนเชื่อมั่นในตนเองและเป็นนักพัฒนาที่รักในชาติศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อพนักงานในด้านแรงจูงใจความพึงพอใจความพยายามและการปฏิบัติที่เป็นไปตามปัจจัยทางสถานการณ์ของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งพฤติกรรมของผู้นำไว้ 4 แบบคือภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างเดียวภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนภาวะผู้นำแบบร่วม

คิดร่วมทำและภาวะผู้นำที่ยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลักโดยมีการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับพฤติกรรมผู้นำไว้อย่างชัดเจน

มณัญญา บุษยะมา (2559) อธิบายว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารความสามารถของบุคคลที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลในองค์การซึ่งทำให้บุคคลอื่นร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งในองค์การเกี่ยวกับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อใ้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานผู้บริหารต้องมีพรหมวิหารธรรมประจำใจ เมตตา กรุณาต่อนักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มีความยินดีต่อผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในและนอกองค์กร มีจิตใจเป็นกลางและมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่ครอบคลุมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ มีความจริงใจในการทำงานทุกกิจกรรม กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างต่อเนื่องมากกว่า 3 ปี การศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจสามารถอธิบายและแสดงออกถึงความศรัทธาในพระรัตนตรัย ประโยชน์ของคุณงาม ความดี ความเชื่อมั่นในหลักพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิตที่ดีให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

Townsend (1977) กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลายในการบริหารและบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนความเป็นผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วย มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์การและบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการบริหารองค์การต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องมีความมีเสถียรภาพของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วยความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Stedman (1987) กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการไปสู่การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ที่เกิดผลดีและผลเสียที่อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านครองตน, ครองคน, ครองงานและด้านคุณธรรมผู้บริหารสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

Steer (1997) อธิบายความว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งในทางการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีลักษณะในการควบคุม นำพาผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร มาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้

บรรล่วัตถุประสงค์นอกจากภาวะผู้นำที่มีในตัวผู้บริหารเองแล้ว ต้องสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นนักพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จขององค์กร ทำประโยชน์ส่วนรวมแก่องค์กร สังคมชุมชน

**โครงสร้าง**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) อธิบายถึงโครงสร้างองค์กร เป็นการกำหนดวิธีการกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีผลต่อการดำเนินการขององค์กรและเป็นรากฐานของขั้นตอนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกิจวัตรของแต่ละภาระหน้าที่

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่าโครงสร้างองค์กรจะเน้นเรื่องความเชี่ยวชาญชำนาญการของบุคลากร มีการจัดกลุ่มงานตามหน้าที่หรือกระบวนการในการทำงาน มีการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาให้แคบและมีการรวมอำนาจการตัดสินใจสู่ส่วนกลาง ตามโครงสร้างหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรจะประกอบด้วย ฝ่ายงานและความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วงชั้นการบังคับบัญชาและกฎระเบียบขององค์กรที่ถูกกำหนดไว้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงโครงสร้างองค์กร คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กร ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานของหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมถึงการจัดการเกี่ยวกับงาน การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรและวัสดุสิ่งของทั้งหมดขององค์กร

อำรุง จันทวานิช (2556) อธิบายว่าโครงสร้างขององค์กร เป็นระบบที่มีความสำคัญต่อการบังคับบัญชาของผู้บริหารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกันเพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โครงสร้างขององค์กรประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ขององค์กร 2. ภาระงานและหน้าที่ของแต่ละบุคคล 3. การแบ่งงานกันตามความสามารถ 4. มีการควบคุมหรือสายการบังคับบัญชา 5. ช่วงชั้นของการควบคุม 6. เอกภาพการบังคับบัญชา

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) ได้อธิบายโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคลากรและกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม รวมถึงการวางแผนในการที่จะแบ่งกลุ่มงานต่างๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ความรับผิดชอบ รวมทั้งการประสานงานระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ที่ได้แบ่งไว้ในตอนต้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละตำแหน่งด้วย เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ตามต้องการ

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) ได้อธิบายโครงสร้างองค์กรไว้น่าสนใจว่า โครงสร้างองค์กรเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ภายใต้การกำหนดขึ้นที่มีระบบและหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานไว้ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บริหารมีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารมีการจัดการภาระงาน จัดบุคลากรตามความถนัดและความเหมาะสมของบุคลากร

รวมทั้งวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์กรผู้บริหารจัดระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Stedman (1987) กล่าวถึงโครงสร้างองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร เป็นการจัดบุคลากรตามความชำนาญในหน้าที่ของตนเอง ประสบการณ์หรือตามการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งมีข้อดีหลายประการ เช่น บุคลากรมีหน้าที่เหมือนกันมาทำงานร่วมกัน จะเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ส่วนหนึ่งเป็นการแยกแผนกจากกัน ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในเฉพาะหน่วยงานของตนเองรับผิดชอบ

Steer (1997) กล่าวว่าโครงสร้างเป็นการกำหนดรูปแบบของกลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงานไว้อย่างเหมาะสม โครงสร้างขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ 1.จุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องกำหนดเอาไว้ในการจัดตั้ง องค์กรว่าตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร 2.รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในองค์กร โดยมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นการแบ่งงานหรือจัดกลุ่มงาน 3.อำนาจหน้าที่ภายในองค์กร เป็นการจัดตามความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 4.การควบคุม เป็นเทคนิคสำคัญในการจัดองค์กร 5.มีความเอกภาพหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบังคับบัญชา

**การกำหนดเป้าหมาย**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่ากำหนดเป้าหมายที่ดีและนำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดผลได้ ต้องเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่ามีมีความสำคัญ มีความชัดเจนไม่ต้องการการตีความ มีลักษณะชี้ชัดเจาะจงลงไปว่าจะต้องการอะไร เท่าไร เมื่อไร เป้าหมายจะต้องสามารถวัดได้โดยมีตัวชี้วัดที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับเป้าหมายและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่สำคัญคือเป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ มีความท้าทายโดยมีเป้าหมายไม่ต่ำเกินไปและเมื่อทำได้สำเร็จตามนั้นแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร รางวัลดังกล่าวควรสัมพันธ์กับเป้าหมายอย่างสมเหตุสมผลไม่มากเกินไปหรือน้อยไป

อำรุง จันทวานิช (2556) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่กำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้เกิดความมั่นใจมากขึ้นว่าผู้ปฏิบัติเข้าใจในรายละเอียด เห็นความสำคัญของเป้าหมายและสามารถปฏิบัติได้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการกำหนดเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา คือรู้ว่าเขาเหล่านั้นมีลักษณะนิสัยและพฤติกรรมทั้งการทำงานและส่วนตัวเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดสิ่งจูงใจที่เหมาะสม นอกจากนั้น การเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้ทราบว่าเขาเหล่านั้นยังขาดความรู้หรือทักษะในเรื่องอะไร จะได้สอนหรือให้การฝึกอบรมได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการใช้ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

พิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรมีแนวทางปฏิบัติ เมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้มีความเข้าใจในการทำงาน เป้าหมายหลักขององค์กรโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.เป้าหมายทางเศรษฐกิจหรือกำไร ผลกำไรเป็นเครื่องมือแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งหรืออ่อนแอขององค์กร องค์กรใดที่มีการทำกำไรสูงย่อมแสดงว่าองค์กรนั้นกำลังเจริญเติบโตและมีความมั่นคง 2.เป้าหมายเกี่ยวกับการให้บริการ ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรรัฐ ที่มุ่งจัดทำบริการสาธารณะต่างๆเพื่อสนองความต้องการของ



ประชาชนสำหรับในส่วนขององค์กรธุรกิจ ในปัจจุบันได้พยายามปรับปรุง โดยเฉพาะเกี่ยวกับทำกำไร สูงสุดมาเป็นเป้าหมายเกี่ยวกับการบริการทางด้านสังคมเพิ่มมากขึ้น 3.เป้าหมายด้านสังคม โดยทั่วไป องค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีพื้นฐานในการจัดตั้งเพื่อบริการประชาชนหรือเพื่อความเจริญของ ประเทศโดยรวม

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงการกำหนดเป้าหมายที่ดีต้องตั้งจุดและกระตุ้นการ ดำเนินงานขององค์กรและตรวจสอบคล้อยกับสภาวะการดำเนินงานขององค์กรระดับของความ ต้องการและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรส่วนประกอบของวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม ความต้องการที่มีความสำคัญต่อองค์กรตลอดจนกำหนดขอบเขตและระดับความก้าวหน้าที่ต้องการ ดังนั้น การดำเนินการจึงเป็นการกระทำเพื่อโดยส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน วิถีพุทธพระราชทาน โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายหรือแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา จุดเน้นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ ได้ ครอบคลุมอย่างชัดเจน โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ในพระพุทธศาสนาให้แก่นักเรียน ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เช่น การเข้าค่ายคุณธรรม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และโครงการคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ

Townsend (1977) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงซึ่งมาจาก ความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น แต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ เป้าหมายไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จ หากแต่การ กระทำเพื่อมุ่งเป้าหมายต่างหาก ซึ่งกระบวนการตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจพนักงานในองค์กร มีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ 1.วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งเรื่องคน องค์กรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการ ตั้งเป้าหมาย 2.เตรียมคนโดยการเพิ่มเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การฝึกอบรมและการ วางแผนปฏิบัติการสำหรับการตั้งเป้าหมาย 3.ขั้นการนำไปใช้ เป็นการสร้างความเข้าใจในเรื่อง เป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ต่อจากนั้นต้องมีการทบทวนร่วมกันเพื่อสร้าง เป้าหมายและสุดท้ายคือการตรวจสอบเป้าหมายนั้น นำมาปรับใช้ในทางปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ต่อไป

Stedman (1987) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายต่อการบริหารองค์กร เป็นข้อผูกพันผู้บริหารต่อการบรรลุความสำเร็จภายใต้ข้อกำหนด ของเวลาบ่งชี้ปริมาณคุณภาพและระยะเวลาและความรวดเร็วที่องค์กรต้องดำเนินการตามแนวทางที่ กำหนดองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานตามที่ตั้งไว้ย่อมมี สิ่งสำคัญคือเป้าหมายการดำเนินงานต้องระบุจำนวนคุณภาพและระยะเวลาที่ชัดเจนเช่นการทำกำไร สูงสุดการลดต้นทุนการเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความชัดเจนเป็นต้นโดยเป้าหมายระยะสั้นและ ระยะยาวต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายเป็นความต้องการที่ผู้บริหาร แต่ละระดับแสดงออกมาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติให้บรรลุผล เป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้กับการปฏิบัติ มากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นสิ่งที่เข้าไปสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวางแผน การ ดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล หากไม่มี

เป้าหมาย สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นทั้งหมดก็ไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานผู้บริหารมีการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผล การปฏิบัติงานและการให้รางวัล

Steer (1997) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นการแปรรูปภารกิจให้อยู่ในรูปของจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและเฉพาะเจาะจงโดยที่วิสัยทัศน์ทิศทางและภารกิจขององค์กรจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้กำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์คือทำให้ผู้บริหารถูกผลักดันให้ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผลงานปกติเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละด้านซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุความต้องการขององค์กรการเจริญเติบโตการเพิ่มขึ้นของส่วนแบ่งตลาดการเพิ่มขึ้นของรายได้และผลตอบแทนในการลงทุนโดยองค์กรต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

**การแบ่งงานตามความสามารถเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร** ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2553) อธิบายว่าการแบ่งงานตามความสามารถออกเป็นส่วนๆแล้วให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่งาน ซึ่งเรียกว่าความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) ดังนั้น การแบ่งงานในองค์กรจึงเป็นการแบ่งงานทุกชนิดขององค์กรให้อยู่ในรูปของกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างและเกิดประสิทธิภาพแต่อย่างไรก็ตามการแบ่งงานยังต้องพิจารณาถึงปัจจัยของงานที่เกี่ยวข้อง คือ 1.ขอบข่ายของงาน จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายและต้องรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน 2.ความลึกของงาน เป็นการจัดระดับของการควบคุมที่ปฏิบัติมีอยู่เหนืองานที่ตนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะมีความอิสระความรวดเร็วตลอดจนการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 3.ลักษณะงาน การจัดคนให้เข้าลักษณะงานที่ทำย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง ลดการลาออกจากงาน การขาดงานในอัตราที่ต่ำลง

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่า การแบ่งงานตามความสามารถเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องแบ่งงานตามความสามารถและอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนรับไปดำเนินการการแบ่งงานสามารถกำหนดการมอบได้ ดังนี้คือ 1.การกำหนดความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนความรับผิดชอบก็คือหน้าที่การงานหรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้บริหารหรือสมาชิกอื่นๆในองค์กรจะต้องทำให้แล้วเสร็จ 2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน จะได้สามารถทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีสิทธิที่จะสั่งการบังคับบัญชาตัดสินใจเพื่อที่จะทำให้งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนสามารถบรรลุความสำเร็จที่จะต้องมีความสมดุลมีฉะนั้นแล้วงานจะดำเนินไปอย่างล่าช้า 3.ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสำนึกถึงภาระหน้าที่ที่ตนจะต้องปฏิบัติและผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2556) กล่าวถึงการแบ่งงานตามความสามารถเสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้องมีองค์ประกอบของหน้าที่การรับผิดชอบ แบ่งงานกันตามความสามารถ เช่น

ผู้บริหารต้องจัดการบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับงานที่ทำและรับผิดชอบ คุณครูมีหน้าที่สอนในกลุ่มสาระวิชาที่ตามความถนัดของตน ไม่ข้ามสายการปฏิบัติไปทำงานฐานะซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารต้องระบุลักษณะงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความพร้อม

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงการแบ่งงานตามความสามารถเป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยบุคคลต้องรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในองค์การที่มีการวางโครงสร้างแบบเป็นทางการจะมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่ในกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจนและให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ก็มีมากขึ้นในขณะที่ยังคงมีการขยายใหญ่ขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนของตนเพิ่มขึ้นด้วยจึงมีความสับสนในเรื่องของงาน ตลอดจนปัญหาของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดแบ่งความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การนั้น

Stedman (1987) กล่าวถึงการแบ่งงานตามความสามารถ ซึ่งผู้บริหารต้องมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถ มีความตั้งใจทำงาน และรับผิดชอบรู้เป้าหมายของงานที่จะทำ ต้องพิจารณาว่า ควรมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาในลักษณะใดการมอบหมายงานมี 2 ประเภทคือ 1.การมอบหมายงานประจำ แต่ละหน่วยงานทุกคนจะได้รับมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ อาจมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นหากทำได้ดีก็มอบหมายให้ทำเป็นประจำ ถ้าทำงานล้มเหลวหรือทำได้ไม่ดี ก็จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงหน้าที่ตามความถนัดของบุคลากร 2.การมอบหมายงานชั่วคราว เป็นการมอบหมายงานเฉพาะกิจหรืองานพิเศษ เมื่อเสร็จภารกิจก็หมดภาระหน้าที่

Austin & Reynolds (1990) อธิบายว่าการแบ่งงานตามความสามารถ เป็นการมอบหมายงานตามลำดับขั้น เช่น จากประธานกรรมการไปยังผู้จัดการ หัวหน้าหน่วยงาน ฯลฯ มีกระบวนการในการมอบหมายงาน มีลำดับขั้น ดังต่อไปนี้ การพิจารณาจะคิดถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากงาน การจัดแบ่งงานตามความเหมาะสม การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แต่ละบุคคลที่คิดว่าจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ พยายามจัดการให้ทุกคนทำงาน โดยมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อจะได้บรรลุความสำเร็จของงานนั้น

Caldwell & Spink (1996) อธิบายถึงการแบ่งงานตามความสามารถผู้บังคับบัญชาจะมีความเต็มใจที่มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ สภาพบรรยากาศหรือวัฒนธรรมขององค์กรถือวิธีปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตยมักมีการมอบหมายงานให้ผู้ที่ทำงานระดับต่ำได้มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง ลักษณะของงานที่ทำ งานบางอย่างที่ค่อนข้างยากและมีความสำคัญที่ต้องใช้ความรอบคอบหรืองานบางอย่าง ถ้ามีการตัดสินใจที่ผิดพลาดแล้วจะก่อความเสียหายให้แก่กิจการนั้นผู้บริหารจะสงวนไว้ตัดสินใจเอง แต่หากงานนั้นมีลักษณะค่อนข้างง่ายเหมาะสมที่ผู้บังคับบัญชาจะทำแทนได้ ผู้บริหารก็จะมอบหมายให้บุคคลอื่นทำแทนได้

Steer (1997) กล่าวถึงการแบ่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นสิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารระดับสูงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาระดับต่อไปเมื่อมีการสั่งงานเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน

ส่วนมากแล้วอำนาจหน้าที่จะต้องมีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจควบคู่กันไปด้วย อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่บุคคลผู้มีอยู่ได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และขณะเดียวกันก็มีสิทธิให้รางวัลและลงโทษผู้ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้นได้

Scribner (1999) กล่าวว่า การแบ่งงานตามความสามารถในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาจะต้องมีการสั่งงานตามลำดับชั้นโดยมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานมักจะมีที่ยากในการปฏิบัติเพราะการตัดสินใจมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารชั้นสูงจะต้องปฏิบัติและคัดเลือกบุคคลที่ตนคิดว่ามีความสามารถเข้ามาช่วยงานกำหนดขอบข่ายของงาน จำนวนงานที่มอบหมายและจัดบุคลากรให้เข้ากับลักษณะงานและความรับผิดชอบจัดบุคคลให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง

**การสื่อสาร** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) ได้อธิบายไว้ว่าการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่อที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรม ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้น เป็นศูนย์รวมในองค์กรนั้นๆทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี

อำรุง จันทวานิช (2556) กล่าวถึงการสื่อสาร คือการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศและสังคม เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิต สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล รวมทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารผู้บริหารใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรมผู้บริหารจะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นลักษณะเครือข่ายภายในองค์กร

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงการสื่อสาร เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้นๆ เป็นศูนย์รวมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์กร มีลักษณะเป็นเครือข่ายซึ่งอาจกระทำได้โดยใช้เครื่องมือในการสื่อสารด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบได้

Stedman (1987) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กร หมายถึงการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในองค์กรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพด้วย ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้นๆเป็นศูนย์รวมในองค์กรนั้นๆทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี

Steer (1997) อธิบายถึงการสื่อสารภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่บริหารทุกระดับมีส่วนในการบริหาร แต่ถ้าขาดการสื่อสารที่ดีก็ไม่สามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่เสมอไม่ว่าจะต้องอยู่ตำแหน่งใดในองค์กร ทั้งในแง่ส่วนตัวบุคคลต่างๆก็ต้องมีการสื่อสารกันเพื่อให้ได้มาของข้อมูลในการทำงาน เพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่างๆอย่างเหมาะสมและในแง่ขององค์กร การสื่อสารจะช่วยสร้างและจรรโลงวัฒนธรรมขององค์กรให้ยั่งยืนนานสืบต่อไป

**การประสานงาน**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2553) กล่าวถึงการประสานงาน เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ให้งานซ้อนกันขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกัน มีปัจจัยที่สำคัญในการประสานงาน ได้แก่ บุคลากร เงินงบประมาณ วัสดุและวิธีการทำงาน และประโยชน์ของการประสานงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขจัดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติของบุคลากร เพื่อประหยัดเงินและเวลา ลดการขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่และงานสำเร็จราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวว่า การประสานงานในองค์กร เป็นการกำหนดแผนงานหรือโครงการสำหรับทุกคนในหน่วยงานที่ต้องกำหนดขึ้นมาก่อนเพื่อให้ทุกคนหรือทุกหน่วยงานเข้าใจแผนงานหรือโครงการทั้งหมดว่าใครมีหน้าที่อะไร ทุกคนทุกหน่วยงานเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจริงและจะได้ผลจริง การประสานงานกับแนวความคิดของผู้บริหารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การประสานงานกับตำแหน่งต่างๆทางการบริหารจะต้องมีการประสานอยู่ในทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่า การประสานงานขององค์กร เป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

ออรุณ จันทวานิช (2556) อธิบายว่าการประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากร

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงการประสานงานภายในและภายนอกขององค์กร เป็นการจัดให้คนในองค์กรสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลักต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือ

ปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

Stedman (1987) กล่าวถึงการประสานงาน เป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติสอดคล้องกับกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้การทำงานไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการงานที่ยุ่งยากและเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อมๆกัน เช่น เป้าหมาย แรงงาน ความคิดเห็น ข้อมูล จิตใจ ทรรศนะ วิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กรเป็นหลักสำคัญ

Duke (1987) อธิบายการประสานงานมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ความร่วมมือ ระยะเวลา ความสอดคล้อง ระบบการสื่อสารและผู้ประสาน ถึงกระนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี ต้องประกอบด้วยมีระบบการสื่อสารที่ดี การอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าประสานงานกับตำแหน่งต่างๆทางการบริหารอยู่ในทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชาผู้บริหารมีการประสานเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติผู้บริหารสร้างความร่วมมือร่วมใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าทำให้เกิดการประสานงานที่ดี

Steer (1997) กล่าวถึงการประสานงานอาจจะพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้แก่ 1.ความร่วมมือ จะต้องสร้างความสัมพันธ์ภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมความคิด วิธีการ เทคนิคและระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน 2. ระยะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา 3.ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะสมควรพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน 4.ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น 5.ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

**การนิเทศติดตามผล**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2553) กล่าวถึงการนิเทศติดตามผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การทางการศึกษา มีด้วยกันอยู่ 2 ลักษณะคือการนิเทศภายนอกสถานศึกษาเป็นการนิเทศโดยคณะบุคคลภายนอกทั้งระดับเขตระดับจังหวัดตลอดจนระดับประเทศเช่นศึกษานิเทศก์และการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการนิเทศที่จัดโดยคณะบุคคลในสถานศึกษาเช่นผู้บริหารครูที่ได้รับการมอบหมายหรือวิทยากรจากชุมชนและเป็นการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนและวิธีสอนของครูสิ่งแวดล้อมของครูและผู้เรียนในขณะที่เรียน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ในส่วนตัวครูและผู้เรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้อยู่ในขอบเขตการนิเทศการศึกษาทั้งสิ้น

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่าการนิเทศติดตามผลเป็นกระบวนการให้การติดตามผลงานชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรมและฝึกสอน สังเกตการณ์ กระตุ้น แก้อัปเดต และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศงานสนใจในงานที่รับผิดชอบ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

ขึ้น โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และการใช้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและช่วยการทำงาน ของทุกฝ่ายให้เป็นไปด้วยดี รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศงานมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงงานให้ ดียิ่งขึ้น และเสริมสร้างความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อาร์ุง จันทวานิช (2556) อธิบายว่าการนิเทศติดตามผลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการนี้เป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครู เพื่อให้ครู ได้ช่วยตนเองได้และเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครู หรือ ผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความ เจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงการนิเทศติดตามผลขององค์กรเกี่ยวกับการศึกษา เป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนไปถึง การพัฒนานักเรียนด้วยและสะท้อนคุณค่าของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาและปรับปรุงการ เรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนานักเรียนด้วย

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงการนิเทศติดตามผลของโรงเรียน วิถีพุทธพระราชทานโรงเรียนมีแผนนิเทศและจัดกิจกรรมนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตาม โครงการโรงเรียนวิถีพุทธได้อย่างเหมาะสมและอย่างต่อเนื่องมากกว่า 3 ปีการศึกษา โรงเรียนมีการ ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง ร่วมประเมิน หรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องมากกว่า 3 ปีการศึกษา

Stedman (1987) กล่าวถึงการนิเทศติดตามผลของสถานศึกษา คือกระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการ ปรับปรุงตัวเขาเอง และสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์และเป็นการ ช่วยเหลือให้คำแนะนำการชี้แจงการบริการ การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ในการที่จะ ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

Duke (1987) อธิบายว่าการนิเทศติดตามผลขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศเริ่มจากการ สสำรวจสภาพความต้องการของการนิเทศแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญจากนั้นจัดประชุมปรึกษาเพื่อ จะได้ดำเนินการตามโครงการตลอดจนการประเมินผลและติดตามผลเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและ ความร่วมมือครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้บริหารนิเทศติดตามผลเพื่อสร้างความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Steer (1997) กล่าวถึงการนิเทศติดตามผลขององค์กร กระทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้จะได้ผลดีเพียงไร นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและ วิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษาโดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำ ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้วย่อมจะได้รู้จัก ปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการนิเทศการศึกษามีใช้เน้นการ

ปรับปรุงตัวครูโดยเห็นว่าครูยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียน หากแต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบายการศึกษาจุดประสงค์ของการให้การศึกษา

Ruhl (2001) อธิบายว่าการนิเทศติดตามผลเป็นการสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจะเห็นความสำคัญของงาน ส่วนผู้บังคับบัญชาจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาสรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการคือ 1) ถูกต้องตามหลักวิชาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ 2) ควรเป็นไปอย่างมีระเบียบคือมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลอย่างเชื่อถือได้ 3) ควรเป็นประชาธิปไตยเคารพในความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและ 4) ควรเป็นการสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาความสามารถของบุคคล

**วัฒนธรรมขององค์กร** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทธา วีระวุฒิ (2554) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากค่านิยม ความเชื่อสืบเนื่องจากการบริหารงานที่คงไว้รูปแบบเดิม รักษาธรรมเนียมการปฏิบัติไม่ให้สูญหายหรือเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นไปใหม่หรือคงรักษาไว้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจความเชื่อความรู้สึกพฤติกรรมสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กรโดยคุณลักษณะที่แสดงถึงวัฒนธรรมได้แก่เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำและสังเกตได้เป็นบรรทัดฐานที่ร่วมกันกำหนดและยอมรับเป็นค่านิยมที่เด่นชัดบางครั้งอาจเป็นปรัชญาหรือกฎกติกา วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่สำคัญเมื่อบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความคิดและความต้องการมาอยู่ร่วมกันมีวิถีชีวิตย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นสมาชิกขององค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อองค์กรของตนเพื่อให้เกิดวิถีการดำเนินงานที่มีสุขและเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ออรุณ จันทวานิช (2556) อธิบายว่าวัฒนธรรมขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือวัฒนธรรมระดับพื้นผิวเป็นวัฒนธรรมที่มองเห็นได้จากการแต่งกายเรื่องราวสัญลักษณ์งานพิธีและการวางผังสำนักงานส่วนอีกระดับหนึ่งคือวัฒนธรรมระดับลึกเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรมซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรงสามารถแปลความได้จากวัฒนธรรมระดับพื้นผิว ความสอดคล้องของพฤติกรรมบุคคลในองค์กรกับพฤติกรรมองค์กรโดยมีกฎเกณฑ์กำหนดอยู่ซึ่งจะทำให้ไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงวัฒนธรรมขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์กร

Stedman (1987) กล่าวถึงวัฒนธรรมขององค์กร เป็นกลุ่มหรือการรวมกันของบุคลากรก่อให้เกิดเป็นค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมาอีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราวและสื่อทางสัญลักษณ์ต่างๆอันประกอบด้วย



สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

Steer (1997) กล่าวถึงวัฒนธรรมขององค์กรในองค์กรดังนี้วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การที่ชัดเจนทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์ช่วยพัฒนาข้อผูกพันภายในกลุ่มเสริมสร้างความมั่นคงในระบบสังคมช่วยเชื่อมสังคมภายในองค์การโดยกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมนอกจากนั้นยังช่วยเสริมสร้างและกำหนดแบบเจตคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่เป็นเนื้อหาและส่วนที่เป็นรูปแบบสำหรับส่วนที่เป็นเนื้อหามีลักษณะเป็นนามธรรมได้แก่ความเชื่อค่านิยมบรรทัดฐานและส่วนที่เป็นรูปแบบคือส่วนที่สะท้อนส่วนเนื้อหาให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนเช่นการตกแต่งสถานที่เรื่องเล่าพิธีการสำนวนภาษา เป็นต้น

**ระบบการบริหารงาน**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวว่าระบบการบริหารงาน เป็นนำเอาทรัพยากรบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกาพิจารณาจัดสรรงานแก่บุคลากรดังนี้ 1) สำนวจความพร้อมของบุคลากร 2) สำนวจภาระงาน 3) สำนวจคุณสมบัติ เช่น วุฒิ การศึกษาประสบการณ์ความชำนาญ 4) จัดการตามความพร้อมของบุคลากร นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมศึกษาสถานภาพไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงระบบการบริหารงานซึ่งขอบข่ายของการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียนประกอบด้วยกาหนดนโยบายกาจัดทำแผนภูมิหรือโครงสร้างองค์กรกาจัดแบ่งส่วนงานแก่บุคลากรกาประสานงานและการจัดสรรงบประมาณมีการกาหนดนโยบาย การจัดทำแผนภูมิหรือโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงานแก่บุคลากร การประสานงานและการจัดสรรงบประมาณมีการดำเนินงานขององค์กรเป็นการทำงานร่วมกันแบบกลุ่มคณะ มีการนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติกาสร้างระบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ เช่น สนับสนุนการเรียนรู้นักเรียน บุคลากรมีมาตรฐาน ติดตามกำกับกระบวนการสอน จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิกาการทำงาน เป็นต้น

อำรุง จันทวานิช (2556) กล่าวถึงระบบการบริหารงานว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคณะไม่สามารถกระทำได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวดังนั้นจึงต้องมีการนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติจัดทำตามความรู้ความสามารถของบุคคลและความเหมาะสมของงานซึ่งระบบการบริหารงานจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพและผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรดังนั้นระบบการบริหารงานที่ดีจึงเป็นส่วนสำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วมีการปรับปรุงงานองค์กรจึงขยายและก้าวหน้าขึ้น

ปิติชาย ตันปิติ. (2557) กล่าวว่าระบบการบริหารงานในโรงเรียนที่เหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายหากโรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารไม่ดีย่อมก่อให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารดังนั้นโรงเรียนควรจัดระบบการบริหารภายในสถานศึกษา

ให้เอื้อต่อภารกิจและปัจจัยการบริหารอื่นๆของโรงเรียน ภารกิจที่สำคัญอีกประการในระบบการบริหารงานคือการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) อธิบายถึงระบบการบริหารงานในสถานศึกษาจะต้องทำให้องค์การจะบรรลุความสำเร็จและมีการพัฒนาประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อได้ใช้ระบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กรและผลการปฏิบัติเพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกและการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงระบบการบริหารงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน โรงเรียนมีระบบการบริหารงานโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ธรรมนูญหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จุดเน้นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนวิสุทธิพุทธได้ ครอบคลุมอย่างชัดเจน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมากกว่า 3 ปีการศึกษา

Stedman (1987) กล่าวถึงระบบการบริหารงานและการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนองค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานที่ต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

Sammons (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ออกของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียนและ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

Steer (1997) กล่าวว่าระบบการบริหารงานเป็นการจัดการแบ่งการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ มีตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับงาน กำหนดแนวทางที่ตามที่กำหนดไว้ก็เป็นส่วนสำคัญและรวมทั้งขอบเขตของการปฏิบัติงานทุกส่วนในองค์กรอย่างชัดเจนย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้

Scribner (1999) อธิบายว่าระบบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่ามีปัจจัย คือ การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรต่อความสำเร็จของนักเรียน.การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน ใกล้เคียงและกลุ่มนักการเมืองในพื้นที่ การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางการเรียนการสอนและการสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

**2.1.4.3 ปัจจัยด้านบุคลากร** หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงคุณลักษณะและกระบวนการทำงานของบุคลากรรวมถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารองค์กรจึงอาศัยบุคลากรซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากที่ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอน ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ทัศนคติของบุคลากร การได้รับการสนับสนุน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศ

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งได้แก่ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลและบรรยากาศ รวมถึงความสัมพันธ์ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอน ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ทัศนคติของบุคลากร การได้รับการสนับสนุน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศไปสู่ความสำเร็จขององค์กรแสดงถึงความต้องการของแต่ละบุคคลมีผลที่จะพาองค์กรสู่ประสิทธิผลที่มุ่งหวังไว้

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านบุคลากร ได้แก่ ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอน ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ทัศนคติของบุคลากร การได้รับการสนับสนุน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศ

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงปัจจัยด้านบุคลากรในการทำหน้าที่ของบุคลากรจะประสบความสำเร็จต่อองค์กรต้องอาศัยความต้องการพื้นฐาน การได้รับการสนับสนุน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและบรรยากาศความคาดหวังในความสำเร็จ การยอมรับ เป้าหมายและการคาดหวังในความสำเร็จของงานปัจจัยหนึ่งที่มีความหมายและความสำคัญขององค์กรในสถานศึกษาคือด้านบุคลากร ในการเลือกคัดบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการสอนและจัดกิจกรรมต่างๆในเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ต่อตัวผู้สอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ฝึกอบรมสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรทางสถานศึกษาบุคลากรมีความสำคัญที่เป็นปัจจัยในการส่งเสริมให้องค์กรประสบผลตามเป้าประสงค์ จะต้องประกอบด้วยกระบวนการตั้งแต่ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอนความเข้าใจและการยอมรับบทบาททัศนคติของบุคลากรการได้รับการสนับสนุน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศ

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงองค์ประกอบด้านบุคลากรมี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์ การคัดเลือกบุคลากร คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการสอน ความเข้าใจและการยอมรับบทบาททัศนคติของบุคลากร การได้รับการสนับสนุน ขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจความคาดหวังในความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรรยากาศ ซึ่งจะอธิบาย ดังต่อไปนี้

**ประสบการณ์**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวว่าประสบการณ์ของครูผู้สอนขององค์กรเกี่ยวกับการศึกษา เป็นการถ่ายทอดของครูในยุคดั้งเดิมที่ถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพอใจของผู้สอน การสอนถือว่าเป็นความสามารถเป็น ศาสตร์หรือศิลป์เฉพาะตัวของผู้สอนที่ถ่ายทอดหรือสอน เพราะผู้สอนจะมีลีลาหรือเทคนิคการสอนที่ แตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละคน เช่น การถ่ายทอดความรู้ การฝึก ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาต่างๆ การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ศึกษาหาความรู้ การสร้างหรือการจัด สถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความคิดที่จะ นำความรู้ไปใช้เกิดทักษะหรือความชำนาญที่จะแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การจัดประสบการณ์ที่ เหมาะสมให้นักเรียนได้รับเพื่อที่จะให้เกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นอยู่กับ การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององคกรจากระบบการเรียน การสอน

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากการเรียนรู้หรือพรสวรรค์หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจใน สิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก พัฒนาและ แบ่งปันกันได้ เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

มณัญญา บุษยะมา (2559) อธิบายว่าประสบการณ์เป็นสิ่งที่ช่วยการันตีความพร้อมในการ ทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้สมัครนั้นได้ผ่านการทำงานมาแล้ว ซึ่งตัดปัญหาการ ต้องมานั่งสอนงาน หรือต้องลุ้นมาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลาหรือไม่ เพราะยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีประสบการณ์ในการทำงาน ในแต่ละที่หลายปีก็เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครคนนี้ ที่สามารถทำงานได้เลยโดยไม่มี อุปสรรคมาเป็นสิ่งขัดขวาง

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงประสบการณ์ของผู้สอนในโรงเรียน วิถีพุทธพระราชทาน ประสบการณ์ของผู้สอนเกิดจากการศึกษา การประพฤติปฏิบัติและเผยแพร่ จัด มวลประสบการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่มีความหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยครูหรือ ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญนอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก ดำเนินการ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการเรียนรู้ การวางแผนในการ จัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน ในการถ่ายทอดความรู้

ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมอื่นๆร่วมด้วย เช่น การจัดสิ่งแวดล้อม การจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรม เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งความสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

Chrispeel & Ann (1990) กล่าวถึงประสบการณ์เป็นองค์ความรู้ในเบื้องต้น แต่ละคนอาจมีเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ เพราะประสบการณ์มักเกิดจากความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่ได้รับเนื่องมาจากความแตกต่างกันระหว่างความเป็นอยู่ของครอบครัว พ่อแม่ สภาพแวดล้อมทางสังคม จึงทำให้พื้นฐานของความรู้ ความสามารถมีความแตกต่างกันของการศึกษาที่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากการได้รับการศึกษา เรียนรู้ เพิ่มเติมจากการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นทั้งนี้การได้มาซึ่งประสบการณ์จะเกิดได้ด้วยตนเอง ความเข้าใจ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ตรง การผ่านการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

Lunenburg & Ornstein(1996) กล่าวว่าประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง บุคคลจะได้รับประสบการณ์จากการที่ได้เริ่มต้นทำงาน ระหว่างการทำงาน ย่อมมีปัญหาอุปสรรคให้คนทำงานได้รับ และเกิดการแก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น อาจเกิดได้จากมีสภาพการณ์ของการคิด วิเคราะห์ พิจารณาในเหตุการณ์ สถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จได้ การที่ได้แก้ไขปัญหานั้นๆ แล้ว ถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ของการทำงาน ณ เวลานั้น เหตุการณ์นั้นได้และเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานที่เกิดปัญหา ณ อีกช่วงเวลาหนึ่งได้ อาจได้จากการนำความรู้จากประสบการณ์ในการศึกษามาปรับ ประยุกต์ใช้ให้การทำงานประสบความสำเร็จได้

**การคัดเลือกบุคลากร**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงการคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่างๆมาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจากจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ต่อเนื่องจากการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมาความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่มอบหมาย เพื่อที่จะได้คนที่ดีที่สุดมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคาดว่าจะบุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด พิจารณาจากทักษะความสามารถและคุณสมบัติอื่นๆที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญและเป็นปัจจัยด้านบุคลากร โดยใช้มาตรการและวิธีการต่างๆพิจารณาก่อนกรองบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดี มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่จะได้รับมอบหมายเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งในองค์กรสามารถกำหนดนโยบายสำหรับการคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติ วุฒิภาวะ มนุษยสัมพันธ์และสุขภาพ เป็นต้น

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าการคัดเลือกบุคลากรได้ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร ทำให้ได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสร้างผลงานที่ดี สามารถสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูง วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาที่มีคุณภาพ เป็นคนดีและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อขจัดปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในการทำงาน

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงการคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียน วิถีพุทธพระราชทาน ในการคัดเลือกความเหมาะสมของผู้สอนที่ดีต้องประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ 1.มีความรู้ที่ดี 2.มีการสอนได้อย่างดี 3.มีการปกครองดูแลผู้เรียน 4.มีความประพฤติดี องค์ประกอบทางกายภาพของผู้สอนเป็นลักษณะของผู้สอนที่แสดงออกให้ผู้อื่นได้รู้ได้เห็น เป็นสิ่งที่ผู้สอนแสดงออกหรือปฏิบัติแล้ว เป็นที่ยอมรับและยกย่องของสังคม เป็นลักษณะของผู้สอนที่เป็น วัฒนธรรมอันดีงามเพราะเป็นผู้สอนที่มีความรู้ดี สามารถอธิบายข้อธรรมได้โดยละเอียด เป็นผู้สอนที่มีการสอนดี จัดเตรียมกระบวนการต่างๆของการเรียนการสอนครบถ้วน เป็นผู้สอนที่เป็นนักปกครองที่ดี ไม่มีอคติ สนใจดูแลผู้เรียนทุกรูปเสมอกัน มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย มีความเมตตากรุณาให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียน มีความยุติธรรมซื่อตรง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน เป็นผู้สอนที่มีความประพฤติดี เชื่อมมั่นในตนเอง สำรavnนำศรัทธา เคารพ รู้จักพูดให้ได้ผล

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร กระบวนการคัดเลือกบุคลากร 1.การเริ่มต้นการรับสมัคร 2.การสัมภาษณ์ขั้นต้น 3. การกรอกใบสมัคร 4.การสอบคัดเลือกและสอบสัมภาษณ์ 5.การสอบประวัติ 6.การตรวจสอบสุขภาพ 7. การคัดเลือกขั้นสุดท้าย 8.การรับเข้าทำงานและมีกระบวนการในการสรรหา เริ่มตั้งแต่การวางแผน กำลังคน กำหนดวิธีการคัดเลือก กำหนดให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครงาน ใช้เทคนิคต่างๆในการคัดเลือก กำหนดให้ผู้สมัครได้รับการสัมภาษณ์และมีการคัดเลือกความเหมาะสมของครูที่ดี มีความรู้ดีมีคุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู เอาใจใส่ในการสอนที่ดี จัดเตรียมกระบวนการต่างๆของการเรียนการสอนครบถ้วน มีประพฤติดี ปราศจากอคติ สนใจดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย

Lunenburg & Ornstein(1996) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการให้บุคลากรสมัครเข้ามาทำงานกับองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับบุคลากรมาจากฝ่ายวางแผน บุคลากรที่มีความต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร คุณสมบัติอย่างไร อัตราาราค่าจ้างเท่าไร ให้บุคคลที่สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

**คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล(2553) กล่าวถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรเป็นคุณลักษณะทางกาย ทางจิตใจและความรู้สึนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นและเกิดความประทับใจมากหรือน้อยเพียงใด รวมถึงลักษณะนิสัยรูปแบบของความคิดที่สะท้อนออกมาซึ่งองค์กรจะสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้บุคลากรของตนประพฤติปฏิบัติตามนโยบาย โครงการและแนวปฏิบัติ จะต้องสอดคล้องและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมต่างๆเหล่านั้น โดยผ่านทาง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัล เป็นต้น

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น สามารถผันแปรไปได้ตามสถานการณ์ แต่ยังคงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ ทำให้สามารถจำแนกลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพของแต่ละคนได้ การประยุกต์บุคลิกภาพในองค์กร เมื่อบุคลิกภาพและลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลมีผลต่อการทำงาน จึงสามารถนำความรู้ด้านบุคลิกภาพมาใช้ในการสร้างคุณภาพของงานได้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลในปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 1.การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน โดยใช้แบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ ความสนใจในอาชีพ บุคลิกภาพ ค่านิยมและลักษณะพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานต่างๆ 2.การเสริมความเข้าใจในบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของกันและกัน โดยการฝึกอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเรียนรู้พฤติกรรมของบุคคล การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในคุณค่าของทุกคนในองค์กร 3.การพัฒนาที่น่าปรารถนา เช่น บุคลากรจะต้องมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ เปิดใจกว้าง กล้าคัดค้านในสิ่งผิด มีความซื่อสัตย์ ทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ความร่วมมือ เป็นต้น

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรที่ดีมักจะแสดงออกมาจากภายนอก ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและลักษณะทางสังคม เช่น เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เฉียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงการมีคุณลักษณะ บุคลิกภาพภายนอกของแต่ละบุคคล การสร้างคุณลักษณะบุคลิกภาพจากภายนอกที่มีเสน่ห์ มีรสนิยม เสียงพูดชัดเจน อิริยาบถเป็นไปตามธรรมชาติ มีอุปนิสัยสม่ำเสมอ มีน้ำใจในการบริการแก่สังคมและสร้างเสริมสุขภาพที่ดี อีกทั้งการสร้างคุณลักษณะจากภายใน มีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่ตื่นกลัวเมื่อประสบกับปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เป็นการแสดงออกของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ มีการดูแลรักษาร่างกายให้มีสุขภาพที่ดีและการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์กรอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานและประสานงานร่วมกับผู้ร่วมได้อย่างราบรื่นและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างตั้งใจ อดทน ขยัน หมั่นเพียร

Austin & Reynolds (1990) อธิบายถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่แสดงความเป็นตัวบุคคลและต้นกำเนิดของพฤติกรรมของเขา บุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบของแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม คนสนใจ ทัศนคติและศักยภาพ ในแต่ละงานจะต้องอาศัยลักษณะที่แตกต่างกันไป บางงานอาศัยลักษณะส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายใน บางงานอาศัยส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายนอก เช่น ความเป็นคนช่างสังเกต มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีลักษณะผู้นำ ความเป็นระเบียบวินัย

Chrispeel & Ann (1990) อธิบายถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรทั้งในแง่ของการบริหารองค์กรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน มีผลต่อความน่าเชื่อถือ ผลรวมทั้งการแสดงออกของท่าทาง รูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและภายนอก

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 คือ 1.ทางด้านพันธุกรรม บุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่เกิด เช่น โครงสร้างรูปร่างหน้าตา เพศ อารมณ์ ความแข็งแรงของร่างกาย 2.ทางด้านสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ สถาบันทางสังคมในเรื่องครอบครัว วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้แสดงออกแตกต่างกันและประสบการณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่แต่ละคนเผชิญไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับแรงเสริมกับพฤติกรรมหนึ่งๆจะสร้างให้เกิดการพัฒนาเป็นบุคลิกภาพขึ้น

**การอบรมพัฒนาการเรียนรู้**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงษ์ ยงค์มกล (2553) อธิบายว่าการอบรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่ก้าวหน้าเติบโตไปในอนาคต ส่วนการฝึกอบรม คือกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ปริญญา มีสุข (2554) อธิบายถึงการอบรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการของผู้บริหารที่ต้องการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษา การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆเพื่อให้เกิดผลเร็วขึ้นสำหรับบุคคลที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงการอบรมพัฒนาการเรียนรู้มีความสำคัญต่อทุกองค์กร เป็นกรรมวิธีที่จะสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การอบรมพัฒนาการเรียนรู้จำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมา ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถและเจตคติที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรไปใช้ปฏิบัติได้จริงอันเกิดประโยชน์ต่อการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

มณัญญา บุษยะมา (2559) อธิบายว่าการอบรมพัฒนาการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในด้านบุคลากร ในกระบวนการต่างๆที่ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรด้วยกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์กรโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



Austin & Reynolds (1990) กล่าวถึงการอบรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรเป็นผลประสพการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือ จากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ได้แก่ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร ทรัพยากร การ จูงใจภายนอก (เงินเดือน สวัสดิการ) การจูงใจภายใน (ความภูมิใจ ความรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน โอกาสก้าวหน้า) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

Chrispeel & Ann (1990) อธิบายถึงการอบรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรคือการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งผลมาจากประสพการณ์และการฝึกหัด พฤติกรรมที่เป็น การ เปลี่ยนเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความเหน็ดเหนื่อย ผลจากการกินยา การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากภาวะ เป็นต้นและสร้างทัศนคติที่ดีและประสพการณ์เพิ่มขึ้น ให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมก้าวหน้าเติบโตไป ในอนาคต

Sammons (1995) ได้กล่าวถึงการอบรมพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับบุคลากร เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคลอันเป็นผลจากประสพการณ์ในอดีต ทั้งการฝึกฝนอบรม แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์มิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ชั่วคราวในช่วงระยะหนึ่งซึ่งเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้นเสริมสร้างทักษะ ความสามารถเพื่อให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรส่งเสริมนโยบายด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร

Lunenburg & Ornstein(1996) กล่าวว่า การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ในองค์กร สามารถสร้างกระบวนการที่ส่งเสริมความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถทัศนคติ ในทางที่ถูกที่ควรและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการอบรม พัฒนาการเรียนรู้เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จะบังเกิดผลดีเมื่อมี การดำเนินการอย่างมีระบบของการบริหารด้านบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อ ความเจริญขององค์กรตรงตามเป้าหมาย

**ความรู้ความสามารถในการสอน** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2553) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถในการสอนว่าเป็นการถ่ายทอด ความรู้ การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาต่างๆ การแนะแนวทางแก่ผู้เรียน เพื่อให้ศึกษาหาความรู้ การสร้างหรือการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กระบวนการที่ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความคิดที่จะนำความรู้ไปใช้เกิดทักษะหรือความชำนาญที่จะ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การจัดประสพการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนได้ปะทะเพื่อที่จะให้เกิดการ เรียนรู้หรือเปลี่ยนพฤติกรรมไปทางที่ดีขึ้น การสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเจริญอก งามตามระบบการเรียนการสอน

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) กล่าวถึงความรู้ความสามารถในการสอนเป็นคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของครูดังนี้ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็กมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของ ไทยมีเทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลมีความสามารถในการจัด

สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้มีความรู้และเทคนิคในการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับแนวทางในการจัดการสอนและจัดกิจกรรมของบุคลากรบุคลากรควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เลือกอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจโดยในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างค่านิยมและการพัฒนาจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอเสริมสร้างค่านิยมที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายค่านิยมที่เป็นพื้นฐานที่ควรปลูกฝังเช่นขยันซื่อสัตย์ประหยัดอดทนมีวินัยรับผิดชอบ เป็นต้นที่สำคัญควรจัดให้มีการติดตามและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย

ปริญญา มีสุข (2554) อธิบายถึงความรู้ความสามารถในการสอนของครูในองค์กรสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญ ขึ้นอยู่กับทักษะและลักษณะของแต่ละบุคคล เป็นการนำเอาเทคนิควิธีการและทักษะหลายๆด้านมาผสมผสานให้เหมาะสมสอดคล้องกัน จึงต้องใช้เทคนิคและทักษะร่วมกับประสบการณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และต้องมุ่งจัดสรรการเรียนรู้ไปในทิศทางที่ดีและมีคุณธรรมในสังคม ครูจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน วิชาที่ตนเองสอนและภาระหน้าที่ของตนเอง

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงความรู้ความสามารถในการสอนเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนจึงควรที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งความรู้ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนี้ ผู้สอนควรมีความรู้ในส่วนเนื้อหาในการสอน ความรู้เกี่ยวกับวิชาครูโดยทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับบริบทของการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการศึกษา

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายความรู้ความสามารถในการสอนความสำคัญกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนการที่ครูจะจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนนั้น ครูจะต้องมีองค์ความรู้ที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่อยู่ในชั้นเรียน นอกจากนี้แล้วกระบวนการที่ครูนำมาใช้ยังขึ้นอยู่กับแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่ครูยึดเป็นหลัก ซึ่งทำให้ครูแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการสอนและเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยครูต้องเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก บริหารจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความรู้ความสามารถในการสอนของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เป็นความรู้เข้าใจในการสอนตามหลักการพัฒนาผู้เรียนของหลักไตรสิกขา มีหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหรือสอดแทรกคุณธรรมที่ครอบคลุมชัดเจนต่อเนื่องทุกปีการศึกษา จัดการเรียนรู้โดยบูรณาการพุทธธรรมหรือไตรสิกขาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงความรู้ความสามารถในการสอน เป็นการสะท้อนออกมาให้ครูได้ปฏิบัติต่อผู้เรียน การที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่หลักสูตรนั้น มีองค์ประกอบหลัก คือ ครูจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในชั้นเรียน หากครูไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับการเรียนและบังเกิดผลเสียต่อผู้เรียน

ในที่สุดครูต้องมีความรู้ที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆในชั้นเรียน

Lunenburg & Ornstein(1996) กล่าวว่าถึงความรู้ความสามารถในการสอนผู้สอนต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถช่วยปรับปรุงด้านส่วนตัวของผู้เรียน เช่น ความประพฤติ การแต่งกายและกริยามารยาท ผู้สอนต้องเข้าใจวิธีการสอนแบบธรรมชาติ ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยป้อนที่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจได้ (comprehensible input) เช่น การใช้ของจริงหรือสิ่งของแทนของจริง ภาพประกอบ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ได้เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Glickman (2001) กล่าวว่าความรู้ความสามารถในการสอนผู้สอนควรมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การสอนในเนื้อหาวิชา เป็นความรู้เฉพาะในการสอนเนื้อหาวิชา ความรู้ที่จำเป็นต่อครูในการวางแผนการสอน ครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในเทคนิคของการเรียนการสอน จะต้องจัดเตรียมบทเรียนให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการเรียนของผู้เรียนแต่ละครั้ง ทั้งนี้แผนการสอนของครูจะต้องมีความยืดหยุ่นพอเพียงและปรับให้เข้ากับความสนใจและความชำนาญพิเศษของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสามารถของผู้เรียน เน้นย้ำในสิ่งที่สำคัญ สานิตด้วยความชำนาญ และให้โอกาสผู้เรียนในการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ

**ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญญา มีสุข (2554) กล่าวว่าความเข้าใจและการยอมรับบทบาทเป็นภาวะที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลไม่ว่าบทบาทนั้นจะได้รับมาโดยกำเนิดโดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งทั้งนี้บุคคลจะเข้าใจและยอมรับในบทบาทของตน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ คือ 1.บทบาทที่เกี่ยวกับเรื่องงาน เป็นบทบาทที่แสดงออกเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ บทบาทในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นๆในการแก้ไขปัญหา บทบาทในการช่วยกันแสวงหาข้อมูลต่างๆ บทบาทในการกระตุ้นให้คนอื่นร่วมแสดงความคิดเห็น บทบาทในการเป็นผู้ประสานงาน 2.บทบาทที่เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง บทบาทในการยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจแก่คนอื่น บทบาทในการเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น บทบาทในการเป็นผู้ตามที่ดี เป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มทำตามงานที่กลุ่มมอบหมาย 3.บทบาทส่วนบุคคล บทบาทส่วนบุคคลจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลมีอารมณ์และความต้องการของตนเองเป็นใหญ่หรือมีความเป็นตัวเอียงสูง ที่เหมาะสมกับตำแหน่งใดในกลุ่มหรืออาจมีความต้องการและเป้าหมายที่อาจไม่สอดคล้องกับกลุ่มคาดหวังจากกลุ่มมากกว่าทุ่มเทให้กลุ่มและเป็นผู้ที่มีพลัง อำนาจและอิทธิพลสูงกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ

ภัทรพล มหาพันธ์. (2555) กล่าวถึงความเข้าใจและการยอมรับบทบาทสิ่งสำคัญสิ่งแรกที่บุคคลต้องปฏิบัติในการทำงานคือต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆที่ตนในตำแหน่งนั้นต้องแสดงออกมา เช่น เป็นครู บทบาทคือการสอน การถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน การอบรมให้นักเรียนมีความประพฤติปฏิบัติในฐานะของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนบุคคลจะสามารถกระทำบทบาทได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับกรยอมรับในบทบาทที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างเต็มใจซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติได้ตามภาระหน้าที่อย่างครอบคลุม

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงความเข้าใจและการยอมรับบทบาทของบุคลากรและบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาประกอบด้วย 1.กลุ่มผู้บริหารมีบทบาทคือเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาได้แก่ครูที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน 2.กลุ่มครูปฏิบัติการสอนมีบทบาทคือเป็นครูที่ทำการสอนต่างๆได้แก่ครูประจำชั้นครูประจำวิชาเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรกลุ่มอื่น 3.กลุ่มครูสนับสนุนการสอนมีบทบาทคือเป็นกลุ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและช่วยเหลืองานด้านอื่นๆเช่นงานห้องสมุดงานห้องพยาบาลงานแนะแนว เป็นต้น 4.กลุ่มลูกจ้างพนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำซึ่งมีบทบาทคือเป็นภารโรง นักการคนสวนหรือคนครัว

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าความเข้าใจและการยอมรับบทบาทของบุคคล เป็นสถานภาพที่คาดหวังจากคนอื่น ๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพ เป็นการกระทำของบุคคลผู้มีสถานภาพเหมือนกันย่อมมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกันตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ เป็นเสมือนเครื่องมือในการประสานงานให้รวมตัวกันในสังคม มีการสร้างกฎเกณฑ์ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ มีการปรับทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ยังช่วยลดความขัดแย้ง ช่องว่างระหว่างสังคมเข้าด้วยกัน

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความเข้าใจและการยอมรับบทบาทของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนได้ครอบคลุม ศิล สมาธิ ปัญญาได้อย่างถูกต้อง มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม มีศีลธรรมและการยอมรับบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จัดกิจกรรมบริหารจัดการจิตเจริญปัญญาก่อนการเรียนหรือก่อนจัดกิจกรรมต่างๆและส่งเสริมให้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงความเข้าใจและการยอมรับบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎระเบียบหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพหนึ่งควรกระทำแต่บางครั้งอาจไม่มีใครกระทำตามนั้นได้ อาทิ สังคมชุมชนคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยมหรือบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าความเข้าใจและการยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นการทำหน้าที่หรือพฤติกรรมตามที่สังคมกำหนดที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน บุคคลจะต้องดำเนินตามบทบาทนั้นขึ้นอยู่กัสถานภาพเป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อหน้าที่ภาระการงานที่ได้รับมอบหมายของตนเอง สามารถปรับตัวได้ดี ตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองสามารถเข้าใจตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถเข้าใจและยอมรับผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น

Steer (1997) กล่าวว่าความเข้าใจและการยอมรับบทบาท เป็นการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ถ้าคนเรามีการยอมรับในบทบาทที่ชัดเจนไม่กำกวม เราก็จะแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม แต่โดยปกติคนเรามักสวมหมวกหลายใบ คือมีหลายบทบาทที่ต้องแสดงออก เช่น บทบาทของพ่อ บทบาทของเจ้านาย บทบาทของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงอาจเกิดความเข้าใจผิดหรือขัดแย้งในบทบาท

ได้ นอกจากนั้นแล้วคนเรายังถูกหวังจากคนอื่นด้วยว่าเราควรประพฤติหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาอย่างไรให้เหมาะสมกับบทบาทนั้นๆ

**ทัศนคติของบุคลากร** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) อธิบายว่าทัศนคติของบุคลากร เป็นระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ อาจเป็นไปในทางบวก โดยที่ทัศนคติเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมสิ่งสำคัญที่ทำให้งานหรือกิจกรรมในองค์การสามารถดำเนินอยู่ได้เป็นเวลานานคืออุดมการณ์ในการทำงานของทุกฝ่ายที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและเสียสละแรงกายแรงใจร่วมกันโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนทำให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่องทัศนคติเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานตามนโยบายถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติไม่ดีต่อนโยบายหรือโครงการใดผู้ปฏิบัติอาจละเลยไม่ให้ความสนใจหรือไม่ทุ่มเทเวลาให้กับนโยบายนั้นย่อมส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลที่ดีด้วยทัศนคติของบุคคลอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้เพราะทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงทัศนคติของบุคลากร หมายถึง สภาวะทางจิตและสภาวะทางประสาทเกี่ยวกับความพร้อม ซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำ หรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัตถุและสภาพการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทัศนคติเป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆโดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและซึ่งถือว่าการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

ปิติชาย ตันปิติ (2557) กล่าวถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เป็นคุณลักษณะที่มีความมั่นคงที่ต่อเนื่องในความคิดความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความดีต่อบุคคลและต่อกลุ่มคน เป็นความรู้สึกที่แสดงต่อความประพฤติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะที่มีความมั่นคงและต่อเนื่องในความรู้สึกต่อสิ่งๆนั้นหรือบุคคลนั้นๆในทางที่ดีแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้จากการกล่าวคำพูดสนับสนุน การแสดงออกทางหน้าตาหรือท่าทางที่บ่งบอกถึงความรู้สึกที่พึงพอใจและพฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออกหรือจะเป็นความรู้สึกกลางๆ

มณีนุญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าทัศนคติของบุคลากรทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้นๆ ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกถึงความพอใจ ความเห็นด้วยความชอบและให้การสนับสนุน เป็นต้น ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจ ความไม่เห็นด้วย ความไม่ชอบและไม่ให้การสนับสนุน เป็นต้น และความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใดๆ โดยบุคคลจะแสดงออกทางด้านความรู้สึกทางพฤติกรรมซึ่งมีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Austin & Reynolds (1990) กล่าวถึงทัศนคติของบุคลากรเป็นทักษะ เครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ในการจัดการงาน โครงการหรือเป้าหมายให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงการวางแผน จัดสรร

กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ถึงการใช้เวลา การตรวจสอบ การจัดการองค์กร การกำหนดตารางเวลา และการจัดลำดับความสำคัญในช่วงสมัยแรกมักกล่าวถึงการบริหารเวลาเฉพาะในกิจกรรมทางธุรกิจหรือการทำงานเท่านั้น แต่ภายหลังได้นิยามถึงกิจกรรมส่วนบุคคล โดยระบบการบริหารเวลาเกิดการผสมระหว่างกระบวนการ เครื่องมือและเทคนิคต่างๆเข้าไว้ด้วยกัน

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงทัศนคติของบุคลากรเป็นการแสดงความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่บุคคลสนใจ สิ่งที่บุคคลจดจำ ในองค์กร บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดี มักจะเป็นบุคคลที่เข้าใจคนอื่นว่าแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไร จึงจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ชอบพฤติกรรมของผู้อื่นก็ตาม

Lunenburg & Ornstein (1996) ได้ศึกษาทัศนคติของบุคลากรทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาเป็นความคิดเห็นและความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์และความรู้สึกซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติของบุคคลแต่สามารถวัดออกมาให้เป็นรูปธรรมได้ ดังนั้นหากต้องการให้ทัศนคติของบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกันสังคมจะต้องปลูกฝังความคิดความเชื่อโดยอาจให้ข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆเช่น การชี้แจงการอภิปรายการซักจงเป็นต้นสำหรับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในองค์กรสามารถทำได้โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยวิธีการต่างๆ

Steer (1997) ได้อธิบายว่าทัศนคติของบุคลากร เป็นสภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์หรือแนวความคิด ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อผู้ร่วมงานได้เหมือนกัน ในการบริหารองค์กร ทัศนคติถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและเกิดขึ้นจากความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคล ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะดูได้จากการแสดงออก

**การได้รับการสนับสนุน**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุน อาจเป็นได้ว่าสิ่งที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ขององค์กรกับบุคลากรหรือพนักงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากบุคลากรหรือพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลลัพธ์ของงานสิ่งที่ยังคงมอบให้พนักงานหรือบุคลากรเพื่อสร้างการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรและพัฒนาเป็นพฤติกรรมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรอาจอยู่ในรูปแบบของผลผลิตที่ได้ เช่น ปริมาณงานที่ได้ ยอดขายที่ได้ เป็นต้น แต่ในองค์กรทางการศึกษาการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ถูกกำหนดไว้ เช่น ภาระงานสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงการได้รับการสนับสนุนว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือความเข้าใจเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับการได้รับการช่วยเหลือ คำแนะนำและสิ่งของต่างๆจากกลุ่มบุคคลภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคล ทำให้ได้รับความรักใคร่ผูกพัน

ได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำและสิ่งของ ทำให้รู้สึกว่ามีคนรักและสนใจ มีคนยกย่องเห็นคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน อันจะทำให้บุคคลเพิ่มความเคารพและเห็นคุณค่าในตนเองรวมทั้งสามารถเพิ่มพูนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคคลนั้นได้อีก

ปีติชาย ต้นปีติ (2557) กล่าวถึงการได้รับการสนับสนุนว่าบุคคลจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากประสบการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย กระบวนการและการปฏิบัติต่างๆขององค์กร รวมทั้งรางวัลต่างๆที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน นอกจากนี้การตอบสนองขององค์กรต่อความเจ็บปวด ความผิดพลาดและการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดีขึ้น ความปรารถนาขององค์กรที่จะจ่ายเงินเดือนที่เป็นธรรมและทำให้งานของบุคคลมีความหมายและน่าสนใจก็ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคคลด้วย

มณัญญา บุญยะมา (2559) อธิบายว่าการได้รับการสนับสนุน เป็นองค์ประกอบของปัจจัยสำคัญ ซึ่งแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้ให้การสนับสนุนจะแสดงออกถึงความสนใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสารหรืออารมณ์ โดยที่มีลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยการถ่ายทอดข้อมูลสาระสำคัญที่ทำให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเชื่อว่ามีความเอาใจใส่ มีความรักความหวังดีและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับในสังคม

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุนของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการดำเนินตามโครงการของโรงเรียนวิถิพุทธ ประกอบด้วยบุคลากรภายนอก เช่น ผู้ปกครองหรือชุมชน พระสงฆ์ และบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมีการดำเนินงานและได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรภายนอกอย่างต่อเนื่องมากกว่า 3 ปีการศึกษา

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อบุคลากรในองค์กร จะเป็นการช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จหรือเกิดผลลัพธ์ที่พึงพอใจ การที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมในรูปแบบต่างๆกับแหล่งเอื้ออำนวยทางสังคมของตน เช่น ครอบครัว เพื่อน ครูอาจารย์หรือหน่วยงานทางสังคม ในช่วงเวลาหนึ่งและสิ่งทีบุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอาจเป็นทางข่าวสารเงินตรา กำลังงานหรือแสดงอารมณ์ทางความรู้สึกซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนเป็นการรับรู้และความจริงที่ว่าใครจะได้รับการดูแลที่มีความช่วยเหลือที่มีอยู่จากคนอื่นและส่วนใหญ่นิยมเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนเครือข่ายทางสังคมแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนเหล่านี้ อาจเป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำหรือความเป็นเพื่อน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จับต้องได้ ความช่วยเหลือทางการเงินหรือจับต้องไม่ได้ คำแนะนำส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคมสามารถวัดได้จากการรับรู้ว่ามีคนให้ความช่วยเหลือความช่วยเหลือที่ได้รับจริงหรือระดับที่บุคคลถูกรวมเข้ากับเครือข่ายสังคม การสนับสนุนอาจมาจากหลายแหล่งเช่น ครอบครัว องค์กรภายนอก เพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เป็นต้น

Caldwell & Spink (1996) อธิบายว่าการได้รับการสนับสนุนได้จำแนกการศึกษาการรับรู้การได้รับการสนับสนุนในรูปแบบของการให้รางวัล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายใน (Intrinsic) และปัจจัยภายนอก (Extrinsic) โดยปัจจัยภายในจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นนามธรรมหรือลักษณะแฝงอยู่ในงานนั้นๆ เช่น สถานะในการทำงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ การพัฒนา

ลักษณะการทำงาน เป็นต้นและปัจจัยภายนอกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากกว่าหรือเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากลักษณะงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งการให้รางวัลหรือการสนับสนุนทั้ง 2 รูปแบบนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและมีความผูกพันต่อบุคลากรโดยการสนับสนุนในการทำงานต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนองค์กร

Glickman (2001) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อหรือความคิดเห็นของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของคุณ มีความห่วงใย ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและมีความผูกพันต่อบุคคล โดยการให้การสนับสนุนในการทำงานด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนองค์กร เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

**ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2553) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมและฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์กร เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ปริญญา มีสุข (2554) ได้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Maslow ว่าด้วยการเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์จะนำไปสู่การเลือกใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมโดยมีการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งขวัญและแรงจูงใจเป็นความรู้สึกร่วมกับบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานและทำให้เกิดความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2555) อธิบายว่าขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าผู้มีขวัญและแรงจูงใจที่ดี มักเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจจะมีพฤติกรรม ดังนี้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไรก็ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไป มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ปิตินาย ตันปิติ. (2557) อธิบายถึงขวัญกำลังใจและแรงจูงใจเกิดจากสภาพของจิตหรือเจตคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจและอย่างเต็มความสามารถในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร บุคคลที่มีขวัญกำลังใจที่ดีจะมีความ



รับผิดชอบในงานสูง มีความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่ง

มณัญญา บุชยะมา (2559) กล่าวว่าขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่มีผลให้บุคคลมีความสามารถที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรนั้น ความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมาย การร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีความเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เชื่อมั่นในระหว่างสมาชิกด้วยกันและเชื่อมั่นในประสบการณ์ของการบริหารงาน

Chrispeel & Ann (1990) อธิบายถึงขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของบุคลากร เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Sammons (1995) อธิบายความถึงขวัญกำลังใจและแรงจูงใจว่าผู้ที่มีขวัญกำลังใจจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกต้องประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้ มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจมีผลทำให้บุคคลและผลงานดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะบุคคลย่อมมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กรหรือส่วนรวมเป็นสิ่งแรกมากกว่าที่จะคาดหวังบำเหน็จรางวัลแก่ตนเอง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและแรงจูงใจ คือ เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าขวัญกำลังใจและแรงจูงใจเป็นความต้องการของบุคคลทางการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานที่ดี ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีต่องานของตน ได้แก่ คุณค่าของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือนและสวัสดิการที่พอเพียง มีความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน โอกาสในความก้าวหน้าด้วยระบบคุณธรรม บรรยากาศการทำงานที่ดี การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันระดับความพึงพอใจของบุคคลที่สามารถดูได้จากการผสมผสานเงินเดือนรางวัลความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในการทำงานแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการกระทำของมนุษย์โดยช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานจนเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

Steers (1997) อธิบายว่าขวัญกำลังใจและแรงจูงใจเกิดจากบุคคลมีความต้องการ ปริมาณและผลผลิตของงานขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย จิตใจของบุคคล ผลตอบแทนทางจิตใจ เช่น การให้กำลังใจแก่กัน คำพูดแสดงความรู้สึก รอยยิ้ม ผลตอบแทนทางกายภาพ เช่น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีอิสระเสรีภาพในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ

ผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคมและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสาระและประโยชน์ การได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม

**ความคาดหวังในความสำเร็จ** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงความคาดหวังในความสำเร็จของบุคคลนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้นๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงความคาดหวังในความสำเร็จของบุคลากร ปัจจัยสำคัญของบุคลากรที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ความคาดหวังเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดความพยายามในการทำงานและต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ อาจมีแนวโน้มที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหวังว่าจะทำให้ผลตอบแทนหรือความพอใจที่จะได้อีกโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน

มณัญญา บุษยะมา (2559) อธิบายว่าความคาดหวังในความสำเร็จเป็นความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ในทิศทางที่ติดอยู่กับสถานการณ์ในการทำงานที่เกิดขึ้นในขณะนั้น เช่น ผลการขึ้นเงินเดือน การได้รับค่าชมจากหัวหน้าหรือผู้บริหารระดับสูง นั่นคือความสามารถของบุคคลจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่ดีและรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะได้รับ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในกระบวนการที่ต่อเนื่องที่กระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีกตามความคาดหวังที่แต่ละบุคคลต้องการให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความคาดหวังในความสำเร็จของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน ส่งเสริมให้ทุกคนที่เข้าร่วมและคุณค่าในการรักษาและสืบต่อพระพุทธศาสนา เด็กนักเรียนสามารถพึ่งตนเองได้หรือทำงานเลี้ยงชีพ ด้วยความสุจริตตามวุฒิภาวะของตนเอง เช่น เด็กอนุบาลและประถมศึกษาสามารถดูแลในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง โดยพึ่งผู้อื่นน้อยหรือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สามารถทำงานให้ได้ซึ่งค่าตอบแทนหรือปัจจัยในการดำรงชีวิตประจำวัน สามารถดูแลแบ่งเบาหน้าที่ผู้ปกครองได้

Chrispeel & Ann (1990) กล่าวว่าความคาดหวังในความสำเร็จ เป็นการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นๆ มาก่อนก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในครั้งต่อไปสูงขึ้นและใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงข้ามถ้าระดับความคาดหวังต่ำลงมา เป็นการป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการทำระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถและความเป็นจริง

Sammons (1995) อธิบายถึงความคาดหวังในความสำเร็จนั้น เป็นพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงแตกต่างกัน ตามที่บุคคลได้กำหนดความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้นๆ ประเมินโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล ก็

อาจจะแตกต่างกันได้ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆของแต่ละบุคคล แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกรู้จักคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป ตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการแล้วแต่บุคคลจะตัดสินใจ

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าความคาดหวังในความสำเร็จเป็นค่านิยมของแต่ละบุคคลทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีผลต่อของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการหรือปรารถนาตามเป้าหมายเป็นความคิดความเชื่อความต้องการหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่นบุคคลการกระทำหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อผลงานที่ดีมีคุณภาพ เป็นต้นจึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ทั้งนี้ความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน

Caldwell & Spink (1996) อธิบายว่าความคาดหวังในความสำเร็จมีปัจจัยสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1.ความคาดหวังกับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกันเพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน 2.ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานและประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น 3.ขึ้นอยู่กับ การประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า

Ruhl (2001) อธิบายว่าความคาดหวังในความสำเร็จ คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่หวัง โดยคาดหวังหรือทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่หวังกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในครั้งต่อไปต้องสูงขึ้นหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้นคาดหวังในความสำเร็จจากประสบการณ์ ให้ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

**ความผูกพันต่อองค์กร**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1.การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2.ความผูกพันเนื่องจากความต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสม ความมั่นคงที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไปในองค์กร (continuance Commitment)

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์สำคัญขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

มณัญญา บุชยะมา (2559) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียน วิถีพุทธพระราชทานส่งเสริมบุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่นในโรงเรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในการรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา เช่น การจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมการประชาสัมพันธ์คุณค่าและความสำคัญของการร่วมกันรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่หวังกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในครั้งต่อไปต้องสูงขึ้นหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้นคาดหวังในความสำเร็จจากประสบการณ์ ให้ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

Chrispeel & Ann(1990) อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ มักจะให้โอกาสแก่บุคลากร ดูแลเอาใจใส่ที่ดี มีความรู้สึกรักในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1.ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานที่ต่อองค์กร 2.ความเอาใจใส่กับองค์กร โดยการปฏิบัติตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3.ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

Sammons (1995) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Lunenburg & Ornstein (1996) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของบุคลากรกับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร อีกทั้งยังลดอัตราการลาออกได้ดี ลดความเสียหายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจและความคงอยู่ในองค์กร

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภูมิใจ ความเข้าใจให้ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพื่อเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดี

**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร** ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือยุติธรรมจริงใจเปิดเผยรับฟังความคิดเห็นหนักแน่นมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพเป็นที่ปรึกษาผู้จูงใจให้เกียรติและยกย่องตามสมควร ในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติต่อผู้บริหารคือควรศึกษาอุปนิสัยของผู้บริหารให้ความเคารพนับถือและร่วมแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสมความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากรเป็นการประสานกำลังแรงงานจิตใจและความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้งิจกรรมต่างๆสำเร็จสมบูรณ์ด้วยความมีประสิทธิผลและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปริญญา มีสุข (2554) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศ ว่า สิ่งที่อยู่ร่วมกันควรปฏิบัติต่อกันคือมีความจริงใจเห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรสามัคคีรับผิดชอบงานของตนเองมีความเป็นกันเองมองโลกในแง่ดีให้เกียรติซึ่งกันและกันในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเนื่องจากในการเรียนการสอนครูและนักเรียนเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจอันดีต่อกันเมื่อเกิดความเป็นกันเองนักเรียนย่อมรู้สึกสบายใจในการเรียนเกิดความรู้สึกรักเชื่อถือและไว้วางใจยอมรับการอบรมสั่งสอนส่วนครูก็มีโอกาสได้อบรมนักเรียนอย่างเต็มที่บรรยากาศที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนย่อมส่งเสริมความงอกงามให้แก่การเรียน

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศในสถานศึกษาว่า ถ้าเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนขาดความสามัคคีมีการแบ่งออกเป็นกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวกทะเลาะเบาะแว้งกันหรือถ้าครูแต่ละคนไม่เสียสละเพื่องานของโรงเรียนแสวงหาแต่ประโยชน์ส่วนตนจะทำให้ครูต่างคนต่างแก่งแย่งกันไม่กระตือรือร้นไม่คิดสนใจปรับปรุงงานของตนหนีชั่วโมงสอนจับกลุ่มคุยเป็นต้น ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและยังช่วยพัฒนาความคิดพฤติกรรมลักษณะนิสัยและจิตใจอารมณ์ของผู้เรียนได้อีกด้วย

มณัญญา บุษยะมา (2559) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งบุคลากรที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ปฏิบัติการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะสิ่งสำคัญคือคุณภาพของคนทำงานถ้าองค์การได้แต่คนที่ขาดคุณภาพเข้าร่วมทำงานสร้างแต่ปัญหาจะทำให้สุขภาพจิตของเพื่อนร่วมงานเสื่อมโทรมจนอาจถึงขั้นหมดกำลังใจในการสร้างสรรค์งานได้

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์หรือปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความรักปรารถนาดี ช่วยเหลือกัน

ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันมีเมตตาต่อกันทั้งครูต่อนักเรียน ครูต่อครู นักเรียนต่อนักเรียนและทำให้การสอนบรรลุผลสำเร็จได้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ดีคือควรมีการช่วยเหลือกันเมื่อผู้อื่นพบปัญหามีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้หนึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของงานต่อไป

Townsend (1977) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศ หมายถึง องค์ประกอบขององค์กรที่บุคลากรรับรู้ ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลต่อวิธีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยบรรยากาศขององค์กรจะเป็นผลของการรับรู้และการวิเคราะห์ของบุคคลที่แต่ละบุคคลสามารถสังเกตเห็นได้โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น

Chrispeel & Ann (1990) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศขององค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาของการโยกย้ายหน้าที่ตำแหน่งงาน การลาออกของบุคลากรในองค์กร หากมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ก็จะส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรก็จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร แต่หากความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำมักจะส่งผลตรงกันข้ามต่อองค์กร นั่นคือ การละเลย การเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์กรโดยตรง

Lunenburg & Ornstein (1996) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศ ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคลากรแต่ละคนสามารถสังเกตเห็นได้ โดยลักษณะเหล่านี้จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานและสามารถทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆและยังมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานว่านักบริหารที่ดีต้องมีศิลปะในการปกครองที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขตั้งใจพอใจและผลิตผลในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถทั้งในด้านภารกิจการทำงานและด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรด้วย

Caldwell & Spink(1996) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศว่าเป็นความรู้สึกทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ วิธีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงาน รวมไปถึงการที่พนักงานปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจ ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข ตั้งใจ พยายามและผลิตผลในการปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศให้นักเรียนมีความรู้สึกสบายใจ

Steer (1997) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร / บรรยากาศ เป็นการสร้างบรรยากาศการรับรู้ในองค์กรของแต่ละบุคลากรเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์กร กลุ่มการทำงาน บุคลากรและวิธีการปฏิบัติงาน กล่าวคือการรับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆในองค์กร เช่น การบริหารจัดการขององค์กรหรือสัมพันธ์ภายในกลุ่มการทำงานของบุคลากร จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กร ต่อกลุ่มทำงานซึ่งจะแสดงออกฝ่ายทางพฤติกรรมในการทำงาน

**2.1.4.4 ปัจจัยภายนอก** หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมจากภายนอกของสถานศึกษา อันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการอธิบายถึงองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกดังต่อไปนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลเชิงบวก (โอกาส) ขององค์กรสามารถหาประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและเชิงลบ (อุปสรรค) ขององค์กรสามารถทำเพียงป้องกันและหลีกเลี่ยงจากปัญหา ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน ความคาดหวังจากชุมชน สภาพการเมือง / เศรษฐกิจสู่ความสำเร็จภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่สามารถที่จะควบคุมปัจจัยภายนอกได้โดยตรง จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภัทรพล มหาพันธ์ (2555) กล่าวได้ว่าปัจจัยภายนอกการเปลี่ยนแปลงภายนอกเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน ความคาดหวังจากชุมชน สภาพการเมือง / เศรษฐกิจ รวมถึงปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลและต่อองค์กรจากภายนอกที่แสดงถึงความยินดี ความคิดเห็นที่เป็นทั้งด้านดีและด้านลบ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัจจัยภายนอกและสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อองค์กร

Austin & Reynolds (1990) อธิบายว่าปัจจัยภายนอก เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร อันเกิดจากความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลง ความไม่สมดุลเนื่องจากสภาพการเมือง เศรษฐกิจ รวมถึงการบริหารที่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนและการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน เกิดความคาดหวังของชุมชน

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่าปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นการสนับสนุนความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานรวมองค์กรภายนอกที่จะช่วยเหลือทั้งวัสดุอุปกรณ์ กำลังแรง ทุนทรัพย์งบประมาณจำนวนเงินที่เพียงพอให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรตามต้องการสิ่งแวดล้อมภายนอกมีองค์ประกอบทั้งด้านกายภาพและสังคมที่อยู่รอบขอบเขตของโรงเรียนและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน หากพิจารณาตามมิติของสิ่งแวดล้อมสามารถจำแนกสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ 4 ส่วน คือ 1.ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน 2.การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน 3.ความคาดหวังจากชุมชน 4.สภาพการเมือง / เศรษฐกิจ

Ruhl (2001) กล่าวว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในทิศทางที่ดีเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานภายในขององค์กร ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน ความคาดหวังจากชุมชน สภาพการเมือง / เศรษฐกิจ

ผู้วิจัยสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้อธิบายองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน ความคาดหวังจากชุมชน สภาพการเมือง/ เศรษฐกิจ ซึ่งจะอธิบาย ดังต่อไปนี้

**ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) อธิบายว่าความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนการสนับสนุนจากชุมชนซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งในระบบสังคมดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนภายนอกของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชนต้องเป็นไปในทางที่ดีเพราะสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกับชุมชนอยู่เสมอปัจจุบันได้มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นเช่นแต่งตั้งคณะกรรมการการสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

ภัทรพล มหาพันธ์ (2555) กล่าวได้ว่าความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชนทั้งงบประมาณ แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ การให้ความช่วยเหลือชุมชนทางด้านวิชาการและอื่นๆอันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม การสร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมรอบข้างของหน่วยงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อชุมชนในการให้ความเป็นกันเอง ความเป็นมิตรกับคนในชุมชน เข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆที่หมู่บ้านหรือคนในชุมชนได้จัดขึ้น ต้นตัวในการพัฒนาโรงเรียน รู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในหมู่บ้านนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและพยายามให้ชาวบ้านเกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและผู้สอน

ปิติชาย ต้นปิติ (2557) อธิบายว่าความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน หมายถึง เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จะช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจความรู้สึที่ดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้

ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มจร (2559) อธิบายถึงความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานได้รับความร่วมมือกับผู้ปกครอง วัดและชุมชนในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดจิตสาธารณะรู้จักช่วยเหลือส่วนรวมช่วยเหลือชุมชน รู้จักความเสียสละนอกจากนี้ชุมชนยังให้ความร่วมมือในด้านต่างๆเช่นการร่วมจัดผ้าสามัคคีของโรงเรียน การช่วยเหลือโรงเรียนตามกำลังความสามารถเช่นด้านสถานที่ในการเรียนรู้ เช่น การปฏิบัติศาสนพิธี ชุมชนศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่น มีการนิมนต์พระสงฆ์มาสอนพุทธศาสนาให้แก่นักเรียนตามตารางสอนทุกสัปดาห์หรือเชิญวิทยากรภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนาให้ความรู้หรือมาจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางการเงิน แรงงาน ภูมิปัญญาจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น

Austin & Reynolds (1990) กล่าวว่าความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน ในลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีต่อกับความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน นอกจากนี้



ยังทำให้ทราบความเคลื่อนไหวระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน

Donohue (1995) กล่าวถึงความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนว่าการสนับสนุนจากชุมชนหรือสังคมภายนอก มีดังนี้ 1) การประชาสัมพันธ์โรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ชุมชน 2) การให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชนเช่นบริการทางวิชาการบริการด้านอาคารสถานที่ 3) การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของชุมชนเท่าที่สถานศึกษามีความสามารถและอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ 4) การเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาและ 5) การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่าความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนเป็นหลักที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นงานสำคัญของผู้บริหารของโรงเรียนที่จะต้องการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและมั่นคงภายในของโรงเรียน ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล 2 กลุ่มใหญ่ คือ บุคลากรภายในโรงเรียนและบุคคลในชุมชนบริเวณรอบโรงเรียน

Scribner (1999) อธิบายถึงความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเป็นผู้กำหนดแนวทางและรูปแบบของการดำเนินงานและในบางครั้งต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้แก้ปัญหาบางประการแก่ชุมชน รวมทั้งนำวิธีการใหม่ๆหรือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีสู่ชุมชน เป็นผู้ประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนและท้องถิ่นได้มีโอกาสร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน

Ruhl (2001) กล่าวถึงความร่วมมือสนับสนุนของชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน ให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชน คือ บุคคล วัสดุและสิ่งแวดล้อม ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชนทั้งด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโรงเรียนและการทำงาน การให้ความช่วยเหลือชุมชนทางด้านวิชาการและอื่น ๆ อันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมรอบรอบข้างของหน่วยงาน อันทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวถึงการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนกลุ่มผู้บริจาคระดับองค์กรภาคธุรกิจ ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือกับองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในหลายรูปแบบ ทั้งการช่วยเหลือเป็นตัวเงิน การให้เป็นสิ่งของ ซึ่งอาจเป็นสินค้าที่บริษัทของตนผลิตอยู่ก็ได้ การช่วยเหลือด้านบริการ เช่น ช่วยขนส่งของบริจาค ช่วยตีพิมพ์สื่อโฆษณา การให้พื้นที่ เช่น อนุญาตให้องค์กรที่ไม่แสวงหากำไรจัดนิทรรศการภายในอาคารสำนักงาน เป็นต้นและหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลุ่มผู้บริจาคทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น อาจพิจารณาให้ความช่วยเหลือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร

ภัทรพล มหาพันธ์ (2555) กล่าวได้ว่าการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนเป็นการได้รับการช่วยเหลือและคอยดูแลจากสังคมในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การสนับสนุนในด้านทรัพยากรที่จำเป็นของกลุ่มชุมชนหรือกลุ่มใหญ่ในระดับองค์กรภายนอก โดยส่วนมากแล้ว องค์กรที่ไม่

แสวงหากำไรจะต้องนำเสนอโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อเสนอโครงการและควรมีการรับรองถึงคุณภาพของโครงการ ความสามารถในการบริหารเงินทุนตลอดจนเสนอประโยชน์ที่ผู้สนับสนุนจะได้รับ ทั้งนี้ รัฐบาลมักให้ความสนใจกับประเด็นที่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนจำนวนมากและเป็นประเด็นที่น่าสนใจของสาธารณชนอยู่ ณ เวลานี้

Austin & Reynolds (1990) อธิบายว่าการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนที่มีความเชื่อมั่น ความสำเร็จสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีหรือกลุ่มสนับสนุนหรือผู้บริจาคมีต่อองค์กร (Attitudes toward Charities) จะได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเงิน การบริจาค สิ่งของที่ต้องการ ซึ่งอาจเป็นสินค้าที่บริษัท ห้างร้านผลิตขึ้น ได้รับการช่วยเหลือด้านบริการ เช่น ช่วยขนส่งของบริจาค ช่วยตีพิมพ์สื่อโฆษณา โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แสวงหากำไร หรือ การบริจาคของปัจเจกบุคคล

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่า การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนมีผลต่อภายในขององค์กร ซึ่งแหล่งของการสนับสนุน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่มสังคมขนาดเล็ก สมาชิกในกลุ่มมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบไม่เป็นทางการ มีลักษณะผ่อนคลาย กลุ่มปฐมภูมิเป็นแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์ที่สำคัญมาก บุคลิกภาพของบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน 2. กลุ่มสังคมขนาดใหญ่หรือใหญ่ก็ได้ เนื่องจากกลุ่มไม่ได้เน้นที่ความผูกพันของสมาชิกกลุ่ม โดยมากเป็นการรวมกันเพื่อทำงานเฉพาะอย่าง ดังนั้นกลุ่มจะถือเอาผลงานและการแสดงบทบาทของสมาชิกเป็นสำคัญ การติดต่อสื่อสารจึงมีลักษณะเป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มชมรม กลุ่มเพื่อนช่วยงาน

Scribner (1999) กล่าวถึงการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนจากกำลังสนับสนุนให้กับองค์กร การบริจาคของปัจเจกบุคคล ยังขึ้นอยู่กับมุมมองต่อตนเอง เช่น เป็นคนเสียสละ เป็นคนใจกว้าง มีความมั่นคงทางการเงิน ให้ความสำคัญกับศาสนา มีประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัคร ก็จะมีแนวโน้มที่จะบริจาคเงินให้องค์กรที่ไม่แสวงหากำไรมากกว่าและการตัดสินใจการให้สนับสนุนองค์กร ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยเรื่องการรับรู้ถึงประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรการกุศล ความเกี่ยวพันกับสถานการณ์

Glickman (2001) อธิบายถึงการสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนว่า มีการตั้งกองทุนจากกลุ่มบุคคลและองค์กรต่างๆจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่ทำงานเพื่อสังคมประเภทต่างๆกองทุนเหล่านี้มีหลายรูปแบบ ได้แก่ 1. กองทุนของครอบครัว ก่อตั้งโดยขึ้นกับปัจเจกบุคคลที่มีฐานะร่ำรวย เพื่อช่วยสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะบางประเภทที่ผู้ก่อตั้งกองทุนมีความสนใจพิเศษ 2. กองทุนทั่วไป เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมหลายประเภท มักมีการบริหารกองทุนโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ กองทุนลักษณะนี้มีขนาดหลากหลายตั้งแต่กองทุนองค์กรขนาดใหญ่ที่ทำให้การสนับสนุนเงินทุนในขอบเขตหลายเรื่องและยังมีกองทุนขนาดกลางและขนาดเล็กที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนเฉพาะเรื่อง เช่น สนับสนุนเงินทุนให้องค์กรที่ทำงานด้านสุขภาพ สนับสนุนเงินทุนเฉพาะด้านการศึกษา 3. กองทุนของบริษัท เป็นกองทุนที่บริษัทธุรกิจจัดตั้งขึ้นเพื่อนำกำไรส่วนหนึ่งจากการดำเนินงานมาช่วยเหลือสังคม 4. กองทุนชุมชน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยความร่วมมือของผู้อยู่อาศัยในชุมชน เมือง หรือภูมิภาค

Ruhl (2001) กล่าวว่า การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุนเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสังคมภายนอกอย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่างๆ ทั้งรูปธรรม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน สิ่งของและนามธรรม เช่น การรับรู้ ความเข้าใจและตอบสนองทางอารมณ์ความรู้สึกที่ดี การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ให้ความสำคัญของเมื่อยามจำเป็น รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสนับสนุน

**ความคาดหวังของชุมชน** เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวถึงความคาดหวังของชุมชน เป็นความคาดหวังจากบทบาทหน้าที่ของครู ภาวะความเป็นจริงของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังในการทำหน้าที่สมบุรณ์แบบ ต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู เป็นผู้นำด้านความคิดถ่ายทอดความรู้ในชุมชน ไม่ทำร้ายรังแกผู้เรียน เป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีและเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม นอกจากนี้ สังคมยังคาดหวังว่าครูในอนาคตจะต้องเป็นนักเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเป็นความรู้ใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา มีความก้าวหน้าเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อยู่เสมอ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ

สุภัทรา วีระวุฒิ(2554) กล่าวว่าความคาดหวังของชุมชนเป็นความต้องการของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีจิตใจดี มีเมตตาและให้ความรักกับนักเรียนด้วยความจริงใจ ด้านผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความมุ่งมั่นต่อการจัดการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีระบบมาตรการรักษาความปลอดภัย โรงเรียนควรมีเวลาปิดและเปิดเรียนเป็นเวลา ด้านวิชาการควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน

ภัทรพล มหาจันทร์ (2555) กล่าวได้ว่าความคาดหวังของชุมชนคือความปรารถนาหรือการตั้งเป้าหมายของผู้ปกครอง ต้องการให้บุตรหลานจะต้องมีคุณสมบัติและความสามารถต่างๆ ตามที่ต้องการ เช่น สามารถพัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล สามารถการแข่งขันในการเรียนระดับที่สูงขึ้น จึงคาดหวังต่อสถานศึกษาที่ต้องการให้ทางสถานศึกษาได้มีการอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นทั้งคนดี และคนเก่งทั้งด้านวิชาการทักษะชีวิตมีคุณธรรม จริยธรรมหรือให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนที่จะตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาแห่งนั้นๆ

จรัสโฉม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวว่าความคาดหวังของชุมชน ซึ่งชุมชนจึงมีความคาดหวังต่อโรงเรียนที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้สอนให้เป็นคนดีและคนเก่งทั้งวิชาการทักษะชีวิตมีคุณธรรมจริยธรรมหรือให้เป็นคนดีนั่นเองการที่ชุมชนจะตัดสินใจส่งผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนย่อมคาดหวังให้ได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังจากชุมชนให้การตัดสินใจส่งผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนเพื่อได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดผลิตผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งทั้งวิชาการทักษะชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ให้การจัดสรรบุคลากรที่คุณภาพและประสิทธิภาพในการเป็นครูมืออาชีพ

ส่วนวางแผนและพัฒนากิจกรรม (2559) อธิบายถึงการรับรู้ของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โรงเรียนได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจจากชุมชน สังคมภายนอกรวมทั้งมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากผู้ส่วนร่วมเกี่ยวข้อง วัดได้ศาสนาทายาทและกำลังช่วยงาน

ส่งเสริมพระพุทธศาสนามากขึ้น ชุมชนมีผู้ช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น ร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนของชุมชนหรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมากขึ้นไป

Austin & Reynolds (1990) อธิบายว่าความคาดหวังของชุมชนคือความปรารถนาของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาในด้านต่างๆของสถานศึกษา รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การฝึกทักษะชีวิตและการอบรมสั่งสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในด้านการให้บริการทางการศึกษาและความต้องการของชุมชน เพื่อการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพอันเป็นกำลังสำคัญ ผู้บริหารต้องให้ชุมชนมีความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและยอมรับว่าสถานศึกษาเป็นของชุมชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นความจริงขึ้นมา

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่าความคาดหวังของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรสถานศึกษาให้เกิดผลลัพธ์หรือผลสำเร็จตามเป้าหมาย สภาพสังคมภายนอกมีความคาดหวังต่อสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีการอบรม พัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความคิดเห็นหรือคาดคะเนของบุคคลภายนอกในองค์กรทางการศึกษาจัดกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองปรารถนาเป็นไปในทางที่ต้องการและความคาดหวังในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

Ruhl (2001) กล่าวว่าความคาดหวังของชุมชนเป็นลักษณะของความต้องการและความคาดหวังของสังคมภายนอก ความคาดหวังและมีความเชื่อมั่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือการได้รับผลที่ปรารถนาไว้ต่อองค์กรตามเป้าหมาย ซึ่งสังคมที่ต้องการให้องค์กรทางการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อการเรียนและการบริหารงานภายในองค์กรสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นไปในด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานธุรการและการเงิน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานกิจการของผู้เรียนและด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลลัพธ์ที่ดีให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์สู่ภายนอกขององค์กร

**สภาพการเมือง / เศรษฐกิจ**เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านอธิบาย ไว้ดังนี้

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวว่าสภาพการเมือง / เศรษฐกิจเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่ง การขยายขอบเขตการตลาดนั้นทำให้องค์กรต่างๆต้องตระหนักถึงการขยายตลาดของตน ลูกค้านั้นเริ่มมีความต้องการที่หลากหลายมากขึ้นทั้งเชิงบริการและคุณภาพ ดังนั้นองค์กรที่จะสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ จึงต้องสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค นอกจากนั้นพนักงานต้องคำนึงถึงความเป็นโลกาวิวัฒน์มากยิ่งขึ้น ต้องคิดใหม่ในเรื่องหนทางที่จะก้าวสู่ความเป็นสากล สร้างความมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการใช้ทรัพยากร การกระจายและการรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาคน

ภัทรพล มหาจันทร์ (2555) อธิบายถึงสภาพการเมือง / เศรษฐกิจเป็นปัจจัยภายนอกมีส่วนสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อาทิ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและผลจากการแข่งขันและเปลี่ยนแปลง รวมถึงความสัมพันธ์จากผู้ร่วมอุดมการณ์ที่จะนำพาสู่เป้าหมาย สิ่งเหล่านี้นำมาสู่การต้องปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงการบริหารด้านต่างๆ เช่น นโยบาย ระบบหรือกฎระเบียบที่ต้องคำนึงถึงความหลากหลายมากขึ้น เป็นต้นได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการเมือง

สังคม เศรษฐกิจของประเทศเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่ง การขยายขอบเขต ตลาด แรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น

ปิติชาย ตันปิติ (2557) กล่าวถึงสภาพการเมือง / เศรษฐกิจ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติของสภาพปัจจุบันหรืออนาคตที่จะเกิดขึ้น หรือนวัตกรรมใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ หากองค์กรใดตามไม่ทันจะตกอยู่ในสภาพองค์กรที่ล้าหลัง การเปลี่ยนแปลงของสภาพการเมืองและ เศรษฐกิจจะผลักดันให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งทั้งด้านโครงสร้างและความสัมพันธ์ในการ ทำงาน การรับมือหรือการวางแผนไว้ในอนาคตจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนี้ให้มีประสิทธิผลได้ เช่น การทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสื่อสารระหว่างผู้นำและลูกทีมอย่าง คล่องตัวยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรทุกองค์กรต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างหลากหลายที่ ผสมผสานอยู่ในองค์กร

Austin & Reynolds (1990) อธิบายถึงสภาพการเมือง / เศรษฐกิจที่ส่งผลสำคัญต่อการ บริหารองค์กร เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่งชั้น การขยายขอบเขตการตลาดนั้นทำให้องค์กรต่างๆต้องตระหนักถึงการขยายตลาดของตน ลูกค้าเริ่มมี ความต้องการที่หลากหลายมากขึ้นทั้งเชิงบริการและคุณภาพ ดังนั้นองค์กรที่จะสามารถแข่งขันได้ใน โลกธุรกิจ จึงต้องสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค นอกจากนั้นพนักงานต้องคำนึงถึงความเป็นโลกาวิวัฒน์มากยิ่งขึ้น ต้องคิดใหม่ในเรื่องหนทางที่จะก้าว สู่ความเป็นสากล สร้างความมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการใช้ทรัพยากร รวมทั้งการพัฒนาคนให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง

Caldwell & Spink (1996) กล่าวว่าสภาพการเมือง / เศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบของปัจจัย ภายนอกที่มีผลในการปรับตัวขององค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้มักจะอยู่นอกเหนืออิทธิพล และการควบคุมขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงมีลักษณะที่ต้องพึ่งพาสภาพแวดล้อมเหล่านี้มาก ถ้า องค์กรมีความต้องการสูงในขณะที่สภาพการเมืองและเศรษฐกิจเหล่านี้ไม่สามารถสนองตอบได้ องค์กรจะได้รับความกระทบกระเทือนมากภายในองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพลด น้อยลง เกิดการลดจำนวนบุคลากรหรือการเลิกจ้างงาน สูญเสียงบประมาณในการบริหารภายใน ทั้งนี้ ต้องรักษาสภาพให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น

Ruhl (2001) กล่าวว่าสภาพการเมือง / เศรษฐกิจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลง ถ้ากิจการใดที่เกี่ยวข้องกับอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจโดยตรง อาจมีความไม่ แน่นนอนสูงเพราะถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอำนาจทางการเมืองหรือเศรษฐกิจ อาจส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงนโยบายซึ่งอาจจะเป็นคุณหรือโทษต่อองค์กรได้ เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจ เมื่อรัฐบาล เปลี่ยนนโยบายอาจทำให้องค์กรนั้นต้องยุบเลิกไปก็เป็นได้ รวมถึงปัญหาเศรษฐกิจ ถ้าองค์กรใดมีความ มั่นคงเพียงพอก็อาจจะอยู่รอดได้ ถ้าสภาพการเมืองและเศรษฐกิจมีเสถียรภาพที่ดีก็จะมีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์

ตารางที่ 2.3.การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

รายการ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพ	แนวคิดของนักวิชาการ																									
	สตีเฟน คิงคัม 2553	บ็อบบี้ ซาลาเกรมย์ 2553	สัทธา วีระวุฒิ 2554	ปริยญา มีสุข 2554	ภัทรพล มหาพันธ์ 2555	อาร์ง จันทวานิช 2556	จรัล โฉม ชมภมิ่ง 2557	ปิติชาย ตันปิติ 2557	นฤมล เจริญพรสกุล 2559	มณีนุภา ปะยะมา 2559	Townsend 1977	Edmonds 1979	Stedman 1987	Duke 1987	Austin & Reynolds 1990	Chrispeel & Ann 1990	Sammons 1995	Donohue 1995	Lunenburg & Ornstein 1996	Caldwell & Spink 1996	Steer 1997	Scribner 1999	Glickman 2001	Ruhl 2001	เกณฑ์โรงเรียนวิถียุทธพรพระราชทาน	ผลรวม ความถี่รายชื่อ
<b>ปัจจัยด้านกายภาพ</b>																										
- สภาพแวดล้อม				✓		✓		✓		✓				✓		✓							✓		✓	9
- การใช้เทคโนโลยี						✓	✓	✓		✓				✓		✓					✓		✓		✓	9
- ทรัพยากร / งบประมาณ			✓			✓				✓				✓		✓				✓			✓		✓	8
- อาคารสถานที่						✓	✓			✓				✓	✓	✓							✓		✓	8
- ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์			✓	✓		✓				✓				✓		✓							✓		✓	8
- จำนวนบุคลากร		✓				✓				✓				✓		✓							✓		✓	7
- สถานที่ตั้ง						✓				✓				✓		✓					✓		✓		✓	7
- จำนวนนักเรียน						✓				✓				✓		✓							✓		✓	6
<b>ปัจจัยด้านการบริหาร</b>																										
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓									✓			✓	9
- ระบบการบริหารงาน			✓	✓	✓		✓	✓				✓				✓					✓	✓				9
- การนิเทศติดตามผล	✓		✓		✓			✓					✓	✓							✓			✓	✓	9
- การแบ่งงานตามความสามารถ	✓		✓		✓			✓					✓		✓					✓	✓	✓				9
- โครงสร้าง		✓	✓	✓		✓		✓					✓								✓					8
- การกำหนดเป้าหมาย			✓		✓		✓	✓		✓			✓							✓	✓					8

รายการ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผล	แนวคิดของนักวิชาการ																										
	สตีเฟน คิงคัมล 2553	บัญชา ชลาภิรมย์ 2553	สุภัทรา วีระวุฒิ 2554	ปริญญา มีสุข 2554	ภัทรพล มหามานันท์ 2555	อามร จันทวานิช 2556	จรัลเฒ่า ชมภูมิ่ง 2557	ปิติชาย ตันปิติ 2557	นงมล เจริญพรสถล 2559	มณีนุช ปุชยะมา 2559	Townsend 1977	Edmonds 1979	Stedman 1987	Duke 1987	Austin & Reynolds 1990	Chrispeel & Ann 1990	Sammons 1995	Donohue 1995	Lunenburg & Ornstein 1996	Caldwell & Spink 1996	Steer 1997	Scribner 1999	Glickman 2001	Ruhl 2001	เกณฑ์โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ผลรวม ความถี่รายชื่อ	
<b>ปัจจัยด้านการบริหาร</b>																											
- การประสานงาน	✓	✓	✓			✓			✓				✓	✓													8
- การสื่อสาร			✓			✓			✓				✓									✓					5
- วัฒนธรรมขององค์กร			✓			✓			✓				✓									✓					5
<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>																											
- ความรู้ความสามารถในการสอน	✓		✓	✓				✓		✓						✓				✓				✓		✓	9
- คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากร	✓		✓	✓				✓		✓					✓	✓				✓					✓		9
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศ		✓		✓				✓		✓	✓					✓				✓	✓	✓					9
- ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ	✓			✓			✓	✓		✓						✓	✓			✓		✓					9
- ความคาดหวังในความสำเร็จ				✓				✓		✓						✓	✓			✓	✓				✓	✓	9
- การได้รับการสนับสนุน		✓		✓				✓		✓						✓				✓	✓			✓		✓	9
- ทักษะคติของบุคลากร		✓		✓				✓		✓					✓	✓				✓		✓					8
- ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท				✓	✓			✓		✓						✓				✓		✓				✓	8
- ความผูกพันต่อองค์กร				✓				✓		✓						✓	✓			✓	✓					✓	8
- การอบรมพัฒนาการเรียนรู้	✓			✓				✓		✓					✓	✓	✓			✓							8
- ประสบการณ์				✓				✓		✓						✓				✓						✓	6

รายการ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผล	แนวคิดของนักวิชาการ																									
	สุทธิพงศ์ ยงค์กมล 2553	บัญชา ชลาภิรมย์ 2553	สุภัทรา วีระวุฒิ 2554	ปริญญา มีสุข 2554	ภัทรพล มหาจันทร์ 2555	อรุณ จันทวานิช 2556	จรัสโสม ชมภูมิ่ง 2557	ปิติชาย ตันปิติ 2557	นฤมล เจริญพรสถล 2559	มณีนุญา บุชยะมา 2559	Townsend 1977	Edmonds 1979	Stedman 1987	Duke 1987	Austin & Reynolds 1990	Chrispeel & Ann 1990	Sammons 1995	Donohue 1995	Lunenburg & Ornstein 1996	Caldwell & Spink 1996	Steer 1997	Scribner 1999	Glickman 2001	Ruhl 2001	เกณฑ์โรงเรียนวิสุทธิพรพระราชทาน	ผลรวม ความถี่รายชื่อ
ปัจจัยด้านบุคลากร																										
- การคัดเลือกบุคลากร				✓			✓		✓						✓				✓						✓	6
ปัจจัยภายนอก																										
- ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน		✓		✓			✓							✓			✓		✓		✓		✓	✓	✓	9
- ความคาดหวังของชุมชน		✓	✓	✓		✓								✓					✓				✓	✓	✓	8
- การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน		✓		✓										✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
- สภาพการเมืองเศรษฐกิจ		✓		✓			✓							✓					✓				✓	✓	✓	6

สามารถสรุปได้จากการสังเคราะห์จากตารางปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจากความสำคัญที่นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในด้านต่างๆ อาทิ (สุทธิพงศ์ ยงค์กมล, บัญชา ชลาภิรมย์, สุภัทรา วีระวุฒิ, ปริญญา มีสุข, ภัทรพล มหาจันทร์, จรัสโสม ชมภูมิ่ง, อรุณ จันทวานิช, นฤมล เจริญพร, มณีนุญา บุชยะมา, ปิติชาย ตันปิติ, Townsend, Steer, Donohue, Chrispeel & Ann, Duke, Ruhl, Edmonds, Stedman, Austin & Reynolds, Sammons, Lunenburg & Ornstein, Scribner, Glickman, Caldwell & Spink) และตัวบ่งชี้เกณฑ์การประเมินโรงเรียนวิสุทธิพรพระราชทานกล่าวถึงองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย สถานที่ตั้ง, อาคารสถานที่, ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์, ทรัพยากร, การใช้เทคโนโลยี, จำนวนนักเรียน, จำนวนบุคลากร, สภาพแวดล้อม 2. ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ประสบการณ์, การคัดเลือกบุคลากร, คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากร, การอบรมพัฒนาการเรียนรู้, ความรู้ความสามารถในการสอน, ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท, ทัศนคติของบุคลากร, การได้รับการสนับสนุน, ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร, ความคาดหวังในความสำเร็จ, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ 3. ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, โครงสร้าง, การกำหนดเป้าหมาย, การแบ่งงานตามความสามารถ, การสื่อสารและประสานงาน, การนิเทศติดตามผล, วัฒนธรรมขององค์กร, ระบบการบริหารงาน 4. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน, การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน, ความคาดหวังของชุมชน, สภาพการเมือง เศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเพื่อนำมากำหนดกรอบการวิจัย



## 2.2 โรงเรียนวิถีพุทธ

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนวิถีพุทธผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนวิถีพุทธแลโรงเรียนวิถีพระราชทานจากเอกสารต่างๆเพื่อนำมาสรุปสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามิตดต่อไป

### 2.2.1 ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งของสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โรงเรียนวิถีพุทธจะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนา ผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ มีนักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ต่าง ๆ กัน จากเอกสารนักวิชาการดังต่อไปนี้

วิถีพุทธ คือ การดำเนินชีวิตแบบผู้รู้ตามหลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยวิถีทางที่ดีและประเสริฐนั้นเรียกว่ามรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นสิ่งที่ให้ผลได้ไม่จำกัดกาล ควรน้อมเข้ามาใส่ตัว วิถีพุทธที่แท้จริง ไม่จำเป็นต้องได้รับคำสั่งจากหน่วยงานใดจึงจะเป็นวิถีพุทธได้ ความเป็นชาวพุทธฝังอยู่ในจิตวิญญาณ การพูด การทำต้องออกมาดี มีเหตุมีผล สังคมไทยมีโรงเรียนให้เด็กได้เรียนรู้อาการ แต่ปัจจุบันโรงเรียนต้องเป็นเบ้าหลอมทางศีลธรรมไปพร้อมกัน เพื่อฝึกอบรมผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตแบบพุทธในสถานศึกษา และเกิดการพัฒนาจนกลายเป็นวัฒนธรรมแล้วนำออกไปชนอกสถานศึกษา นั่นก็คือบทสรุปเกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่ต้องลงทุนอะไรมากมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

โรงเรียนวิถีพุทธ คือ โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษาเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา อย่างบูรณาการเป็นโรงเรียนที่สอน และฝึกให้ผู้เรียน กิน อยู่ ดู ฟังเป็น ถ้าทำอย่างจริงจังต่อเนื่องผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ กาย (กายภาวนา) สังคม (ศีลภาวนา) จิต (จิตภาวนา)และปัญญา (ปัญญาภาวนา) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

โรงเรียนวิถีพุทธ (Buddhist Oriented Schools) หมายถึง โรงเรียนที่เน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขามาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา โดยเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญา และมีเมตตาเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของประเทศ (สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม, 2557)

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2556) ให้ความหมายว่า โรงเรียนวิถีพุทธไว้ว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยภาวนา 4 คือ พัฒนาการทางกาย สังคม จิตและปัญญา ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธต้องบูรณาการไตรสิกขาเข้ากลุ่มสาระและกิจกรรมต่างๆในหลักสูตรนั้นคือ มีศีล สมาธิ ปัญญาเป็นเหมือนเส้นด้ายที่ร้อยเรียงทุกกลุ่มสาระและกิจกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน กล่าวอีกนัยคือ โรงเรียนฝึกอบรมผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตแบบชาวพุทธทั้งในและนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้เรียนต้องปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาตลอดเวลา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีไตรสิกขาในขณะที่กิน อยู่ ดู และ ฟัง ซึ่งเป็นกิจกรรมประจำวันของนักเรียน เมื่อมีไตรสิกขาเป็นเครื่องมือพัฒนาแล้ว ผลที่ตามมา คือผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้านไปพร้อมกัน ดังนี้ 1.พัฒนาการทางกาย (กายภาวนา) เป็นการเจริญกาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งหลายด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษให้เป็นกุศลธรรมองงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญในเบื้องต้น ให้กินเป็น อยู่เป็น ดูเป็น และ ฟังเป็น 2.พัฒนาการทางสังคัม (ศีลภาวนา) เป็นการเจริญศีลคือการพัฒนาความประพฤติฝึกอบรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย กฎเกณฑ์และกติกาสังคัม ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเสียหายให้แก่สังคัม 3.พัฒนาการทางจิต (จิตภาวนา) เป็นการพัฒนาฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ สดชื่น เบิกบาน ผ่องใส เป็นต้น 4.พัฒนาการทางปัญญา (ปัญญาภาวนา) เป็นการพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมทางปัญญา ให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกตามสภาพที่เป็นจริง สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ไม่ลุ่มหลงไปตามกระแสนิยม สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

บรรเจตพร รัตนพันธ์ (2557) ได้ให้ความหมายโรงเรียนวิถีพุทธว่า โรงเรียนวิถีพุทธเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาอีกนวัตกรรมหนึ่งที่มีหวังพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการให้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เน้นการพัฒนาอย่างเป็นองค์การร่วมตามหลักศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งมีจุดเริ่มต้นที่การกิน อยู่ ดู ฟังเป็นต่อเนืองอย่างบูรณาการไปถึงการพัฒนาตนเองกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัตถุ เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ การพัฒนาจิตใจ ให้มีสมาธิ สงบ สบาย สดชื่น เบิกบาน มุ่งมั่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2560) ได้ให้ความหมายโรงเรียนวิถีพุทธ ว่าคือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าโดยดำเนินตามมรรค ซึ่งเป็นวิถีแห่งการดำเนินชีวิตในพระพุทธศาสนา ที่แปลว่าทางอันประเสริฐมีองค์ 8 ประการ พัฒนาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนโดยรวม ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านมุมมองชีวิตด้วยปัญญาความคิดที่เฉลียวฉลาดรู้เท่าทัน รวมทั้งด้านการดำเนินชีวิตอื่นๆที่เน้นการกิน อยู่ ดู ฟัง เป็นวิถีชีวิตที่เป็นธรรมชาติเป็นการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและการบริหารจัดการในโรงเรียน การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่นๆเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทั้งพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำครู อาจารย์ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน ให้มาร่วมมือกันดูแลเอาใจใส่นักเรียน ตลอดจนช่วยกันเป็นกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาเด็กให้เป็นคนเก่ง ดี และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขสามารถเรียนรู้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (2561) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธ คือโรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่มีอยู่แล้วไม่ใช่โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ แต่เป็นโรงเรียนที่นำหลักพุทธธรรมมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีระบบการศึกษา 3 ประการ

คือไตรสิกขา หรือ ศีลสมาธิ ปัญญา ฝึกอบรมให้ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้านและบูรณาการสู่การพัฒนาชีวิตที่สมบูรณ์ โดยผ่านกิจกรรม การกิน อยู่ ดู ฟังเป็น ตามกระบวนการวัฒนธรรมแสวงหาปัญญาและวัฒนธรรมแห่งความเมตตา อันเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตที่สำคัญของผู้เรียน

คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (2561) อธิบายการจัดสภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ คือ อาคารสถานที่ ห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม เป็นต้น ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต เช่น กิจกรรมประจำวัน กิจกรรม วันสำคัญ กิจกรรมนักเรียนต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ จนถึงกระบวนการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติต่อกันระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน หรือครูกับครู เป็นต้น และด้านการบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ จุดเน้น การกำหนดแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งการจัดสภาพในแต่ละด้านจะมุ่งเพื่อให้การพัฒนานักเรียนตามระบบไตรสิกขาดำเนินได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวนี้ สรุปว่า โรงเรียนวิถีพุทธ หมายถึง โรงเรียนที่ฝึกอบรมผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตแบบชาวพุทธทั้งในและนอกสถานศึกษา ฝึกอบรมผู้เรียนให้กิน อยู่ ดี ฟังเป็น คำว่าเป็น ในกรณีนี้หมายถึง กิน อยู่ ดูและฟังตามหลักไตรสิกขาคือให้เกิดความประพฤติที่ดีงาม (ศีล) เกิดความมั่นคงในอารมณ์ (สมาธิ) เกิดความรอบรู้เท่าทัน (ปัญญา) ประยุกต์หลักพุทธธรรมให้ใช้ในชีวิตประจำวันได้และสามารถบูรณาการหลักธรรมให้เข้ากับรายวิชาอื่นๆ คือสอดแทรกวิถีแห่งความเป็นพุทธวิถีแห่งปัญญาลงในรายวิชาที่ทำการเรียนการสอน เป็นโรงเรียนที่เน้นหลักในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนตามทางสายกลางจนกลายเป็นวิถีชีวิตที่สมบูรณ์

### 2.2.2 ความสำคัญของโรงเรียนวิถีพุทธ

สืบเนื่องมาจากที่กระทรวงศึกษาธิการจัดการประชุมเรื่อง “หลักสูตรใหม่เด็กไทยพัฒนา” ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2545 ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ให้เกียรติเป็นประธาน ที่ประชุมได้หารือถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อสนองตอบความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล เพื่อนำพาเด็กและเยาวชนไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างไร้ขีดจำกัดโรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ต่อมา ดร.สิริกร มณีรินทร์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการและคณะได้ไปกราบขอคำแนะนำเรื่องการจัดโรงเรียนวิถีพุทธ จากพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ณ วัดญาณเวศกวัน เมื่อวันที่ 1-4 กุมภาพันธ์ 2546 นอกจากนั้นยังมีข้าราชการระดับสูงได้ไปกราบขอคำแนะนำในเรื่องเดียวกันนี้จากพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต (พระพรหมบัณฑิต) อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งนิมนต์ท่านมาให้ข้อคิดในการประชุมระดับความคิดครั้งแรก

จากการประชุมใหญ่ 2 ครั้ง ทำให้ได้ข้อสรุปโรงเรียนวิถีพุทธ กรอบความคิดรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธและแนวทางการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธการดำเนินกิจกรรมด้านวิถีพุทธในสถาบันการศึกษาต่างๆหรือหน่วยงานต่างๆ เป็นการพัฒนาชีวิตบุคคลให้ถึงความสมบูรณ์และสร้างสรรค์อารยะธรรมที่ส่งเสริมให้ระบบความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งเจริญออกมาไปในวิถีทางที่เกื้อกูลกันยิ่งขึ้น ๆ การศึกษาที่แท้คือ การพัฒนาชีวิตบุคคลให้สมบูรณ์พร้อมไป

ด้วยกันกับการสร้างสรรค์อารยธรรมที่ยั่งยืน นักการศึกษาที่ยึดมั่นในหลักของวิถีพุทธด้านพระพุทธศาสนา ก็พยายามพิจารณาตรวจสอบปัญหาต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด ใช้หลักศานานำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษา เราก็เริ่มเห็นปัญหาและสาเหตุแห่งปัญหาอย่างชัดเจนว่า การศึกษาที่ขาดคุณภาพเป็นสาเหตุแห่งวิกฤตการณ์ในด้านต่าง ๆ จึงได้หันกลับมาพิจารณากันว่า การจัดการเรียนการสอนในอนาคตมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นจึงมีความเห็นพ้องกันว่าควรจะต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน โดยได้นำเอาหลักการของพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งส่งเสริมกิจกรรมด้านวิถีพุทธ โดยบุคคลที่ได้รับการศึกษาด้านนี้จะได้รับผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาทั้งในแง่คุณสมบัติประจำตัวกล่าวคือ มีปัญญาและกรุณา ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาในแง่ของทฤษฎีเชิงพุทธสามารถดับความทะยานอยากสิ่งของที่เกินความจำเป็นได้และในแง่ของการดำเนินชีวิต จะสามารถฝึกฝน อบรม ตนเองได้ดีทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ สมบูรณ์ด้วยวิชาและจรณะ และจะสามารถบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจนั่นก็คือ การบรรลุถึงความไม่เห็นแก่ตัวซึ่งจะนำไปสู่ภาพรวมของการพัฒนาทางสังคมโดยอาศัยแนวคิดการศึกษาเชิงพุทธตามแนววิถีพุทธเป็นหลักในการจัดการศึกษาและเพื่อความสงบสุขของสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

### 2.2.3 ประเภทของโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธมีวิวัฒนาการและการพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 แบ่งออกเป็น 5 ยุค ที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสารจากส่วนวางแผนและพัฒนาฝึกอบรม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ฝ่ายบริการ ฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### ยุคที่ 1 กำเนิดวิถีพุทธ (พ.ศ.2545 - 2550)

พ.ศ.2545 -2546 สืบเนื่องมาจากที่กระทรวงศึกษาธิการจัดการประชุมเรื่อง “หลักสูตรใหม่เด็กไทยพัฒนา” ณ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ดร.ทักษิณชินวัตร ให้เกียรติเป็นประธาน ที่ประชุมได้หารือถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล เพื่อนำพาเด็กและเยาวชนไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างไว้ขีดจำกัดโรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการนำความเห็นของที่ประชุมมาหารืออีกหลายครั้ง อีกทั้ง ดร.สิริกิติ์ มณีรินทร์รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะได้ไปกราบขอคำแนะนำเรื่องการจัดโรงเรียนวิถีพุทธ จากพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ณ วัดญาณเวศกวัน เมื่อวันที่ 1-4 กุมภาพันธ์ 2546 นอกจากนั้นยังมีข้าราชการระดับสูงได้ไปกราบขอคำแนะนำในเรื่องเดียวกันนี้จาก พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตฺโต) อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งนิมนต์ท่านมาให้ข้อคิดในการประชุมระดับความคิดครั้งแรก

เมื่อกำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเรียบร้อยแล้ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เริ่มประชาสัมพันธ์และรับสมัครโรงเรียนที่น่าสนใจที่จะเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ จัดให้มีการประชุมนิเทศเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้เข้าใจ แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งเป็นโรงเรียนรูปแบบหนึ่งใน 5 รูปแบบ ที่กระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น มุ่งพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมแห่งการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจุดเน้นการ

พัฒนาของประเทศไทยนั้น คือ 1.โรงเรียนวิถีพุทธ 2.โรงเรียนในกำกับของรัฐ 3.โรงเรียนสองภาษา 4.โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ 5.โรงเรียนต้นแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

โรงเรียนวิถีพุทธนี้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นได้มอบหมายให้ ดร.กมล รอดคล้าย ดร.ไพรัช สู่แสนสุข ดร.บรรเจตพร รัตนพันธุ์เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการและได้รับความเมตตาจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี วัดสระเกษ, สมเด็จพระมหาธีรราชฆังคลาจารย์ วัดปากน้ำ, พระธรรมปิฎก (พระอาจารย์ ป.อ.ปยุตโต) พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และรองศาสตราจารย์บุญนำ ทานสัมฤทธิ์ เป็นที่ปรึกษาโดยโรงเรียนวิถีพุทธ มีจุดเน้นที่จิตวิญญาณ เป็นการเรียนรู้รากเหง้าของภูมิปัญญาไทย คือหลักธรรมพระพุทธศาสนาอันทรงคุณค่า ให้ผสมผสานกับการปฏิรูปการเรียนรู้

### ยุคที่ 2 โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ (พ.ศ.2550 - 2552)

พ.ศ.2550 สพท.และโรงเรียนร่วมกันคัดเลือกโรงเรียนที่ดำเนินการได้ดี มีความก้าวหน้า มีกิจกรรมน่าสนใจ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้การปลูกฝังคุณธรรมแก่โรงเรียนอื่นๆ โดยให้ชื่อว่า "โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ" จำนวน 3,520 โรงเรียน (10% ของโรงเรียนสังกัด สพฐ.) ส่วนใหญ่จะเข้ากับโรงเรียนวิถีพุทธเดิม โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ นำความรู้และประสบการณ์ที่หมุนเกลียว ยกระดับ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ในระยะเวลา 4 เดือน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้มาแนะนำเสนอโดยวิธีการเปิดบ้านโรงเรียนวิถีพุทธ ใช้เวลา 2 วัน เน้นให้ผู้มาเยี่ยมบ้านได้มาเห็นสภาพจริงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนสภาพใกล้เคียงกัน (1 : 8-10 โรงเรียน) นำเสนอเรื่องราวที่หมุนเกลียว ยกระดับ ความรู้ ประสบการณ์ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในชื่อหนังสือ "เรื่องเล่าเร้าพลัง" โดยเผยแพร่แลกเปลี่ยนกันภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

พ.ศ.2552 โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ ทั้ง 3,220 โรงเรียน ดำเนินการซ้ำข้อ 7-11 โดยขยายผลเพิ่มเป็น 30% ของโรงเรียนสังกัด สพฐ. (ประมาณ 9,900 โรงเรียน)

### ยุคที่ 3 โครงการคุณธรรมทั่วไทย (พ.ศ.2549 - ปัจจุบัน)

พ.ศ.2549 สพฐ.ร่วมกับศูนย์คุณธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดกิจกรรมโครงการคุณธรรม "เยาวชนไทย ทำดี ถวายในหลวง" โดยให้นักเรียน รวมกลุ่มร่วมกันทำตัวอย่างมีปัญญา คิดหาวิธีการแก้ปัญหาสังคม "ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ" โดยใช้แนวพระราชดำริ และหลักธรรมในศาสนาที่ตนนับถือ โดยร่วมกันดำเนินการมีคุณครู พระสงฆ์และผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา มีการประกวดคัดเลือกจากระดับโรงเรียน ระดับ สพท. ระดับกลุ่มภาคสงฆ์ ระดับประเทศ โดยทุกครั้งที่มีการนำเสนอ ได้จัดให้นักเรียนและครูที่ปรึกษามาเข้าค่ายร่วมกันและพัฒนาต่อยอดความรู้ให้ทั้งครูและนักเรียน ได้ประสบการณ์และนำไปพัฒนาโครงการของตนเองต่อไป พ.ศ.2549 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน มีโครงการคุณธรรมกว่า 10,000 โครงการ มีการจัดทำสื่อเอกสารบันทึกความสำเร็จต่อเนื่องทุกปีและจัดทำวีดิทัศน์โครงการคุณธรรม สำหรับครูที่ปรึกษา

พ.ศ.2553 - 2556 สพฐ.ยังได้จัดให้มีโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารสมัครใจให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาพฤติกรรม และจิตใจด้านการเป็นอาสาสมัครเดือนกรกฎาคม 2555 มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการประมาณ 232 โรงเรียน เดือนมิถุนายน 2556 ร่วมมือกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและศูนย์คุณธรรม จัดไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม จังหวัดพิจิตร เป็นโรงเรียนต้นแบบ

#### ยุคที่ 4 โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ (พ.ศ.2549 - ปัจจุบัน)

พ.ศ.2553 เพื่อให้การสื่อสารเรื่องราวที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ที่พบเห็นผู้ที่รับทราบ เป็นแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ สพฐ.จึงได้ขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดการเยี่ยม ประเมิน เสนอแนะ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำและโรงเรียนวิถิปุทธ ใน 2 ปีงบประมาณจำนวนเกือบ 4,000 โรงเรียน อีกทั้งได้คัดเลือกโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ จำนวน 100 โรงเรียน โดยคัดเลือกมาถึงปีที่ 3 ปีละ 100 โรงเรียนและคณะดำเนินงานโรงเรียนวิถิปุทธ ได้สังเคราะห์ความรู้การดำเนินงานโรงเรียนวิถิปุทธที่ดำเนินการต่อเนื่องได้เป็นบทสรุปว่าเงื่อนไขสำคัญที่โรงเรียนจะดำเนินการโรงเรียนวิถิปุทธอย่างเป็นรูปธรรม มี 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ มีชื่อเรียกว่า "อัตลักษณ์วิถิปุทธ 29ประการ" โดยได้สื่อสารเผยแพร่ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2553 และดำเนินการเยี่ยมประเมินการดำเนินการ ดูความพร้อม ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นรูปธรรมนำไปเป็นคะแนนในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ARS

พ.ศ.2556 ฝ่ายบริการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา จัดโครงการ พัฒนาอัตลักษณ์ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ โดยมีการพัฒนาพระนิเทศวิถิปุทธและเป็นความร่วมมือของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและวัดประยุรวงศาวาส ซึ่งได้จัดทำข้อมูลเป็นเอกสารในการเผยแพร่ให้โรงเรียนอื่น เพื่อให้ท่านออกเยี่ยมประเมินการดำเนินงานโรงเรียนวิถิปุทธกระจายทั่วทุก

#### ยุคที่ 5 โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน (พ.ศ.2558 - ปัจจุบัน)

ด้วยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ทั้งคณะครู อาจารย์และนักเรียนดำเนินโครงการโรงเรียนวิถิปุทธตั้งแต่ ปี พ.ศ.2546 จนถึงปัจจุบันโดยมีผลการดำเนินการดังนี้

1.มีโรงเรียนวิถิปุทธทั่วไป จำนวน 22,831 โรงเรียน โดยมีการพัฒนาโรงเรียน ตามอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิปุทธ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ และมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่เป็นผู้ติดตามประเมิน โดยโรงเรียนประเมินตนเอง ตามอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิปุทธ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ

2.มีโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ฝึกอบรมพระภิกษุเพื่อเป็นพระนิเทศโรงเรียนวิถิปุทธ เพื่อไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนวิถิปุทธเชิงประจักษ์ ติดตามการปฏิบัติตามอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิปุทธ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธที่มีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ยกย่องโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำเหล่านี้

3.การมีโรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน เนื่องจากโรงเรียนวิถิปุทธทั่วไปได้พัฒนาจนได้รับการยกย่องเป็นโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำและได้ดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนจนเป็นตัวอย่างแก่ชุมชนตามหลักไตรสิกขาและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนตามแนวโรงเรียนวิถิปุทธจนเป็นรูปธรรม มี "นวัตกรรม" ชัดเจน ในเชิงประจักษ์แก่โรงเรียนต่างๆ จนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเห็นสมควรยกย่องโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำนี้ไปอีกระดับ

หนึ่งให้ได้รับรางวัลระดับสูงสุด คือ โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนวิถิปุทธให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีคุณค่า

ในระยะแรกมี KPI ประมาณ 54 ตัว ในด้านกายภาพ การเรียนการสอนและพฤติกรรมพื้นฐาน (วิถีชีวิต) ต่อมาปรับเหลือ 29 ตัว นำไปใช้ในการพิจารณาเลือกโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะเห็นว่าโรงเรียนจะมีกิจกรรมวันพระ (หรือวันที่โรงเรียนกำหนดขึ้นในแต่ละสัปดาห์) คือ ครูใส่เสื้อขาว มีกิจกรรมสวดมนต์ยาว รับประทานมังสวิรัต ทำบุญใส่บาตร ฟังเทศน์ ถึงแม้จะถูกมองว่าสิ่งเหล่านี้เป็น “พิธีกรรม” แต่ก็ถือว่ามีความจำเป็นและเป็นตัวช่วยสำหรับผู้ที่ยังไม่สามารถเข้าใจและบรรลุจุดมุ่งหมายได้ในทันที ซึ่งบรรยากาศ ปัจจัย และเงื่อนไขดังกล่าว จะช่วยหล่อหลอมให้จิตใจสงบ พิจารณาเรื่องราวต่างๆ ด้วยใจอันใคร่ครวญได้ดียิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้ให้ถึงแก่นแท้ของไตรสิกขาและแผ่ด้วยคุณค่าที่ลึกซึ้งอยู่ทุกปี ผลโครงการโรงเรียนวิถิปุทธ(2546 - 2558) เชิงปริมาณได้ข้อมูลโรงเรียนที่เข้าร่วมในแต่ละปี ดังนี้

พ.ศ. 2546	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 89	โรงเรียน
พ.ศ. 2549	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 20,475	โรงเรียน
พ.ศ. 2550	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 21,764	โรงเรียน
พ.ศ. 2551	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 22,190	โรงเรียน
พ.ศ. 2552	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 23,337	โรงเรียน
พ.ศ. 2554	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 24,212	โรงเรียน
พ.ศ. 2555	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 12,159	โรงเรียน
พ.ศ. 2556	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 18,555	โรงเรียน (ข้อมูล ตุลาคม 2556)
พ.ศ. 2557	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 19,382	โรงเรียน (ข้อมูล มิถุนายน 2557)
พ.ศ. 2558	มีโรงเรียนวิถิปุทธ	จำนวน 20,310	โรงเรียน (ข้อมูล มีนาคม 2558)

โรงเรียนวิถิปุทธมี 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับที่ 1 โรงเรียนวิถิปุทธ จำนวน รวม 21,574 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 13/9/2558) ตัวชี้วัดอัตลักษณ์ 29 ประการ เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้รับผิดชอบศึกษานิเทศก์และผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถิปุทธ ประจำ สพม./สพป.ทั่วประเทศ

ระดับที่ 2 โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ 6 รุ่น จำนวน รวม 600 โรงเรียน ตัวชี้วัดอัตลักษณ์ 29 ประการและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นผล ผู้รับผิดชอบ พระนิเทศก์วิถิปุทธ /คณะกรรมการ / คชวท.และ มจร.

ระดับที่ 3 โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน จำนวน รวม 27 โรงเรียน ตัวชี้วัดตัวบ่งชี้โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน 5 มาตรฐาน 54 ตัวบ่งชี้ ผู้รับผิดชอบ โรงเรียนรุ่งอรุณ, สนก.และพระนิเทศก์วิถิปุทธ

สรุปได้ว่า โรงเรียนวิถิปุทธมีวิวัฒนาการและการพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา แบ่งออกเป็น 5 ยุค ยุคที่ 1 กำเนิดวิถิปุทธ ยุคที่ 2 โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ ยุคที่ 3 โครงการคุณธรรมทั่วไทย ยุคที่ 4 โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำยุคที่ 5 โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน สามารถแบ่งประเภทโรงเรียนวิถิปุทธ 7 ประเภท คือ 1.โรงเรียนวิถิปุทธยุคแรก 2.โรงเรียนวิถิปุทธกัลยาณมิตร 3.โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ 4.โรงเรียนวิถิปุทธเน้นจิตอาสา 5.โรงเรียนวิถิปุทธทั่วไป 6.โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำและ 7.โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน โดยปัจจุบันมีโรงเรียนวิถิปุทธที่ยังดำเนินการอยู่ 3 ประเภท คือ โรงเรียนวิถิปุทธทั่วไป โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำและโรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน

## 2.2.4 ขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิพุทธ

การพัฒนาสู่โรงเรียนวิถิพุทธที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบและลำดับขั้นตอนที่เป็นระบบ และลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบต่อไปนี้ เป็นข้อเสนอเชิงตัวอย่างที่สถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1.ขั้นเตรียมการที่จะให้การจัดโรงเรียนวิถิพุทธดำเนินไปโดยสะดวกด้วยศรัทธาและฉันทะ 2.ขั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ: ที่จะเป็นปัจจัย เป็นกิจกรรม เป็นเครื่องมือสู่การพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะแห่งปัญญาภูมิธรรม 3.ขั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา: ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจของการดำเนินการโรงเรียนวิถิพุทธ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 4.ขั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด: ที่จะช่วยให้การดำเนินการทุกส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยท่าทีความเป็นกัลยาณมิตร 5.ขั้นปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง: ที่จะเน้นย้ำการพัฒนาว่าต้องมีมากขึ้นๆด้วยหลักธรรมอิทธิบาท 4 ,หลักอูปัญญาธรรม 2 ประการ และ 6.ขั้นตอนการประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินการ: ที่จะนำข้อมูลผลการดำเนินงานสู่การเตรียมการที่จะดำเนินการในรอบปีต่อไป หรือใช้กับโครงการต่อเนื่องอื่นและนำผลสรุปจัดทำรายงานผลการดำเนินงานแจ้งแก่ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบ

การดำเนินการของโรงเรียนวิถิพุทธ มีขั้นตอนการดำเนินและการประเมินผลแต่ละรูปแบบของโรงเรียนวิถิพุทธทั่วไป โรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำและโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานมีการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

**1.โรงเรียนวิถิพุทธทั่วไป (Buddhist Oriented School)** เป็นโรงเรียนที่ดำเนินการตามมาตรฐานและการดำเนินตามตัวชี้วัดของอัตลักษณ์ 29 ประการในโรงเรียนวิถิพุทธ ดังนี้ 1.ได้สมัครลงทะเบียนในระบบเว็บไซต์ 2.มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดอัตลักษณ์วิถิพุทธครบทั้ง 29 ประการ (อาชีวะ 37 ประการ) 3.มีการประเมินตนเองตามอัตลักษณ์วิถิพุทธครบทั้ง 29 ประการ (อาชีวะ 37 ประการ)ในระบบมีระยะ 9 เดือนและ 12 เดือน อย่างต่อเนื่อง 4.มีกิจวัตรประจำวัน ประจำสัปดาห์ ด้านวิถิพุทธ และกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอและ 5.มีโครงการวิถิพุทธในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

### อัตลักษณ์ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธ

ความเป็นมาของอัตลักษณ์ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธ (ฝ่ายบริการการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ, 2555) การศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิพุทธที่ได้ดำเนินมานั้นได้ มีขั้นตอนที่ผ่านมา ดังนี้ 1.การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษา เพื่อให้การศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์ โรงเรียนวิถิพุทธครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดีของโรงเรียนของประเทศไทย สำหรับการรับสมัครโรงเรียนทั่วไปประเทศทั้งที่เป็นโรงเรียนวิถิพุทธและไม่เป็นโรงเรียนวิถิพุทธผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเว็บไซต์ [www.vitheebuddha.com](http://www.vitheebuddha.com) ได้ลงทะเบียนสมัคร โดยโรงเรียนจะต้องส่งข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและข้อมูลการดำเนินงานตามแนวทาง 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธแล้วทำการคัดเลือกตัวแทนโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 100 โรงเรียน เพื่อนำมาศึกษาต่อไป 2.จัดทำสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยนำโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 100 โรงเรียนที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนวิถิพุทธทั่วประเทศมาประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามแนวทาง 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธเพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุป แนวปฏิบัติ



ของการพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียนวิถีพุทธในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการแบ่งกลุ่ม ออกเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 20 คน แบ่งตามประเด็นพิจารณาได้แก่ ภูมิภาคที่ตั้ง ขนาดโรงเรียน ในเมืองกับ ชนบท โรงเรียนแกนนำกับไม่เป็นโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนที่มีระดับมากที่สุดกับน้อยที่สุด 3. ทดลองใช้ในสภาพจริง นำแนวปฏิบัติไปทดลองใช้ในสภาพจริงกับโรงเรียนที่สมัครใจเพื่อทดลองใช้ จำนวน 20 โรงเรียน จากตัวแทนจำนวน 100 โรงเรียน ใช้ระยะเวลาทดลอง 3 เดือน 4. ประเมินผล โดยคณะกรรมการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการดำเนินงาน โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP model ของ Stufflebeam ได้แก่ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมิน กระบวนการและการประเมินผลผลิตที่ได้ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ประชาชนในชุมชน บุคลากร ในโรงเรียน นักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ และ 5. สรุปผลการดำเนินงานและรายงาน สรุปผลและ รายงานอัตลักษณ์โรงเรียนวิถีพุทธ การประเมินผลความสำเร็จของโครงการต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ

ซึ่งจากแนวทางการดำเนินการที่รับทราบร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น คณะผู้บริหาร คุณครูและ พระสงฆ์ รวมทั้งอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวทางดำเนินการเดิมยกร่างเป็นแนวทางดำเนินการ ที่เป็นรูปธรรมอีกครั้ง สอดคล้อง กับตัวชี้วัดแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ พ.ศ. 2548 แบ่งเป็น 5 ด้าน รวม 29 ประการ และ คณะกรรมาธิการได้นำร่างฯไปสอบถามความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหลายครั้ง ดังแผนภูมิภาพ

แผนภูมิภาพที่ 2.1 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ



## 2.โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ (The Leading Buddhist Oriented School)

### ความเป็นมาโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ

โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำเกิดจากความคิดเห็นความห่วงใยของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านต่อเด็กและเยาวชนไทยที่กำลังอยู่ในวัยเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในสังคม ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็ว มีสิ่งยั่วยุมากมาย ทำอย่างไรจะให้เด็กและเยาวชนไทยยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ยึดเหนี่ยว สามารถเผชิญกับปัญหาอย่างมีสติ รู้เท่าทันและใช้ปัญญาจัดการกับปัญหานั้นได้ โรงเรียนวิถิปุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 6 ปีแล้ว โดยเป็นการดำเนินงานประสานกันระหว่างสำนักงานพัฒนาวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนวิถิปุทธในสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ในช่วงที่เริ่มดำเนินการโครงการมียุทธศาสตร์สำคัญ คือ 1.ส่งเสริมสนับสนุนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่มีความพร้อมและสมัครใจเข้าร่วมโครงการ 2.สนับสนุนให้ความรู้ ความเข้าใจการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิปุทธแก่ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้รับผิดชอบโครงการและผู้แทนคณะกรรมการโรงเรียนโดยการปฐมนิเทศ 3.สนับสนุนเอกสารแนวทางดำเนินงานของโรงเรียนวิถิปุทธโดยมีตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน 4.ประสานความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันศาสนา 5.ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนวิถิปุทธ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 178 เขต เป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียน 6.ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิปุทธในแต่ละภูมิภาค 7.ส่งเสริมให้โรงเรียนนำวิถิปุทธบูรณาการอย่างกลมกลืนในระบบการบริหารจัดการ

จากโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำมาสู่การเปิดกว้างที่จะไม่ให้การนับถือต่างทางศาสนามาเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามเขตพื้นที่ จึงนำมาสู่การเกิดขึ้นของ "โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ" ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียน ครูและนักเรียนมีความเป็นอิสระในการเลือกนับถือศาสนา สามารถปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปัจจุบันมีหลายโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนวิถิปุทธได้ดำเนินการตามกรอบจนสามารถเป็นต้นแบบของการดำเนินการ (Role Model) และได้รับการยกย่อง เชิดชูให้เป็นโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ ซึ่งโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำเหล่านี้ได้แสดงผลงานเป็นประจักษ์ โดยเผยแพร่เชิญโรงเรียนในเครือข่ายมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานเปิดบ้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสูงขึ้นสามารถแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมที่ซับซ้อนขึ้นปัญหาสังคมต่างๆที่อาจเกิดขึ้น การจัดการเรียนรู้ การบริหารโรงเรียน การปรับปรุงพฤติกรรมตนเองรวมทั้งแสวงหาหนทางที่ถูกต้อง และเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด พฤติกรรมทั้งผู้บริหาร ครูเจ้าหน้าที่และนักเรียน จึงควรให้โรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำได้รับการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจเยี่ยมและแนะนำ

### แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ปี 2550 โดยกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทางดำเนินงานของกิจกรรม ให้เป็นกลยุทธ์ที่ 1 "กลยุทธ์เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย" ดังนั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงยึดหลักการสำคัญ ดังนี้ 1.เป็นตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของการขับเคลื่อนโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ

ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความครอบคลุมทุกองค์ประกอบคุณภาพของคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3.เป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับตัวบ่งชี้ของการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งเน้นความเป็นระบบคุณภาพของการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA Cycle) 4.เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสมดุลในมุมมองการบริหารจัดการ เน้นภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

โรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำเป็นโรงเรียนวิถิพุทธที่มีผลงานดีเด่นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จนเป็นแบบอย่างได้ และมีการดำเนินการตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดของอัตลักษณ์ 29 ประการในโรงเรียนวิถิพุทธอย่างชัดเจนอย่างเป็นเป็นประจักษ์ และมีกิจกรรมหรือโครงการที่เด่นชัดเชิงประจักษ์ ด้วยกระบวนการกัลยาณมิตร

**คุณสมบัติและตัวชี้วัดโรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำ** มีขั้นตอนการสมัครและดำเนินการ ดังต่อไปนี้  
1.ได้สมัครลงทะเบียนในระบบเว็บไซต์ 2.มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดอัตลักษณ์วิถิพุทธครบทั้ง 29 ประการ (อาชีวะ 37 ประการ)และประเมินตนเองตามอัตลักษณ์วิถิพุทธในระบบ ไม่น้อยกว่า 2 ปี ต่อเนื่อง 3.มีกิจวัตรประจำวัน ประจำสัปดาห์ด้านวิถิพุทธและกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา อย่างสม่ำเสมอจนเป็นวิถีชีวิต 4.มีโครงการวิถิพุทธในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 5.มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการเด่นด้านวิถิพุทธอย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่องกันอย่างน้อย 2ปีและส่งผลดีต่อครู บุคลากรและผู้เรียน 6.มีการบูรณาการวิถิพุทธสู่การเรียนการสอนรวมทั้งมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการวิถิพุทธทุกกลุ่มสาระ 7.มีการอบรมพัฒนาผู้บริหาร คุณครู บุคลากร ในด้านวิถิพุทธและการปฏิบัติธรรม ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี และ 8.มีการอบรมพัฒนาผู้เรียนในด้านวิถิพุทธและปฏิบัติธรรมต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 3 ปี

**เอกสารที่โรงเรียนต้องส่งประกอบการสมัคร**ของโครงการโรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำ ซึ่งต้องประกอบด้วย 1.เขียนรายงาน กิจกรรม/ผลงานดีเด่น ของสถานศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนวิถิพุทธ ปีการศึกษาที่จะสมัคร 2.เขียนอธิบายโดยรวมไม่ควรเกิน 5 กิจกรรม/โครงการ พร้อมภาพ เอกสาร ประกอบอื่น ๆจำนวน ไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ เอ 4 ไม่ต้องมีภาคผนวก3.แผนการสอนบูรณาการวิถิพุทธ ในสาระวิชา 8 กลุ่มสาระฯละ 1 คาบ ระดับชั้นใด สาระย่อยเรื่องใดก็ได้ ( ไม่เกิน3 หน้า) ที่แสดงให้เห็นวิธีจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะศตวรรษที่21 และวิถิพุทธ (หากโรงเรียนผ่านการพิจารณาแรก จะมีคณะไปเยี่ยมและขอชมการจัดการเรียนรู้แผนนี้) 4.แนบรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียน โดยสังพิมพ์จากระบบเว็บไซต์วิถิพุทธ

**เกณฑ์การให้คะแนน: ระดับสถานศึกษา :**

คะแนน	ความหมาย
ระดับ 1	1.ด้านกายภาพ ดำเนินการครบทุกประการ 2.ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 1 ประการ 3. ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 2 ประการ 4. ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียน และ นักเรียน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 2 ประการ 5.ด้านการส่งเสริมวิถิพุทธ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 4 ประการ
ระดับ 2	1.ด้านกายภาพ ดำเนินการครบทุกประการ 2.ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 2 ประการ 3.ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 2 ประการ

คะแนน	ความหมาย
ระดับ 2	4. ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียน และ นักเรียน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 2 ประการ 5.ด้านการส่งเสริมวิถึพุทธ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 5 ประการ
ระดับ 3	1.ด้านกายภาพ ดำเนินการครบทุกประการ 2. ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 3 ประการ 3.ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 3 ประการ 4.ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 3 ประการ 5.ด้านการส่งเสริมวิถึพุทธ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 6 ประการ
ระดับ 4	1. ด้านกายภาพ ดำเนินการครบทุกประการ 2. ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ดำเนินการครบทุกประการ 3.ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 4 ประการ 4.ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 4 ประการ 5.ด้านการส่งเสริมวิถึพุทธ ดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 7 ประการ
ระดับ 5	1.ด้านกายภาพ ดำเนินการครบทุกประการ 2. ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ดำเนินการครบทุกประการ 3. ด้านการเรียนการสอน ดำเนินการครบทุกประการ 4. ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนดำเนินการครบทุกประการ 5. ด้านการส่งเสริมวิถึพุทธ ดำเนินการครบทุกประการ

### แบบการประเมินโรงเรียนวิถึพุทธชั้นนำ

- 1.ประเมินโครงการ / กิจกรรม (คะแนนเต็ม 21 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้
  - 1.1.นำไปสู่การพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ตามอัตลักษณ์ 29 ประการ 3 คะแนน
  - 1.2.ความคิดสร้างสรรค์ หรือ มีความเป็นนวัตกรรม 3 คะแนน
  - 1.3.ความต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ปี 3 คะแนน
  - 1.4.มีวิธีการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม 3 คะแนน
  - 1.5.เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 3 คะแนน
  - 1.6.เกิดการพัฒนาคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายอย่างยั่งยืน 3 คะแนน
  - 1.7.การมีส่วนร่วมกับชุมชน 3 คะแนน
- 2.ประเมินตามแผนการจัดการเรียนรู้(คะแนนเต็ม 10คะแนน)รายละเอียด ดังนี้
  - 2.1.บูรณาการพระพุทธศาสนาสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น 3 คะแนน
  - 2.2.จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 3 คะแนน
  - 2.3.ความสอดคล้องของ O.L.E. 2 คะแนน
  - 2.4.ความหลากหลายของ O.L.E 2 คะแนน
- 3.ประเมินความถูกต้องของใบสมัครคะแนนเต็ม 4คะแนน) รายละเอียด ดังนี้
  - 3.1.ข้อมูลใบสมัครครบถ้วน สมบูรณ์ 1 คะแนน
  - 3.2.ผู้รับรอง ผู้รับผิดชอบโครงการวิถึพุทธในเขตพื้นที่,ร.ร.วิถึพุทธชั้นนำ,ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คะแนน

## 2.3 โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

ในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน สิ่งที่สำคัญในการศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานวิจัยเกิดผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รวมถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลจะต้องสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายที่เกิดจากรวบรวมสังเคราะห์จากตารางมาเปรียบเทียบกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเพื่อใช้ในการรอบกำหนดการวิจัยและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 2.3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เริ่มจากการที่กระทรวงศึกษาธิการมีแนวคิดให้มีการนำหลักธรรมสำคัญ ในพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาเด็กนักเรียนอย่างบูรณาการในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น โดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญาและวิถีวัฒนธรรมเมตตา โดยเริ่มก่อกำเนิดขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2545 และมีพิธีเปิดโครงการอย่างเป็นทางการในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2546 ณ พุทธมณฑล โดยสมเด็จพระพุทธาจารย์ประธานกรรมการมหาเถรสมาคม เป็นประธานในพิธีมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 89 โรงเรียน จากสถานศึกษาทุกสังกัด ต่อมา มีสถานศึกษาสมัครใจเข้าร่วมโครงการมากขึ้น จนถึงปี พ.ศ.2557 มีจำนวนประมาณ 19,000 โรงเรียน และมีกระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิผลมากขึ้นตามลำดับจนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนวิถีพุทธมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ที่เป็นการศึกษาพัฒนา 3 ด้านอย่างบูรณาการ คือ 1) ด้านศีล จะพัฒนาพฤติกรรมไม่ให้เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อม 2) ด้านสมาธิ จะพัฒนาให้มีจิตใจที่เข้มแข็งและมีสุขภาพดี มีความสุขสงบ 3) ด้านปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ที่เข้าใจและเท่าทันโลกและชีวิต ซึ่งหลักไตรสิกขาจะส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาพัฒนาสู่การมีชีวิตที่ดีงาม มีความสุขและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมทำให้มีชีวิตที่สันติสุขได้ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดสันติภาพในสังคม การศึกษาแนววิถีพุทธมีความเหมาะสมกับสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะวิถีชีวิตแบบไทย มีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานและพื้นฐานในวิถีชีวิตและจิตใจ ในปัจจุบันประชากรไทยร้อยละ 95 นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น การจัดการศึกษาแนววิถีพุทธจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตคนไทยมากซึ่งจะเป็นโอกาสและหนทางหลักของการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้มีเครื่องมือสำคัญ ที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด

ในปี พ.ศ.2552 ได้มีกระบวนการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้โครงการพัฒนาที่เป็นระบบชื่อ “โครงการประเมิน เสนอแนะและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ” โดยได้สำรวจโรงเรียนวิถีพุทธจำนวน 3,500 โรงเรียน และได้สุ่มตรวจเยี่ยมประเมินเพื่อการพัฒนาและให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนวิถีพุทธในภาคสนาม จำนวน 700 โรงเรียน ต่อมาในปี พ.ศ.2553 ได้มีการตรวจเยี่ยมประเมินอีก 700 โรงเรียน จากโครงการดังกล่าวทำให้เกิดโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำในปัจจุบันโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ เรียกว่า อัตลักษณ์ 29 ประการ สู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้ใช้เป็นเกณฑ์ตัวชี้วัดในการคัดเลือกโรงเรียนวิถี

พุทธให้ได้รับรางวัลโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกันดำเนินการยกระดับโรงเรียนวิสุทธิพุทธให้เป็นโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ โดยมีกระบวนการคัดเลือกที่มีขั้นตอนเพื่อรับโล่รางวัลโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ และทุนสนับสนุนโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ จากพระพรหมบัณฑิต อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นประจำทุกปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน มีโรงเรียนวิสุทธิพุทธที่ได้รับรางวัลโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำจำนวน 5 รุ่น รวมจำนวนทั้งหมด 665 โรงเรียน โรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นสถานศึกษาต้นแบบที่มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ด้วยระยะเวลาการดำเนินงานสร้างสรรค์และพัฒนาโครงการโรงเรียนวิสุทธิพุทธอย่างยาวนานถึง 12 ปี โรงเรียนวิสุทธิพุทธได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมไทยให้อยู่เย็นเป็นสุขตลอดมา

ในปี พ.ศ.2558 นี้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะองค์กรที่ดูแลและพัฒนาโครงการโรงเรียนวิสุทธิพุทธจึงได้คัดเลือกโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำในรุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 5 จำนวนรวม 665 โรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ได้รับรางวัลระดับสูงสุด คือ โรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 27 โรงเรียน ซึ่งจะเป็รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนวิสุทธิพุทธให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีคุณค่า สมควรเป็นตัวอย่างและแหล่งเรียนรู้ให้แก่สถานศึกษาอื่นต่อไป

ดังนั้นการมีโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน เนื่องจากโรงเรียนวิสุทธิพุทธทั่วไปได้พัฒนาจนได้รับการยกย่องเป็นโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำและได้มีการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนจนเป็นตัวอย่างแก่ชุมชนตามหลักไตรสิกขา และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนตามแนวโรงเรียนวิสุทธิพุทธจนเป็นรูปธรรมมี “นวัตกรรม” ชัดเจน ในเชิงประจักษ์แก่โรงเรียนต่างๆ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเห็นสมควรยกย่องโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำนี้ ไปอีกระดับหนึ่งให้ได้รับรางวัลระดับสูงสุด คือ โรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเป็นรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนวิสุทธิพุทธให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีคุณค่าจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานและจักได้มอบหมายคณะกรรมการตรวจคัดเลือกประเมินเชิงประจักษ์ต่อไป

### 2.3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน

หลักจากที่ได้รับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน ในกระบวนการดำเนินการของการของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดโดยคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556) ดังนี้

**1.คุณสมบัติของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน** มีขั้นตอนสำคัญในการสมัครและดำเนินการได้ดังต่อไปนี้ 1.ได้สมัครลงทะเบียนในระบบเว็บไซต์ 2.มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดอัตลักษณ์วิสุทธิพุทธครบทั้ง 29 ประการ (อาชีวะ 37 ประการ)และประเมินตนเองตามอัตลักษณ์วิสุทธิพุทธในระบบ ระยะ 9 เดือนและ 12 เดือน อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปีต่อเนื่อง 3.ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาวิสุทธิพุทธชั้นนำมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี 4.ปฏิบัติตามกิจกรรมตามมาตรฐาน 5 ด้าน ตัวชี้วัด 54 ประการของสถานศึกษาวิสุทธิพุทธพระราชทาน 5.มีเอกสารรวบรวมไว้ และมีผลเป็นรูปธรรม 6.มีแผนยุทธศาสตร์

สถานศึกษาวิสุทธิพุทธ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการสถานศึกษาวิสุทธิพุทธประจำปี (ซึ่งอาจเป็นฉบับเดียวกับแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษา) 7.มีนวัตกรรมวิสุทธิพุทธ ด้านปัจจัยนำเข้าที่ได้ผล เป็นรูปธรรมชัดเจน 8.มีนวัตกรรมวิสุทธิพุทธ ด้านกระบวนการที่ได้ผล เป็นรูปธรรมชัดเจน 9.มีแผนพัฒนาเครือข่ายวิสุทธิพุทธและมีการดำเนินการจนได้ผลดี 10.ผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกคน ประกอบศาสนพิธีพื้นฐานได้ สวดมนต์ทำวัตรแปลได้ และปฏิบัติธรรมได้ถูกต้อง 11.นักเรียนทุกคนสามารถประกอบศาสนพิธีพื้นฐานได้ สวดมนต์ทำวัตรแปลได้ และปฏิบัติธรรมได้ถูกต้องและ 12.นักเรียนแกนนำ สามารถนำประกอบศาสนพิธี เป็นศาสนพิธีกรและวิทยากรคุณธรรมได้

**2.การเขียนรายงานนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่มีจุดเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน** มีรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการ ดังนี้

1.เขียนรายงานนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการในช่วงปี 2556-2558 ที่มีจุดเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานจำนวน 2 นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ (ข้อบ่งชี้คุณภาพ 54 ข้อ จากตัวชี้วัดโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน ในเอกสารฉบับนี้หรือดาวน์โหลดจากเว็บไซต์โรงเรียนวิสุทธิพุทธ [www.vitheeбуд्धा.com](http://www.vitheeбуд्धा.com) หัวข้อ “ข่าวสารโรงเรียนวิสุทธิพุทธ”) 1.1.นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 1 นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมตามข้อบ่งชี้คุณภาพข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ 1.2.นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านกระบวนการ (Process) จำนวน 1 นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ตามข้อบ่งชี้คุณภาพข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ 2.นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ควรส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน ด้านผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact) ตามข้อบ่งชี้คุณภาพข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ 3.ความยาวรวมแต่ละนวัตกรรมไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมรูปภาพ,เอกสารหลักฐานประกอบ) โดยแยกเป็น 2 เล่ม 4.หัวข้อในการเขียนรายงาน ประกอบด้วย 1) ชื่อนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม/ตรงกับข้อบ่งชี้คุณภาพข้อ 2) ที่มาและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ 4) ระยะเวลาดำเนินงาน 5) ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน นวัตกรรม/โครงการ/มีแนวทางโรงเรียนวิสุทธิพุทธ 6) ผลการดำเนินงานและความสอดคล้องกับข้อบ่งชี้คุณภาพที่กำหนด 7) คุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม และหลักธรรมที่เกิดจากโครงการ 8) ประโยชน์ที่ได้จากการทำนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม 9) การเผยแพร่นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม 10) จุดเด่นของนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

**ตารางที่ 2.4** เกณฑ์การวัดตัวชี้วัดการดำเนินงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

มาตรฐานที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
องค์ประกอบหลักที่ 1.1. บุคลากร
องค์ประกอบย่อย 1.1.1.ผู้บริหาร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1.1. มีวิถีชีวิตสอดคล้องหลักพุทธธรรม(มีศีล5)
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1.2. มีพรหมวิหารธรรมประจำใจ
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1.3. มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ 1.1.1.4. มีความเข้าใจพระรัตนตรัย นับถือศรัทธาพระพุทธศาสนา

องค์ประกอบย่อย 1.2. ครู
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2.1. มีวิถีชีวิตสอดคล้องหลักพุทธธรรม(เป็นแบบอย่างที่ดี)
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2.2. มีพรหมวิหารธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตร
ตัวชี้วัดที่ 1.1.2.3. พัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา
องค์ประกอบหลักที่ 1.2. การบริหาร
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2.1.ระบบบริหาร
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.1. มีวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ธรรมเนียม แผนกลยุทธ์เน้นในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.2. แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธและบริหารการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ ว ร) มีส่วนรวม
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.3. ปลุกฝังศรัทธา สร้างเสริมปัญญาในพระพุทธศาสนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.4. ร่วมมือกับผู้ปกครอง วัด และชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชน
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ 1.2.1.6. มีระบบตรวจสอบประเมินผล และเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะอย่างเป็นกัลยาณมิตร
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2.2. ระบบหลักสูตรสถานศึกษา
ตัวชี้วัดที่ 1.2.2.1. มีหลักสูตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการพุทธธรรมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
องค์ประกอบที่ 1.3. กายภาพและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบคอบ
องค์ประกอบย่อย 1.3.1.ระบบบริหาร
ตัวชี้วัดที่ 1.3.1.1. จัดประดิษฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียนและประจำห้องเรียนเหมาะสม
ตัวชี้วัดที่ 1.3.1.2. มีป้ายนิเทศ ป้ายคติธรรม คำขวัญคุณธรรม จริยธรรมโดยทั่วไป ในบริเวณโรงเรียน
ตัวชี้วัดที่ 1.3.1.3. สภาพโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย สงบ ร่มรื่น เรียบง่ายใกล้ชิดธรรมชาติ
ตัวชี้วัดที่ 1.3.1.4. บริเวณโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด
<b>มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการ (Process)</b>
องค์ประกอบหลักที่ 2.1. การเรียน การสอนที่บูรณาการไตรสิกขา
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1.1. กระบวนการจัดการเรียนรู้
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1.1. จัดการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักไตรสิกขาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1.2. ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1.3. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1.4. จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งผู้เรียนรู้และผู้จัดการเรียนรู้
ตัวชี้วัดที่ 2.1.1.5. จัดกิจกรรมบริหารจัดการจิตเจริญปัญญา ทั้งในการเรียนการสอนและในกิจกรรมการดำรงชีวิตประจำวัน
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2. การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.1. ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.2. นิมนต์พระสงฆ์ หรือเชิญวิทยากรภูมิปัญญาทางพุทธศาสนา สอนนักเรียนสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.3. จัดให้นักเรียนไปเรียนรู้ที่วัดหรือที่ศาสนสถานที่ใช้แหล่งเรียนรู้ประจำของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1.3. การวัดประเมินผล
ตัวชี้วัดที่ 2.1.3.1. มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย



ครอบคลุมตามหลักภาวนา 4 (กาย ศิล จิต ปัญญา) โดยมีจุดประสงค์เน้นเพื่อพัฒนานักเรียนต่อเนื่อง
องค์ประกอบหลักที่ 2.2. บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2.1. บรรยากาศ ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.1. ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้มมีเมตตาต่อกัน ทั้งครูต่อนักเรียน ครูต่อครู นักเรียนต่อนักเรียน และครูต่อผู้ปกครอง
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.2. ส่งเสริมบรรยากาศใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.3. ส่งเสริมบุคลากรและนักเรียน ให้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น
ตัวชี้วัดที่ 2.2.1.4. ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชู ผู้ทำดี เป็น
องค์ประกอบหลักที่ 2.3. กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3.1. กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตประจำวัน
ตัวชี้วัดที่ 2.3.1.1. ฝึกฝนอบรมให้เกิด การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น(รู้เข้าใจเหตุผล และได้คุณค่าแท้ตามหลักไตรสิกขา)
ตัวชี้วัดที่ 2.3.1.2. ส่งเสริมกิจกรรมการรับผิดชอบรักษาพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3.2. กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา
ตัวชี้วัดที่ 2.3.2.1. ส่งเสริมปฏิบัติกิจกรรมพระพุทธศาสนาอย่างเห็นคุณค่ารู้เข้าใจเหตุผล
ตัวชี้วัดที่ 2.3.2.2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการระลึก ศรัทธาในพระรัตนตรัย เป็นประจำและในโอกาสสำคัญอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ 2.3.2.3. ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม และคุณค่าในการรักษาและสืบต่อพระพุทธศาสนา
<b>มาตรฐานที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)</b>
องค์ประกอบหลัก พัฒนา กาย ศิล จิต และปัญญา อย่างบูรณาการ (ภาวนา 4)
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.1. กาย (กายภาพ)
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1.1. บริโภคใช้สอยปัจจัยสี่ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ได้คุณค่าแท้
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1.2. การดูแลร่างกาย และการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย
ตัวชี้วัดที่ 3.1.1.3. ดำรงชีวิตอย่างเกื้อกูลสิ่งแวดล้อม
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.2. ศิล
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2.1. มีศีล 5 เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2.2. มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์
ตัวชี้วัดที่ 3.1.2.3. สามารถพึ่งตนเองได้หรือทำงานเลี้ยงชีพด้วยความสุจริต
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.3. จิต
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3.1. มีความกตัญญูรู้คุณ ตอบแทนคุณ
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3.2. มีจิตใจ เมตตา กรุณา (เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน)
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3.3. ทำงานและเรียนรู้อย่างตั้งใจ อดทน ขยัน หมั่นเพียร
ตัวชี้วัดที่ 3.1.3.4. มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริงเบิกบาน
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.4. ปัญญา
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4.1. มีศรัทธา และความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัย
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4.2. รู้บาป- บุญ คุณ-โทษ ประโยชน์-มิใช่ประโยชน์
ตัวชี้วัดที่ 3.1.4.3. ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาแสวงหาความจริงและใฝ่สร้างสรรค์พัฒนางานอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.4.4. รู้เท่ากัน แก้ไขปัญหาชีวิตและการทำงานได้ด้วยสติปัญญา
<b>มาตรฐานที่ 4 ด้านผลกระทบ (Outcome/Impact)</b>
องค์ประกอบหลักที่ 4.1. บวร ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ
องค์ประกอบย่อยที่ 4.1.1. บ้าน (ผู้ปกครองและชุมชน)
ตัวชี้วัดที่ 4.1.1.1. บ้านและชุมชนมีสมาชิกที่เป็นคนดีไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 4.1.1.2. ชุมชนมีผู้ช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น
องค์ประกอบที่ 4.2.1. วัด
ตัวชี้วัดที่ 4.2.1.1. ได้ศาสนาทายาทและกำลังช่วยงานส่งเสริมพระพุทธศาสนามากขึ้น
องค์ประกอบที่ 4.3.1. โรงเรียน
ตัวชี้วัดที่ 4.3.1.1. โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

เกณฑ์การวัดตัวชี้วัดการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการดังแสดงในแผนภูมิภาพที่ 2.2.

แผนภูมิภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน



เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนประเมินผลโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน(คะแนนเต็ม 100 คะแนน) แบ่งตามลำดับขั้นตอนการดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ดังนี้

### 1. การประเมินรอบที่ 1(50 คะแนน)

- |  |          |
|--|----------|
| 1.1. ประเมินความถูกต้องครบถ้วนของใบสมัคร (อัตลักษณ์ 29 ประการ) | 10คะแนน  |
| 1.2. การประเมินนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ที่มีจุดเด่น           | 20 คะแนน |

ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตามข้อบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

**ด้านปัจจัยนำเข้า** (ข้อบ่งชี้คุณภาพข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ) จำนวน 1 นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- |  |         |
|--|---------|
| 1) ผลที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับข้อบ่งชี้คุณภาพที่กำหนด | 5 คะแนน |
| 2) การเผยแพร่และสร้างเครือข่าย                           | 2 คะแนน |
| 3) การออกแบบกิจกรรมเป็นวิถีพุทธ                          | 5 คะแนน |
| 4) ความต่อเนื่องของโครงการ                               | 2 คะแนน |
| 5) ความเป็นนวัตกรรม                                      | 3 คะแนน |
| 6) หลักธรรมในการดำเนินงานหรือคุณธรรมที่ได้รับ            | 3 คะแนน |
| รวม  | 20คะแนน |

- |  |          |
|--|----------|
| 1.3. การประเมินนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ที่มีจุดเด่น | 20 คะแนน |
|--|----------|

ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตามข้อบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

**ด้านกระบวนการ** (ข้อบ่งชี้คุณภาพข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ)จำนวน 1 นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- |  |          |
|--|----------|
| 1) ผลที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับข้อบ่งชี้คุณภาพที่กำหนด | 5 คะแนน  |
| 2) การเผยแพร่และสร้างเครือข่าย                           | 2 คะแนน  |
| 3) การออกแบบกิจกรรมเป็นวิถี                              | 5 คะแนน  |
| 4) ความต่อเนื่องของโครงการ                               | 2 คะแนน  |
| 5) ความเป็นนวัตกรรม                                      | 3คะแนน   |
| 6) หลักธรรมในการดำเนินงานหรือคุณธรรมที่ได้รับ            | 3คะแนน   |
| รวม  | 20 คะแนน |

### 2. การประเมินรอบที่ 2 (20คะแนน)

- |  |         |
|--|---------|
| 2.1.ประเมินจากความตั้งใจใฝ่รู้ในการอบรมพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน                                     | 10คะแนน |
| 2.2.ประเมินจากความตั้งใจใฝ่รู้ในการอบรมพัฒนาของคณะ<br>(ใช้เครื่องมือการสังเกตและซักถามผู้เกี่ยวข้อง) | 10คะแนน |

**3. การประเมินรอบที่ 3 (30 คะแนน)** ประเมินจากการตรวจเยี่ยมเชิงประจักษ์โดยใช้เครื่องมือการสังเกตและซักถามผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.5 แบบการประเมินโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

ส่วนที่	การประเมินด้าน	ผลคะแนน (100 คะแนน)	หมายเหตุ
1	นวัตกรรม (Input/Process)		
2	คุณลักษณะเชิงพุทธของนักเรียน		
3	คุณลักษณะเชิงพุทธของผู้บริหารและครู		
4	ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม		
5	ด้านเครือข่าย		
	รวม (คะแนนเต็ม 500)	คะแนนเฉลี่ย	(คะแนนเต็ม x 30)%500 = ?

### แบบประเมินด้านนวัตกรรม (Input / Process)

(นวัตกรรมที่ 1) ด้านการนำเข้า (Input) การพัฒนา model หรือระบบที่โรงเรียนได้ปฏิบัติจนเป็นความสำเร็จที่สามารถเผยแพร่ต่อโรงเรียนอื่นให้ดำเนินได้ ชื่อนวัตกรรม.....

1.มีความสอดคล้องของระบบ (Input/Process/Output/Outcome) 2.ด้านการบูรณาการและความสัมพันธ์กับหลักสูตร 3.ด้านผลสำเร็จที่มองได้ชัดเจน 4.ด้านความยั่งยืนของระบบ 5.ด้านการมีส่วนร่วมของ บวรข้อเสนอแนะของกรรมการ

(นวัตกรรมที่ 2) ด้านกระบวนการ (Process) การพัฒนา model หรือระบบที่โรงเรียนได้ปฏิบัติจนเป็นความสำเร็จที่สามารถเผยแพร่ต่อโรงเรียนอื่นให้ดำเนินได้ ชื่อนวัตกรรม.....

1.มีความสอดคล้องของระบบ (Input/Process/Output/Outcome) 2.ด้านการบูรณาการและความสัมพันธ์กับหลักสูตร 3.ด้านผลสำเร็จที่มองได้ชัดเจน 4.ด้านความยั่งยืนของระบบ 5.ด้านการมีส่วนร่วมของบวร และข้อเสนอแนะของกรรมการ

ตารางที่ 2.6 แบบประเมินคุณลักษณะเชิงพุทธของนักเรียน

ที่	เนื้อหา	5	4	3	2	1	ได้	หมายเหตุ
1	นักเรียนนำปฏิบัติเอง							
2	การจตุรูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย							
3	การกล่าวบูชาพระรัตนตรัย + การกราบ							
4	คำอาราธนาศีล							
5	การสมาทานศีล							
6	คำอาราธนาพระปริตร							
7	คำอาราธนาธรรม							
8	สรรเสริญพุทธคุณ/ธรรมคุณ/สังฆคุณ							
9	คำถวายสังฆทาน (สามัญ/อุทิศ)							
10	ความสะอาดของห้องประชุม							
11	คำอธิษฐานก่อนทำบุญ							

ที่	เนื้อหา	5	4	3	2	1	ได้	หมายเหตุ	
12	คำกรวดน้ำย่อ								
13	การปฏิบัติกรรมฐาน (เดินจงกรม + นั่งสมาธิ)								
14	สวดมนต์แปล								
15	คำแผ่เมตตา ทั่วไป								
16	การวางรองเท้า								
17	การประเคน								
18	ศาสนพิธีเบื้องต้น (การเดินผ่านพระ)								
19	มารยาทในการปฏิบัติต่อพระสงฆ์								
20	การแต่งกาย								
	คะแนนเต็ม 100 คะแนน	คะแนนที่ได้							

ตารางที่ 2.7 แบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารและครู

ที่	เนื้อหา	5	4	3	2	1	ได้	หมายเหตุ	
1	มีครูนำปฏิบัติ								
2	การจตุรูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย								
3	การกล่าวบูชาพระรัตนตรัย + การกราบ								
4	คำอาราธนาศีล								
5	การสมาทานศีล								
6	คำอาราธนาพระปริตร								
7	คำอาราธนาธรรม								
8	สรรเสริญพุทธคุณ/ธรรมคุณ/สังฆคุณ								
9	คำถวายสังฆทาน (สามัญ/อุทิศ)								
10	ความสะอาดของห้องประชุม								
11	คำอธิษฐานก่อนทำบุญ								
12	คำกรวดน้ำย่อ								
13	การปฏิบัติกรรมฐาน (เดินจงกรม + นั่งสมาธิ)								
14	สวดมนต์แปล								
15	คำแผ่เมตตา ทั่วไป								
16	การวางรองเท้า								
17	การประเคน								
18	ศาสนพิธีเบื้องต้น (การเดินผ่านพระ)								
19	มารยาทในการปฏิบัติต่อพระสงฆ์								
20	การแต่งกาย								
	คะแนนเต็ม 100 คะแนน	คะแนนที่ได้							

ตารางที่ 2.8แบบประเมินด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ที่	เนื้อหา	5	4	3	2	1	ได้	หมายเหตุ	
1	มีเล่มแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนวิถิพุทธ 5ปี								
2	ป้ายวิถิพุทธ เค้นชัด/มาตรฐาน								
3	พระพุทธรูปหน้าโรงเรียน เค้นชัด/สะอาด								
4	ลานธรรม สะอาด/ร่มรื่น								
5	ความสะอาดห้องเรียน								
6	ความสะอาดห้องพักครู / โต๊ะครู								
7	ความสะอาดห้องน้ำ								
8	ความสะอาดบริเวณสนาม/ถนน								
9	ป้ายพุทธภาษิต/คติธรรม								
10	การต้อนรับ/ปฏิบัติตรงเวลา								
11	การแต่งกายครู เป็นระเบียบเหมือนกัน								
12	มีป้ายแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนวิถิพุทธชัดเจน								
13	การวางรองเท้าครู/นักเรียน/ เป็นระเบียบ								
14	มารยาทครู/นักเรียน(การไหว้ ทักทาย กับ พระสงฆ์)								
15	ยิ้มแย้มแจ่มใส/อธยาศัย/สุภาพจิตใจดีงาม								
16	การจัดการขยะ/การแยกขยะ								
17	มีป้ายตัวชี้วัดต่างๆ								
18	มีพระพุทธรูปประจำห้องเรียน สะอาด เป็นระเบียบ								
19	มีห้องจริยธรรมและตารางการใช้ห้อง								
20	บุคลากรซึ่งเป็นแม่บ้านนักรการภารโรงมีคุณลักษณะวิถิพุทธ								
	คะแนนเต็ม 100คะแนน	คะแนนที่ได้							

#### แบบประเมินด้านเครือข่ายโรงเรียนวิถิพุทธ

- 1.เครือข่ายโรงเรียนวิถิพุทธที่มาร่วมกิจกรรมเยี่ยมเยียนเพื่อคัดเลือกโรงเรียนวิถิพุทธในครั้งนี้ มีจำนวน.....โรงเรียน ได้แก่ (ดูจากใบลงรายชื่อ) (25 คะแนน)
- 2.มีแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างเชิงประจักษ์ (25 คะแนน) คือ
- 3.มีการทำแผนยุทธศาสตร์เครือข่ายโรงเรียนวิถิพุทธ อย่างเป็นเชิงประจักษ์ (25 คะแนน)
- 4.ความเห็นคณะกรรมการ (25 คะแนน)

แผนภูมิภาพที่ 2.3 โรงเรียนวิถึพุทธแบ่งออกเป็น 3 ระดับ



ข้อมูล วันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2564

ตารางที่ 2.9 เปรียบเทียบเกณฑ์ตัวชี้วัดการดำเนินการโรงเรียนวิถึพุทธ

โรงเรียนวิถึพุทธทั่วไป	โรงเรียนวิถึพุทธชั้นนำ	โรงเรียนวิถึพุทธพระราชทาน
ตัวชี้วัด 29 ประการ แบ่งเป็น 5 ด้าน	ตัวชี้วัด 29 ประการ แบ่งเป็น 5 ด้าน	ตัวชี้วัด 54 ประการ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน
<b>1. ด้านกายภาพ 7 ประการ</b> 1.1 มีป้ายโรงเรียนวิถึพุทธ 1.2 มีพระพุทธรูปหน้าโรงเรียน 1.3 มีพระพุทธรูปประจำห้องเรียน 1.4 มีพระพุทธรูปศาสนาสุภาพิต วาฑะธรรม ติดตามที่ต่าง ๆ 1.5มีความสะอาด สงบ ร่มรื่น 1.6 มีห้องพระพุทธรูปศาสนาหรือ ลานธรรม 1.7 ไม่มีสิ่งเสพติดทุกชนิด 100 % <b>2. ด้านกิจกรรมประจำวัน                      พระ4 ประการ</b> 2.1 ใส่เสื้อขาวทุกคน 2.2 ทำบุญใส่บาตร ฟังเทศน์ 2.3 รับประทานอาหารมังสวิรัติน มือกลางวัน 2.4สวดมนต์แปล	<b>1. ด้านกายภาพ 7 ประการ</b> 1.1 มีป้ายโรงเรียนวิถึพุทธ 1.2 มีพระพุทธรูปหน้าโรงเรียน 1.3 มีพระพุทธรูปประจำห้องเรียน 1.4 มีพระพุทธรูปศาสนาสุภาพิต วาฑะธรรม ติดตามที่ต่าง ๆ 1.5มีความสะอาด สงบ ร่มรื่น 1.6 มีห้องพระพุทธรูปศาสนาหรือ ลานธรรม 1.7 ไม่มีสิ่งเสพติดทุกชนิด100 % <b>2. ด้านกิจกรรมประจำวันพระ4 ประการ</b> 2.1 ใส่เสื้อขาวทุกคน 2.2 ทำบุญใส่บาตร ฟังเทศน์ 2.3 รับประทานอาหารมังสวิรัติน มือกลางวัน 2.4สวดมนต์แปล <b>3. ด้านการเรียนการสอน 5 ประการ</b> 3.1 บริหารจิต เจริญปัญญา ก่อนเข้าเรียน เข้า บ่าย ทั้งครู และ นักเรียน	<b>มาตรฐานที่ 1</b> ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบหลักที่ 1.1 บุคลากร องค์ประกอบย่อย 1.1.1ผู้บริหาร องค์ประกอบย่อย 1.2 ครู องค์ประกอบหลักที่ 1.2 การบริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2.1 ระบบ บริหาร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2.2 ระบบ หลักสูตรสถานศึกษา องค์ประกอบย่อย 1.3.1ระบบบริหาร <b>มาตรฐานที่ 2</b> ด้านกระบวนการ (Process) องค์ประกอบหลักที่ 2.1 การเรียน การสอนที่บูรณาการไตรสิกขา <b>มาตรฐานที่ 2</b>

โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป	โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ	โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน
<p><b>3. ด้านการเรียนการสอน 5 ประการ</b></p> <p>3.1 บริหารจิต เจริญปัญญา ก่อนเข้าเรียน เข้า บ่าย ทั้งครู และนักเรียน</p> <p>3.2 บูรณาการวิถีพุทธ ทุกกลุ่มสาระ และในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา</p> <p>3.3 ครู พานักเรียนทำโครงการคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง</p> <p>3.4 ครู ผู้บริหาร และ นักเรียน ทุกคน ไปปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละ 1 ครั้ง มีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้</p> <p>3.5ครู ผู้บริหาร และ นักเรียนทุกคน เข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p><b>4. ด้านพฤติกรรม ครู ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียน5 ประการ</b></p> <p>4.1 รักษาศีล 5</p> <p>4.2 ยิ้มง่าย ไหว้สวย กราบงาม</p> <p>4.3 ก่อนรับประทานอาหารจะมีการพิจารณาอาหาร รับประทานอาหารไม่ดั่ง ไม่หก ไม่เหลือ</p> <p>4.4 ประหยัด ออม ถนอมใช้ เงิน และ สิ่งของ</p> <p>4.5 มีนิสัยใฝ่รู้ สู้งานยาก</p> <p><b>5. ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ8 ประการ</b></p> <p>5.1 ไม่มีอาหารขยะขายในโรงเรียน</p> <p>5.2 ไม่ดู ด่า นักเรียน</p> <p>5.3 ชื่นชมคุณความดี หน้าเสาธงทุกวัน</p> <p>5.4 โฮมรูมเพื่อสะท้อนความรู้สึก เช่นความรู้สึกที่ได้ทำความดี</p> <p>5.5 ครู ผู้บริหาร และนักเรียน มีสมุดบันทึกความดี</p>	<p>3.2 บูรณาการวิถีพุทธ ทุกกลุ่มสาระ และในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา</p> <p>3.3 ครู พานักเรียนทำโครงการคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง</p> <p>3.4 ครู ผู้บริหาร และ นักเรียน ทุกคน ไปปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละ 1 ครั้ง มีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้</p> <p>3.5ครู ผู้บริหาร และ นักเรียนทุกคน เข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p><b>4. ด้านพฤติกรรม ครู ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียน5 ประการ</b></p> <p>4.1 รักษาศีล 5</p> <p>4.2 ยิ้มง่าย ไหว้สวย กราบงาม</p> <p>4.3 ก่อนรับประทานอาหารจะมีการพิจารณาอาหาร รับประทานอาหารไม่ดั่ง ไม่หก ไม่เหลือ</p> <p>4.4 ประหยัด ออม ถนอมใช้ เงินและสิ่งของ</p> <p>4.5 มีนิสัยใฝ่รู้ สู้งานยาก</p> <p><b>5. ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ8 ประการ</b></p> <p>5.1 ไม่มีอาหารขยะขายในโรงเรียน</p> <p>5.2 ไม่ดู ด่า นักเรียน</p> <p>5.3 ชื่นชมคุณความดี หน้าเสาธงทุกวัน</p> <p>5.4 โฮมรูมเพื่อสะท้อนความรู้สึก เช่นความรู้สึกที่ได้ทำความดี</p> <p>5.5 ครู ผู้บริหาร และนักเรียน มีสมุดบันทึกความดี</p> <p>5.6 ครู ผู้บริหาร และนักเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป) สอบได้ธรรมศึกษาตรีเป็นอย่างน้อย</p> <p>5.7 บริหารจิต เจริญปัญญา ก่อนการประชุมทุกครั้ง</p> <p>5.8 มีพระมาสอนอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.1.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.1.2. การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.1.3 การวัดประเมินผล</p> <p>องค์ประกอบหลักที่ 2.2 บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.2.1 บรรยากาศ ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น</p> <p>องค์ประกอบหลักที่ 2.3 กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.3.1 กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตประจำวัน</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 2.3.2 กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา</p> <p><b>มาตรฐานที่ 3</b></p> <p>ด้านผลผลิต (Output)</p> <p>องค์ประกอบหลัก พัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญา อย่างบูรณาการ (ภาวนา 4)</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.1 กาย (กายภาพ)</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.2 ศีล</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 3.1.3 จิต</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 3.2.4 ปัญญา</p> <p><b>มาตรฐานที่ 4</b></p> <p>ด้านผลกระทบ(Outcome/Impact)</p> <p>องค์ประกอบหลักที่ 4.1 บวร ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ</p> <p>องค์ประกอบย่อยที่ 4.1.1 บ้าน (ผู้ปกครองและชุมชน)</p> <p>องค์ประกอบที่ 4.2.1 วัด</p> <p>องค์ประกอบที่ 4.3.1 โรงเรียน</p>



โรงเรียนวิสุทธิพุทธทั่วไป	โรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ	โรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทาน
<b>5. ด้านการส่งเสริมวิสุทธิพุทธ 8 ประการ</b> 5.6 ครู ผู้บริหาร และนักเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป) สอบได้ธรรมศึกษาตรีเป็นอย่างน้อย 5.7 บริหารจิต เจริญปัญญา ก่อนการประชุมทุกครั้ง 5.8 มีพระมาสอนอย่างสม่ำเสมอ		
การประเมินตนเอง ลงทะเบียนบนทางเว็บไซต์โรงเรียนวิสุทธิพุทธ (www.vitheeбуд्धा.com)	มีการตรวจเยี่ยม ประเมินผลจากรายงานโครงการและดูผลการดำเนินการโรงเรียนวิสุทธิพุทธทั่วไป ในระยะเวลา 3 ปี	มีการตรวจเยี่ยม ดูประเมินผลจากรายงานดำเนินการโรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ ในระยะเวลา 3 ปี และการสร้างนวัตกรรมและยังคงเป็น 29 ประการอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการศึกษาโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ประกอบด้วยโรงเรียนวิสุทธิพุทธ โรงเรียนวิสุทธิพุทธชั้นนำ และโรงเรียนพระราชทานได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนแตกต่างกันแต่ระดับ ประเมินผลโรงเรียนวิสุทธิพุทธมีองค์ประกอบให้การศึกษาดังแต่ความเป็นมาความสำคัญ ขั้นตอนในการดำเนินการ เกณฑ์การประเมิน รวมถึงรายละเอียดการเขียนรายงานนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมที่มีจุดเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางโรงเรียนวิสุทธิพุทธ

## 2.4งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

สมหมาย เทียนสมใจ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ทราบองค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2.นำเสนอรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1.การศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย บนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานที่มีประสิทธิผล 2.วิเคราะห์ความเป็นไปได้และพัฒนารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3.ตรวจสอบและสร้างรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสม 4.ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับการประเมินจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไป จำนวน 68 เขต ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประธานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์

แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา แบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ เส้นทางและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1.องค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1.)ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 2.)การวางแผนกลยุทธ์ 3.)องค์การแห่งการเรียนรู้ 4.)วัฒนธรรมองค์การ 5.)เทคโนโลยี สารสนเทศ และ 6.)การมีส่วนร่วม 2.รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สุชาติ เอกปัชชา (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง"ประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำ ตำบลในประเทศไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันและความสัมพันธ์เชิง เหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบล ในประเทศไทย ข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าความตรงและความเที่ยงสูง จำนวน 506 ฉบับของ ผู้อำนวยกากร กรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้มาจากกลุ่มแบบหลายขั้นตอน ถูกนำไปวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมชุดค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแบบจำลองสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์ เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า 1.องค์ประกอบและปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาทุกตัวมีประสิทธิผลอยู่ใน ระดับสูงถึงสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2.องค์ประกอบเกือบทุกตัวของแต่ละปัจจัยตาม แบบจำลองสมการโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย (น้ำหนัก องค์ประกอบ  $\geq 0.70$  และ  $p < .05$ ) เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน ยกเว้นองค์ประกอบของปัจจัย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนใน มิติด้านนักเรียนและมิติด้านครูและบุคลากร ไม่เป็น องค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน และ 3.แบบจำลองสมการโครงสร้างเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติคือ  $\text{Chi-square} = 68.12$ ,  $\text{df} = 67$ ,  $\text{p-value} = 0.43896$ , และ  $\text{RMSEA} = 0.013$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถที่จะ อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้คือ การบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลที่มีประสิทธิผลสูง จะ ได้รับอิทธิพลหรือผลทางตรงเชิงบวกมาจาก 3 ปัจจัยต่อไปนี้อยู่ในระดับสูงด้วยคือ ปัจจัยด้านการ บริหารจัดการ ด้านนโยบายและโครงสร้าง และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในทำนองเดียวกันได้รับ อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการบริหารจัดการ และพบว่าปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนดีประจำตำบลทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้ร้อยละ 89.90 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นันทน์ภัส วิกุล (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัด นครราชสีมา" มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1.ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดการประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับ ปฐมวัย 2.พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดการประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กรและความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา 3.ศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพล

ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัด นครราชสีมา โดยการผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพและวิธีเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับปฐมวัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 420 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และใช้เทคนิคการสร้างแบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาระดับปฐมวัย จำนวน 17 ท่าน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก การจัดประสบการณ์อยู่ใน ระดับมาก สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมาก นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก บรรยากาศ โรงเรียน อยู่ในระดับมากและความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 2.แบบจำลองสมการโครงสร้าง เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3.ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัย มี 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะองค์กรและความผูกพันองค์กร ปัจจัย ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย มี 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจัด ประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียนและอิทธิพลรวม 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ในการศึกษาดังนี้ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กร รูปแบบการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งงานวิจัย มุ่งเน้นในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรส่วนใหญ่เป็นหลักสำคัญ

#### 2.4.2งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลขององค์กร

สุตาพร ทองสวัสดิ์และ สุจิตรา จรจิตร (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา" มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เป็นการสังเคราะห์ผลงานวิจัยระดับคุณ ุณิพนธ์ในหัวเรื่องรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 14 เรื่อง โดย ใช้รูปแบบการสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ติความและสรุปตามผลการสังเคราะห์ได้ดังนี้ ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย และแต่ละปัจจัยมี องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านผู้บริหาร ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและใช้ กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้าง ทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดีดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารที่ดีและนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 2.ปัจจัยด้าน กระบวนการบริหาร กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารประกอบด้วย 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบที่ดี บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติ กรรมการบริหารที่ดีและนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 3.ปัจจัยด้านบุคลากรที่มี

ประสิทธิผลและเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีสร้างปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในด้านการสอน รวมทั้งมีการบริหารการสอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอนและการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนผู้เรียนและกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน 4.ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและดึงผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

จรัลโฉม ชมภูมิ่ง (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลกระทบของศูนย์โรงเรียน" มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลกระทบของศูนย์โรงเรียนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1.แบบศึกษาเอกสารตัวชี้วัด ปัจจัยประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบ 2.แบบประเมินเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของตัวชี้วัด 3.แบบประเมินสอดคล้อง/ความเป็นไปได้ของตัวชี้วัด 4.แบบสอบถาม ปัจจัย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบของศูนย์โรงเรียน 5.แบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 832 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารศูนย์โรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง จากกลุ่มตัวอย่างของศูนย์โรงเรียน จำนวน 208 ศูนย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1.ตัวชี้วัดของประสิทธิภาพ ประกอบ ด้วยมูลค่าของปัจจัยต่อปริมาณผลผลิต ปริมาณผลผลิตเปรียบเทียบปริมาณปัจจัย คุณภาพผลผลิต เวลาที่ใช้จริงของผลผลิตค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงของผลผลิตเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายตามแผน ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อปัจจัยและกระบวนการของการผลิต 2.ตัวชี้วัดประสิทธิผล ประกอบด้วย ปริมาณผลลัพธ์และคุณภาพผลลัพธ์เมื่อมารวมเป็นศูนย์โรงเรียนเปรียบเทียบกับก่อนการรวมเป็นศูนย์โรงเรียน ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลผลิต ตัวชี้วัดผลกระทบ ประกอบด้วย ผลที่เกิดจากผลลัพธ์ที่มีต่อประชาชน สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย กฎหมาย เศรษฐกิจ 3.ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบของศูนย์โรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3.ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลกระทบของศูนย์โรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านเทคโนโลยี 4.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารศูนย์โรงเรียนมีนโยบายสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ข้อ นโยบายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 ข้อ นโยบายสำหรับศูนย์โรงเรียน 7 ข้อ นโยบายสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ข้อ

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและเพื่อสร้างรูปแบบพระดัตของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชน 420 คน จากโรงเรียน 38 โรง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับเครื่องมือกลับคืนมาจากครูโรงเรียนเอกชน 420 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายและการวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประณตศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3.ความพึงพอใจในงานของครู 4.ความพึงพอใจของผู้ปกครองและ 5.ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประณตศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้านคือ ปัจจัยด้านโรงเรียนได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยด้านนักเรียนได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติของผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประณตศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะบางประการสำหรับการกำหนดนโยบาย การนำไปสู่การปฏิบัติและการวิจัยต่อไปในอนาคต

เตือนใจ เขียนชานาจ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง"ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" มีวัตถุประสงค์ศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและระดับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2.เพื่อศึกษาความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3.เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยได้ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันตัวแปร พร้อมสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากร เป็นผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการศึกษา 7 แห่ง จำนวน 44,008 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงยืนยันเส้นทางอิทธิพลและสมการโครงสร้างทำการตรวจสอบขยายผลที่ได้จากการวิเคราะห์และยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ปรากฏผล ดังนี้ 1.ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน1.1.ปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 1.2.ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ การปรับตัว พันธกิจ การผูกพันและค่านิยม 1.3.ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การบริการข้อมูลและการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ 1.4.ระดับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 2.การตรวจสอบความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ดังนี้ ผลการศึกษาและตรวจสอบความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลักปรับโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $X^2 = 86.41$ ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P > 0.05$ )และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA = 0.025) มีค่าน้อยกว่า .05 ทั้งนี้การส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2 = 86.41, P = 0.102, RMEA = 0.025$ ) 3.อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3.1.ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผล

ทางตรงต่อประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 3.3. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรียัน ทรัพย์ผล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ในการศึกษาเชิงปริมาณคือครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 460 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและกลุ่มตัวอย่างที่ 3 เป็นผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม คือผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คนและครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) บรรยากาศโรงเรียน (CLIS) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และความผูกพันต่อองค์การ (COMM) มีอิทธิพลไปยัง ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ผลการวิจัยพบว่า 1.โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 534.025, df=182, ค่า CMIN/DF=2.934, ค่า NFI = 0.945, ค่า GFI = 0.931, ค่า RMSEA = 0.057, ค่า RMR = 0.033) 2.ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (CLIS) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COMM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.78, 0.90 และ 0.39 ตามลำดับ และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) และปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COMM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดอิทธิพล -0.06 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.13 และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน (CLIS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COMM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.52 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพล -0.02 ปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COMM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขนาดอิทธิพล 0.25 ตัวแปรในโมเดลร่วมอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 85 3.ปรากฏการณ์ภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูง ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศโรงเรียนไม่ชัดเจนและไม่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลได้เต็มที่

มณัญญา บุชยะมา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2.สร้างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธี Principal Component Analysis (PCA) และทำการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธี varimax และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 534 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยมีดังนี้ 1).จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.พัฒนาศักยภาพด้านภาษา 2.การจัดการเรียนการสอน 3.การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.การพัฒนาทักษะวิชาชีพ 5.การบริหารแบบมีส่วนร่วม 6.การปฏิบัติตามนโยบาย 7.การพัฒนาเทคโนโลยี 2).จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณผลการวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 1.การพัฒนาศักยภาพด้านภาษา 2.การจัดการเรียนการสอน 3.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.การพัฒนาทักษะวิชาชีพ 5.การบริหารแบบมีส่วนร่วม 6.การปฏิบัติตามนโยบาย 7.การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญในการศึกษาดังนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงของปัจจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ซึ่งงานวิจัยในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรส่วนใหญ่เป็นหลักสำคัญ

#### 2.4.3งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนวิถิพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิพุทธ ปีที่ 9 (29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธ)" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและการเผยแผ่กิจกรรมในการพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธทั้งระบบ จากผลการประเมินและศึกษาเอกสาร จำนวน 3,520 โรงเรียนพบว่า ในภาพรวมส่วนมากอยู่ในระดับยังไม่มีคุณภาพ รองลงมาประเมินการดำเนินงานภายในระดับดีมาก ประเมินการดำเนินงานในระดับดี และประเมินการดำเนินงานในระดับ พอใช้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ ตามมาตรฐานทั้ง 3 ด้าน พบว่าโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมิน รายตัวบ่งชี้ ระดับคะแนน 1 ส่วนมากไม่มีการกำหนดการดำเนินงานและประเมินตาม

แผนอย่างเป็นรูปธรรม และมีการประเมินผลไม่ครบทุกโครงการที่กำหนดตามแผนโรงเรียนได้รับการประเมิน รายตัวบ่งชี้ ระดับคะแนน 2 ส่วนมาก มีผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่โครงการดำเนินงาน แต่ส่วนมากไม่มีแผนดำเนินงานไม่ชัดเจนไม่มีการเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมิน รายตัวบ่งชี้ ระดับคะแนน 3 ส่วนมากมีการกำหนดและดำเนินการและประเมินตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด

พระระพีพัฒน์ หาญโสภณ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง "วิจัยประเมินโรงเรียนวิถีพุทธ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 25" โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เป็นการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey study) พบว่า ด้านบริบท โรงเรียนวิถีพุทธมีความเหมาะสมตามนโยบายเป้าหมายความต้องการความจำเป็นและความคาดหวังสอดคล้องกับแนวนโยบายทางการศึกษาในระดับมากทุกองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการด้านกระบวนการ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ด้านผลกระทบ พบว่า โดยภาพรวมพบว่า ผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ ที่ส่งผลต่อบ้าน วัด และโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

พระมหาสุรศักดิ์ สุรสกโก (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี" ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีทั้งในด้านกายภาพด้านพฤติกรรมครูผู้บริหารและนักเรียนด้านการเรียนการสอนด้านกิจกรรมประจำวันพระและด้านการส่งเสริมวิถีพุทธในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านกายภาพที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ เช่น มีพระพุทธรูปประจำโรงเรียน มีป้ายพุทธสุภาษิตป้ายคติธรรมเป็นต้น มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ที่เน้นการคิดแบบมีเหตุผลถูกวิธีเข้าใจและรู้คุณค่าแท้ของสรรพสิ่งด้านพฤติกรรมครูผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนที่มุ่งเน้นรักษาศีล5การยิ้มง่ายไหว้สวยกราบงามด้านการส่งเสริมวิถีพุทธเช่นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความรับผิดชอบต่อตนเองเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจการมีจิตอาสาฯ และด้านกิจกรรมประจำวันพระตามลำดับซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนาที่มีการบูรณาการไปสู่การเรียนการสอนในวิชาการต่างๆกับการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมเชิงพุทธของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2.ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีพบว่า มีปัจจัยทั้งเชิงบวกและเชิงลบในเชิงบวกนั้นสิ่งที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำได้แก่การเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหารคณะครูนักเรียนและผู้ปกครองรวมทั้งการส่งเสริมจากพระสงฆ์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงพุทธโดยมีการนำหลักพุทธธรรมและหลักวิถีพุทธมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมในขณะที่ปัจจัยเชิงลบได้แก่ด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านบุคลากรและด้านบริหารงานทั่วไปโดยในด้านวิชาการนั้นยังขาดการบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชาอื่นนักเรียนขาดความสนใจในรายวิชาพระพุทธศาสนา ด้านงบประมาณยังขาดการบริหารงบประมาณที่นำมาใช้ในกิจกรรมเชิงพุทธ



เนื่องจากโรงเรียนมีความปรารถนาที่จะบริหารงบประมาณที่เป็นอิสระมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมมากกว่าการจัดกิจกรรมเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งด้านบุคลากรพบว่าทั้งครูนักเรียนยังไม่ให้ความสนใจและเรียนรู้ในเชิงพุทธอย่างต่อเนื่องส่วนด้านบริหารงานทั่วไปนั้นยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธในระดับน้อย 3. รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีพบว่าการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำนั้นควรนำอัตลักษณ์ 29 ด้านของโรงเรียนวิถีพุทธมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาไปสู่การพัฒนาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธโดยอาจใช้รูปแบบ “PPTAB Model” เป็นการพัฒนาด้านกายภาพ (Physical) ให้เป็นที่สัปปายะต่อการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ (Promote the Buddhist way) ด้านการเรียนการสอน (Teaching on Demand) ด้านส่งเสริมกิจกรรมเชิงพุทธ (Activities in Buddhist) เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้และกาปฏิบัติที่นำไปสู่ด้านพฤติกรรมเชิงพุทธที่พึงประสงค์ (Behavior)

พระครูวินัยธรรมศักดิ์ สุจิตโต (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรีพบว่าการบริหารงานอยู่ 5 ด้านคือด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานธุรการด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารอาคารสถานที่และด้านบริหารคุณธรรมจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{x} = 3.16$ ) รองลงมาคือด้านการบริหารอาคารสถานที่ ( $\bar{x} = 3.12$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{x} = 3.00$ ) 2. กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรีมี 10 ประการคือ 1) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 2) กำหนดค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน 3) กำหนดวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถีพุทธ 4) สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนวิถีพุทธ 5) กำหนดกลยุทธ์พันธกิจแผนการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ 6) สรรหาบุคลากรเป็นแกนนำ 7) ดำเนินการตามแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ 8) ติดตามผลการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผล 9) อารงรักษาหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นและ 10) บูรณาการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรวิถีพุทธ 3. ผลการศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรควรมีการบูรณาการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรวิถีพุทธกับการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรีการบริหารงานโรงเรียนได้แก่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารงานวิชาการการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารงานธุรการการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารงานอาคารสถานที่และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม

พระณรงค์เดช อธิมุตโต (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถีพุทธ" ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนวิถีพุทธและศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถีพุทธ 1) โรงเรียนวิถีพุทธปัจจุบันดำเนินการโดยส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สถาบันวิปัสสนาธุระมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับสำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนวิถีพุทธอยู่ 3 ระดับ คือ โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป, โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ และโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนตามอัตลักษณ์ 29 ประการสู่ความ

เป็นโรงเรียนวิถิปุทธ มี 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ,ด้านการเรียนการสอน,ด้านพฤติกรรมครูและนักเรียน ,ด้านส่งเสริมวิถิปุทธและด้านกิจกรรมประจำวันพระ ส่วนศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการวิจัย จะนำเสนอต่อไป 2) สภาพปัญหาของการดำเนินงานโรงเรียนวิถิปุทธและศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ สรุปได้ว่า สภาพปัญหาในโรงเรียนวิถิปุทธ มี 8 ด้าน คือ 1) การบริหาร 2) ด้านนักเรียน 3) ด้านครู 4) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 5) ด้านผู้ปกครอง 6) ด้านอาคารสถานที่ 7) ด้านการจัดการกิจกรรม 8) ด้านเครือข่ายโรงเรียนวิถิปุทธ 2.ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ ได้ดังนี้ รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนนำ,กระบวนการและการนำไปใช้ มีรายละเอียด อธิบายได้ดังนี้ 1)ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ,วัตถุประสงค์,สภาพแวดล้อม,ตัวชี้วัดศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ 2) กระบวนการ ประกอบด้วย ได้แก่ องค์ประกอบของศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ,การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ,การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ,กิจกรรมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธ 3)การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย การเตรียมการดำเนินงาน,การนำไปใช้, การติดตามและประเมินผล 3.ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถิปุทธจากการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสม โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า ส่วนกระบวนการ องค์ประกอบ ด้านอาคารสถานที่ มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาส่วนการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนกระบวนการด้านกิจกรรม มีความเหมาะสมเป็นลำดับที่ 3

พระมหาศุภวัฒน์ ชุตินนโต (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถิปุทธ" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีผลคะแนนการประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการสู่การเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ 2.เพื่อวิเคราะห์โรงเรียนที่มีผลคะแนนการประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการสู่การเป็นโรงเรียนวิถิปุทธและ 3.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถิปุทธ จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 54 คน ได้แก่ 1.ผู้บริหารหรือผู้ดูแลโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโรงเรียนวิถิปุทธ จำนวน 4 คน และ 2.ผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องของการบริหารโรงเรียนวิถิปุทธ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง มี 4 ด้าน คือ 1.ด้านนโยบายการบริหาร 2.ด้านการวางแผนดำเนินการ 3.ด้านการนิเทศติดตามผล และ 4.ด้านปัญหาอุปสรรคในการบริหารและข้อเสนอแนะ ระเบียบวิธีวิจัย โดยใช้วิธีเชิงผสมผสาน สถิติที่ใช้หาค่าคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีผลคะแนนการประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการ สู่การเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ พบว่า โรงเรียนที่มีผลคะแนนระดับมากที่สุด สามารถดำเนินการผ่านเกณฑ์การประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการสู่การเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ คิดเป็นร้อยละ 97.59 และโรงเรียนที่มีผลคะแนนระดับน้อยที่สุด ไม่สามารถดำเนินการได้ตามการประเมินอัตลักษณ์ คิดเป็นร้อยละ 63.62 2.ผลการวิเคราะห์โรงเรียนที่มีผลคะแนนการประเมินอัตลักษณ์ 29 ประการสู่การเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ รอบประเมิน 12 เดือน ปี 2560 ข้อมูลจาก ARS 7 (2) และ ARS 15 (1) ที่มีระดับคะแนนมากที่สุด แยกเป็นรายด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน ด้านกิจกรรมวันพระและด้านการส่งเสริมวิถิปุทธ พบว่า โรงเรียนที่มีผลคะแนนระดับมากที่สุด ด้านกายภาพ ได้คะแนนการประเมินสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 99.35 และโรงเรียนที่มีผลคะแนนระดับน้อยที่สุด ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนได้คะแนนการประเมิน

สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 78.00 3.ผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธ จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขต ได้สนองนโยบายจากสพฐ.ของโครงการโรงเรียนวิถิพุทธไว้ในแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดให้เน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนองนโยบายด้วยวิธีการกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนและกิจกรรมวิถิพุทธ เข้าร่วมประชุมวางแผนการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธ จังหวัดสงขลา พบว่า การนิเทศติดตามประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่ที่ยังพบปัญหา ในเรื่องอัตลักษณ์บางตัวชี้วัด มีการติดตามประเมินผล แต่ยังคงขาดการลงพื้นที่ไปเพื่อติดตามผู้อำนวยการหรือครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถิพุทธไม่ใส่ใจ ไม่เห็นความสำคัญที่จะเข้ามารายงานการประเมินผ่านระบบตามกำหนดเวลา

พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธ" ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน คือ โรงเรียนวิถิพุทธมีการดำเนินงานอยู่ 3 ระดับ ได้แก่ 1.1.โรงเรียนวิถิพุทธทั่วไป 1.2.โรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำและ 1.3.โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน มีการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.การเตรียมการ 2.การดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ 3.การดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา 4.การดูแลสนับสนุนใกล้ชิด 5.การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง และ 6.การประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงานและ 2.พัฒนารูปแบบโดยนำหลักธรรมมาสนับสนุน ได้แก่ 2.1.ศรัทธาและฉันทะ 2.2.ปัญญาอุตตรธรรม 2.3.ไตรสิกขา 2.4.กัลยาณมิตร 2.5.อิทธิบาท 4.อุปัญญาตตรธรรม 2 และ 2.6.ปิติและชื่นชมร่วมกัน และรูปแบบของดำเนินการ มี 3 ด้าน ได้แก่ 1.ระบบเครือข่ายโรงเรียนวิถิพุทธ 2.การสร้างแกนนำเยาวชนวิถิพุทธและ 3.การพัฒนาชุมชนตามแนววิถิพุทธ เพื่อส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานบริหารโรงเรียนวิถิพุทธให้มีประสิทธิภาพขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิพุทธประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในการศึกษา คือการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธ การศึกษาการดำเนินงานจัดการศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ วิจัยประเมินโรงเรียนวิถิพุทธ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธ การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธ ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิพุทธที่กล่าวมามีเนื้อหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยในครั้งนี้ให้มีเนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์และใช้อ้างอิงได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1.เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน 2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ในบทนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆของการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร, ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ขั้นตอนในการวิจัย

#### 3.1.ประชากร, ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานทั้งรุ่น 1,รุ่น 2 และรุ่น 3 จำนวน 75 โรงเรียน

##### 3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ฉะนั้น ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมดจำนวน 566 คน จำแนกดังนี้

โดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการ,รองผู้อำนวยการและครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 225 คนและคุณครูผู้สอน จำนวน 341 คน จากจำนวน 2,319 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) จะใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) คำนวณขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสม ดังนี้

$$N = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

$$N = 2,319$$

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling error) 0.05

$$n = \frac{2,319}{1+(2,319 \times 0.0025)}$$
$$n = 341.15 = 341$$

ในระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ดังนี้

1. กำหนดโรงเรียนเป็น 75 โรงเรียน
2. แบ่งประชากรตามโรงเรียนในแต่ละโรงเรียน
3. กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยาง ตามสัดส่วน ดังได้แสดงในตารางที่ 3.1.

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนสฤทธิเดช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	142	$\frac{142 \times 341}{2,319} = 20$
2	โรงเรียนวัดบ้านนา (ฟินวิทยาคม) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	39	$\frac{39 \times 341}{2,319} = 6$
3	โรงเรียนป่าแดงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
4	โรงเรียนบ้านคลองมะนาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	9	$\frac{9 \times 341}{2,319} = 1$
5	โรงเรียนวัดใหม่สุคนธ์าราม(ปิ่นรัตนาราชฎูร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	8	$\frac{8 \times 341}{2,319} = 1$
6	โรงเรียนวัดบ้านหนองบัวศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	10	$\frac{10 \times 341}{2,319} = 2$
7	โรงเรียนบ้านปอบิด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	12	$\frac{12 \times 341}{2,319} = 2$
8	โรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	33	$\frac{33 \times 341}{2,319} = 5$
9	โรงเรียนวัดลาดระโหง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	8	$\frac{8 \times 341}{2,319} = 1$
10	โรงเรียนบ้านด่านสันติราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โรงเรียนวิถีมุทพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	15	$\frac{15 \times 341}{2,319} = 2$

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
11	โรงเรียนวัดเนินเขาดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	22	$\frac{22 \times 341}{2,319} = 3$
12	โรงเรียนวัดช่องลาภ (โชคลาภประชาพัฒนา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	7	$\frac{7 \times 341}{2,319} = 1$
13	โรงเรียนวัดสวนส้ม (สุขประชานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	30	$\frac{30 \times 341}{2,319} = 4$
14	โรงเรียนวัดหนามแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	40	$\frac{40 \times 341}{2,319} = 6$
15	โรงเรียนชุมชนบ้านตาหลังใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	20	$\frac{20 \times 341}{2,319} = 3$
16	โรงเรียนบ้านหนองผักหนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	17	$\frac{17 \times 341}{2,319} = 2$
17	โรงเรียนบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	7	$\frac{7 \times 341}{2,319} = 1$
18	โรงเรียนบ้านหนองผือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	4	$\frac{4 \times 341}{2,319} = 1$
19	โรงเรียนบ้านโนนสำราญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	4	$\frac{4 \times 341}{2,319} = 1$
20	โรงเรียนบ้านเปือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	5	$\frac{5 \times 341}{2,319} = 1$
21	โรงเรียนพิงทุยพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	13	$\frac{13 \times 341}{2,319} = 2$
22	โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย เชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 36 โรงเรียนวิถืพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	60	$\frac{60 \times 341}{2,319} = 9$

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
23	โรงเรียนลองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เขต 37 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	65	$\frac{65 \times 341}{2,319} = 10$
24	โรงเรียนชัยนาทพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยนาท เขต 5 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	147	$\frac{147 \times 341}{2,319} = 21$
25	โรงเรียนสระยาโยโสภวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 9 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 1 ปี พ.ศ.2558	32	$\frac{32 \times 341}{2,319} = 4$
26	โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	22	$\frac{22 \times 341}{2,319} = 4$
27	โรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	34	$\frac{34 \times 341}{2,319} = 5$
28	โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	67	$\frac{67 \times 341}{2,319} = 10$
29	โรงเรียนวัดพิจารณาโสภณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	8	$\frac{8 \times 341}{2,319} = 2$
30	โรงเรียนสิงห์อุษัประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	10	$\frac{10 \times 341}{2,319} = 2$
31	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ลพบุรี ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เขต 5 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	24	$\frac{24 \times 341}{2,319} = 4$
32	โรงเรียนบ้านบึงอ้ายเจียม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	16	$\frac{16 \times 341}{2,319} = 2$
33	โรงเรียนบ้านหนองจิกยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	6	$\frac{6 \times 341}{2,319} = 1$
34	โรงเรียนบ้านคลองสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	30	$\frac{30 \times 341}{2,319} = 4$

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
35	โรงเรียนวัดหนองกอไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	12	$\frac{12 \times 341}{2,319} = 2$
36	โรงเรียนบ้านหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	51	$\frac{51 \times 341}{2,319} = 7$
37	โรงเรียนบ้านคลองเตย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
38	โรงเรียนอนุบาลเทพสุนทรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	29	$\frac{29 \times 341}{2,319} = 4$
39	โรงเรียนชุมชนบ้านใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	12	$\frac{12 \times 341}{2,319} = 2$
40	โรงเรียนฝางพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	20	$\frac{20 \times 341}{2,319} = 3$
41	โรงเรียนบ้านแสนสุขสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	5	$\frac{5 \times 341}{2,319} = 1$
42	โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	25	$\frac{25 \times 341}{2,319} = 4$
43	โรงเรียนบ้านนาโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	10	$\frac{10 \times 341}{2,319} = 2$
44	โรงเรียนบ้านทุ่งทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	10	$\frac{10 \times 341}{2,319} = 2$
45	โรงเรียนบ้านเชียงตึกุดเชื่อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	12	$\frac{12 \times 341}{2,319} = 2$
46	โรงเรียนปรางค์กู๋ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, ศรีสะเกษ เขต 28 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	112	$\frac{112 \times 341}{2,319} = 16$



ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
47	โรงเรียนบ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมนีอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	15	$\frac{15 \times 341}{2,319} = 2$
48	โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 22 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
49	โรงเรียนเมืองอำนาจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	34	$\frac{34 \times 341}{2,319} = 5$
50	โรงเรียนบ้านอ้อประชาสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	17	$\frac{17 \times 341}{2,319} = 2$
51	โรงเรียนบ้านหนองกระโถก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	17	$\frac{17 \times 341}{2,319} = 2$
52	โรงเรียนบ้านกระถิ่นหนองเครือชูด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
53	โรงเรียนบ้านขุขุวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
54	โรงเรียนวัดศิริวิหาร (สมเด็จพระวันรัตอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	15	$\frac{15 \times 341}{2,319} = 2$
55	โรงเรียนวัดสุขไพรวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	37	$\frac{37 \times 341}{2,319} = 5$
56	โรงเรียนบางเลนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	40	$\frac{40 \times 341}{2,319} = 5$
57	โรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	81	$\frac{81 \times 341}{2,319} = 12$
58	โรงเรียนบ้านสามยอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โรงเรียนวิถีสฤทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	12	$\frac{12 \times 341}{2,319} = 2$

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
59	โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง (ดอนกระเบื้องราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2 ปี พ.ศ.2560	8	$\frac{8 \times 341}{2,319} = 1$
60	โรงเรียนวันครู 2502 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	14	$\frac{14 \times 341}{2,319} = 2$
61	โรงเรียนบางเสด็จวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 อ่างทอง โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	23	$\frac{23 \times 341}{2,319} = 3$
62	โรงเรียนอนุบาลบางกรวย(วัดศรีประวัตติ) การศึกษาประถมศึกษาชานนทบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	22	$\frac{22 \times 341}{2,319} = 3$
63	โรงเรียนวัดบ้านจอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	8	$\frac{8 \times 341}{2,319} = 1$
64	โรงเรียนวัดผิงแดด(บุญสืบวิชชูปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	16	$\frac{16 \times 341}{2,319} = 2$
65	โรงเรียนวัดสบกเขียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	6	$\frac{6 \times 341}{2,319} = 1$
66	โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	194	$\frac{194 \times 341}{2,319} = 29$
67	โรงเรียนคงคาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	130	$\frac{130 \times 341}{2,319} = 19$
68	โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	27	$\frac{27 \times 341}{2,319} = 4$
69	โรงเรียนด่านซ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	4	$\frac{4 \times 341}{2,319} = 1$
70	โรงเรียนบ้านเขาวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	9	$\frac{9 \times 341}{2,319} = 1$

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
71	โรงเรียนภัทรญาณวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 นครปฐม โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	69	$\frac{69 \times 341}{2,319} = 10$
72	โรงเรียนวัดเขาวง พระพรหมสิทธิอุบลรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	9	$\frac{9 \times 341}{2,319} = 1$
73	โรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ร้อยเอ็ด โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	130	$\frac{130 \times 341}{2,319} = 19$
74	โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	38	$\frac{38 \times 341}{2,319} = 6$
75	โรงเรียนวัดศรีล้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 3 ปี พ.ศ.2562	10	$\frac{10 \times 341}{2,319} = 2$
		<b>2,319</b>	<b>341</b>

ที่มา : <http://www.vitheeбудdha.com/main.php> ข้อมูล ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2563

### 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติการสอนและครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ทั้งนี้ การวัดระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการและความสำเร็จของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

### 3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ภายหลังจากได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบองค์ประกอบของปัจจัยด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มแล้วนำตัวแปรแต่ละมานิยามศัพท์ให้ชัดเจนและกำหนดโครงสร้างเครื่องมือที่ต้องการวัด

2. สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างเครื่องมือที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน ดังแสดงผลในตาราง

ตาราง 3.2. โครงสร้างเครื่องมือที่ต้องการวัดแต่ละด้าน

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม (ข้อ)	ข้อที่
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	13 ข้อ	
	1. ตำแหน่งการทำงาน		1
	2. เพศ		2
	3. อายุ		3
	4. ระดับการศึกษา		4
	5. ประสบการณ์ทำงาน		5
	ข้อมูลสถานศึกษา		
	1. สังกัด		1
	2. ขนาดของโรงเรียน		2
	3. ระดับที่เปิดสอน		3
	4. จำนวนบุคลากร เพศชาย/เพศหญิง		4
	5. จำนวนนักเรียน เพศชาย/เพศหญิง		5
	6. หลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินงาน/ในการปฏิบัติ		6
7. ชื่อนวัตกรรม		7	

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม (ข้อ)	ข้อที่
ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลพระราชทาน โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ			
1.ปัจจัยด้านกายภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่ตั้ง</li> <li>- อาคารสถานที่</li> <li>- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์</li> <li>- ทรัพยากร</li> <li>- การใช้เทคโนโลยี</li> <li>- จำนวนนักเรียน</li> <li>- จำนวนบุคลากร</li> <li>- สภาพแวดล้อม</li> </ul>	22 ข้อ	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 16 17-19 20-22
2.ปัจจัยด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสบการณ์</li> <li>- การคัดเลือกบุคลากร</li> <li>- คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร</li> <li>- การอบรมพัฒนาการเรียนรู้</li> <li>- ความรู้ความสามารถในการสอน</li> <li>- ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท</li> <li>- ทักษะคติของบุคลากร</li> <li>- การได้รับการสนับสนุน</li> <li>- ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร</li> <li>- ความคาดหวังในความสำเร็จ</li> <li>- ความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ</li> </ul>	35 ข้อ	23-24 26-28 29-31 32-34 35-37 38-40 41-43 44-45 46-48 49-51 52-54 55-57
3.ปัจจัยด้านการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</li> <li>- โครงสร้าง</li> <li>- การกำหนดเป้าหมาย</li> <li>- การแบ่งงานตามความสามารถ</li> <li>- การสื่อสาร</li> <li>- การประสานงาน</li> <li>- การนิเทศติดตามผล</li> <li>- วัฒนธรรมขององค์กร</li> </ul>	24 ข้อ	58-60 61-63 64-65 66-67 68-70 71-73 74-76 77-78

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม (ข้อ)	ข้อที่
3.ปัจจัยด้านการบริหาร	- ระบบการบริหารงาน	24 ข้อ	79-81
4.ปัจจัยภายนอก	- ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน - การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน - ความคาดหวังของชุมชน - สภาพการเมือง เศรษฐกิจ	12 ข้อ	82-84 85-87 88-90 91-93
<b>ตอนที่ 3</b> แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2			
5.ประสิทธิผลขององค์กร	- ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน - การยอมรับจากสังคม - ความเจริญงอกงามของนักเรียน - คุณภาพการปฏิบัติงาน	21 ข้อ	94-99 100-104 105-109 110-114

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารของโรงเรียนวิถีพุทธเพื่อประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาวิเคราะห์

5. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item - Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.51 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมข้อคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตาราง 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient)	จำนวนข้อ
<b>1.ปัจจัยด้านกายภาพ</b>	0.963	<b>22 ข้อ</b>
- สถานที่ตั้ง		1-3
- อาคารสถานที่		4-6
- ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์		7-9
- ทรัพยากร		10-12
- การใช้เทคโนโลยี		13-15
- จำนวนนักเรียน		16
- จำนวนบุคลากร		17-19
- สภาพแวดล้อม		20-22
<b>2.ปัจจัยด้านบุคลากร</b>	0.980	<b>35 ข้อ</b>
- ประสบการณ์		23-24
- การคัดเลือกบุคลากร		26-28
- คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร		29-31
- การอบรมพัฒนาการเรียนรู้		32-34
- ความรู้ความสามารถในการสอน		35-37
- ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท		38-40
- ทัศนคติของบุคลากร		41-43
- การได้รับการสนับสนุน		44-45
- ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร		46-48
- ความคาดหวังในความสำเร็จ		49-51
- ความผูกพันต่อองค์กร		52-54
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/ บรรยากาศ		55-57
<b>3.ปัจจัยด้านการบริหาร</b>	0.962	<b>24 ข้อ</b>
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		58-60
- โครงสร้าง		61-63
- การกำหนดเป้าหมาย		64-65
- การแบ่งงานตามความสามารถ		66-67
- การสื่อสาร		68-70
- การประสานงาน		71-73
- การนิเทศติดตามผล		74-76
- วัฒนธรรมขององค์กร		77-78
- ระบบการบริหารงาน		79-81

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient)	จำนวนข้อ
<b>4.ปัจจัยภายนอก</b>	0.867	<b>12 ข้อ</b>
- ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน		82-84
- การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน		85-87
- ความคาดหวังของชุมชน		88-90
- สภาพการเมือง เศรษฐกิจ		91-93
<b>5.ประสิทธิผลขององค์กร</b>	0.971	<b>21 ข้อ</b>
- ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน		94-99
- การยอมรับจากสังคม		100-104
- ความเจริญงอกงามของนักเรียน		105-109
- คุณภาพการปฏิบัติงาน		110-114
<b>รวมทั้งฉบับ</b>	<b>0.989</b>	<b>114 ข้อ</b>

7. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยมีข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้กับประชากรของการวิจัยต่อไป

### 3.4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน จำนวน 75 โรงเรียน จากผู้ที่เกี่ยวกับโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน
2. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามและสถาบันวิปัสสนาธุระ มจร. เสนอไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
3. นำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลวิจัยทางไปรษณีย์ของโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน จำนวน 75 โรงเรียน โดยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามส่งไป จำนวน 566 ฉบับ ได้รับคืนมา 566 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หน้า 230 ในบทที่ 4
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล



### 3.5.การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1.การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 โดยใช้สถิติบรรยายลักษณะประชากรและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (Skeness)และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลเมื่อเทียบเคียงกับการแจกแจงความถี่ของโค้งปกติด้วยโปรแกรม SPSS for Window โดยมีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ

2.การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ข้อที่ 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

2.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ที่ผู้วิจัยศึกษาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL และค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Square Residual: RMSR) รวมถึงค่าสถิติแสดงเส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct-Indirect Effect)และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

3.ตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน 5 ท่าน ด้วยการสนทนากลุ่ม (Group Seminar) ผลที่ได้รับ คือ ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

### 3.6. ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
<b>ขั้นตอนที่ 1</b> วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย -ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน -ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	วิเคราะห์เอกสาร(Documentary Research) ประกอบด้วย 1.แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร 2.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล 3.ความเป็นมาของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	-กรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น
<b>ขั้นตอนที่ 2</b> จัดสนทนากลุ่ม (Group Seminar) เพื่อตรวจสอบขอบเขตของประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	-กระบวนการจัดสนทนากลุ่ม -ประเด็นที่ใช้ในการสนทนา -ขอบเขตของประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน -ขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน -ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง	ผลการตรวจสอบ -ขอบเขตของประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน -ขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน
<b>ขั้นตอนที่ 3</b> นำข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน มาสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	-สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล -ประเมินความตรงของเนื้อหา(Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	เครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพ
<b>ขั้นตอนที่ 4</b> การเก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รองผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและคุณครูผู้สอน	ข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำกลับมา
<b>ขั้นตอนที่ 5</b> การวิเคราะห์ข้อมูล	-เก็บรวบรวมข้อมูล -วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	-ผลจากการเก็บข้อมูล -ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

ขั้นตอน	วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
<p><b>ขั้นตอนที่ 5</b> การวิเคราะห์ข้อมูล</p>	<p>-ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานกับข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>-วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL</p>	<p>-การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)</p> <p>-การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL</p> <p>-ตรวจสอบเพื่อหาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>
<p><b>ขั้นตอนที่ 6</b> การยืนยันและตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นด้วยวิธีการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม (Group Seminar)</p>	<p>การยืนยันและตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงวุฒิคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ก่อตั้งโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>	<p>ได้ข้อสรุปยืนยันเกี่ยวกับประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>
<p><b>ขั้นตอนที่ 7</b> นำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>	<p>นำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน</p>

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1.เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน และ 2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ 2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลและ 4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติและอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรในการแปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{x}$	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
MIN	ค่าต่ำสุด (Minimum)
MAX	ค่าสูงสุด (Maximum)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
CV	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\chi^2$	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-squared test)
df	องศาอิสระ (Degree of freedom)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Regression coefficient)
R <sup>2</sup>	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
p	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
CFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Normal Fit Index)
TLI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบของ Tucker & Lewis (Trucker Lewis Index)
IFI	ดัชนีวัดความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Incremental Fit Index)
RMSEA	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation Index)
SRMR	ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)
*	มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05
**	มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.2 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความหมาย
Phy		ปัจจัยด้านกายภาพ
	Phy1	สถานที่ตั้ง
	Phy2	อาคารสถานที่
	Phy3	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์
	Phy4	ทรัพยากร / งบประมาณ
	Phy5	การใช้เทคโนโลยี
	Phy6	จำนวนนักเรียน
	Phy7	จำนวนบุคลากร
	Phy8	สภาพแวดล้อม
Per		ปัจจัยด้านบุคลากร
	Per1	ประสบการณ์

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความหมาย
Per		<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>
	Per2	การคัดเลือกบุคลากร
	Per3	คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร
	Per4	การอบรมพัฒนาการเรียนรู้
	Per5	ความรู้ความสามารถในการสอน
	Per6	ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท
	Per7	ทัศนคติของบุคลากร
	Per8	การได้รับการสนับสนุน
	Per9	ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ
	Per10	ความคาดหวังในความสำเร็จ
	Per11	ความผูกพันต่อองค์กร
	Per12	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ
Admin		<b>ปัจจัยด้านการบริหาร</b>
	Admin1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
	Admin2	โครงสร้าง
	Admin3	การกำหนดเป้าหมาย
	Admin4	การแบ่งงานตามความสามารถ
	Admin5	การสื่อสาร
	Admin6	การประสานงาน
	Admin7	การนิเทศติดตามผล
	Admin8	วัฒนธรรมขององค์กร
	Admin9	ระบบการบริหารงาน
Exter		<b>ปัจจัยภายนอก</b>
	Exter1	ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน
	Exter2	การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน
	Exter3	ความคาดหวังจากชุมชน
	Exter4	สภาพการเมือง เศรษฐกิจ
Effect		<b>ประสิทธิผลขององค์กร</b>
	Effect1	ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน
	Effect2	การยอมรับจากสังคม
	Effect3	ความเจริญงอกงามของนักเรียน
	Effect4	คุณภาพการปฏิบัติงาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือผู้อำนวยการ,รองผู้อำนวยการและคุณครูผู้สอน โรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานทั้งรุ่น 1,รุ่น 2 และรุ่น 3 จำนวน 75 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 566 คน โดยมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งการทำงาน	ผู้บริหาร	75	13.2
	รองผู้บริหาร	75	13.2
	ครูปฏิบัติการสอน	341	58.9
	ครูผู้ดูแลโรงเรียนวิถิพุทธ	75	13.2
	<b>รวม</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>
เพศ	ชาย	296	52.3
	หญิง	270	47.7
	<b>รวม</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>
อายุ	20 – 24 ปี	24	4.7
	25 – 35 ปี	46	9.4
	36 – 45 ปี	110	22.4
	46 ปีขึ้นไป	386	68.2
	<b>รวม</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	1	0.2
	ปวส./อนุปริญญา	3	0.6
	ปริญญาตรี	441	77.9
	ปริญญาโท	106	21.6
	ปริญญาเอก	15	3.1
	<b>รวม</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>
ประสบการณ์ทำงาน	1 – 10 ปี	53	10.7
	11 – 20 ปี	104	18.3
	21 – 30 ปี	333	67.7
	31 – 40 ปี	76	15.5
	<b>รวม</b>	<b>566</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 566 คน ในสัดส่วนที่มากที่สุดอยู่ในตำแหน่ง ครูปฏิบัติการสอน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.3 โดยมีอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.9 และมีประสบการณ์การทำงานที่ 21 – 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.7

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 2 ส่วนคือ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ตารางที่ 4.4 ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานในภาพรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	4.44	0.64	มาก
การยอมรับจากสังคม	4.58	0.53	มากที่สุด
ความเจริญงอกงามของนักเรียน	4.58	0.53	มากที่สุด
คุณภาพการปฏิบัติงาน	4.54	0.52	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือความเจริญงอกงามของนักเรียน และการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา คือคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	4.44	0.64	มาก
1.ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นเรียบร้อย	4.50	0.68	มาก



ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน</b>	<b>4.44</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
2.ผู้บริหารและครูปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร	4.36	0.76	มาก
3.ผู้บริหารและครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีการวางตัวดี พูดจาดี	4.45	0.73	มาก
4.ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	4.39	0.76	มาก
5.ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการบริหารจัดการองค์กร เป็นแบบอย่างของความมีเหตุผล	4.46	0.72	มาก
6.ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานด้วยสติปัญญา	4.46	0.74	มาก
<b>การยอมรับจากสังคม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>
1.ผู้บริหารและครูแสดงทัศนคติหรือเจตคติที่ดีในทางบวกกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก	4.43	0.72	มาก
2.องค์กรภายนอกมีความเห็นชอบต่อการบริหารและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ของโรงเรียน	4.59	0.63	มากที่สุด
3.ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจบริบทของสังคม มีความรับผิดชอบต่องสังคม	4.52	0.70	มากที่สุด
4.การจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เสียสละเพื่อส่วนร่วม มุ่งหมายงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม	4.63	0.66	มากที่สุด
5.มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อองค์กร ติดต่อสื่อสารและลดความขัดแย้งกับสังคมภายนอก	4.51	0.57	มากที่สุด
<b>ความเจริญงอกงามของนักเรียน</b>	<b>4.58</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>
1.ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติตนของนักเรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ของโรงเรียน	4.66	0.65	มากที่สุด
2.การจัดการเรียนการสอนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี	4.54	0.63	มากที่สุด
3.จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปมีสถิติสูงขึ้น	4.50	0.73	มาก

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับสภาพความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4.นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	4.65	0.52	มากที่สุด
<b>ความเจริญงอกงามของนักเรียน</b>	<b>4.58</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>
5.นักเรียนเป็นผู้รู้จักคิดพัฒนาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้งและรู้จักประยุกต์จากการศึกษาเล่าเรียนไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตจริง โดยความสำเร็จ	4.56	0.66	มากที่สุด
<b>คุณภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.58</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>
1.มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	4.51	0.63	มากที่สุด
2.การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษา โดยผ่านการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และปรับปรุงการทำงาน	4.65	0.65	มากที่สุด
3.ครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพจากสถาบันวิชาชีพ	4.67	0.53	มากที่สุด
4.คุณภาพการส่งงานไม่ซับซ้อน ระบุแนวทางปฏิบัติงาน แต่ละภาระงานไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีความต่อเนื่อง	4.51	0.68	มาก
5.การจัดวางบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ของงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.54	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยด้านการพึงพอใจของผู้ร่วมงานมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ประเด็นที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการบริหารจัดการองค์กร เป็นแบบอย่างของความสำเร็จและผู้บริหารสร้างแรงจูงใจจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานด้วยสติปัญญา (ค่าเฉลี่ย 4.46) ผู้บริหารและครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีการวางตัวดี พุดจาติ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 4.39) และผู้บริหารและครูปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตามลำดับ

**ด้านการยอมรับจากสังคม** ประเด็นที่มีค่าสูงสุด คือ การจัดทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เสียสละเพื่อส่วนร่วม มุ่งหมายงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมา คือ องค์กรภายนอกมีความเห็นชอบต่อการบริหารและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.59) ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจบริบทของสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.52) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อองค์กร ติดต่อบุคลากรและลดความขัดแย้งกับสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.51) และ ผู้บริหารและครูแสดงทัศนคติหรือเจตคติที่ดีในทางบวกกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.43) ตามลำดับ

**ด้านความเจริญงอกงามของนักเรียน** ประเด็นที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติตนของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมา คือ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.65) นักเรียนเป็นผู้รู้จักคิดพัฒนาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้งและรู้จักประยุกต์จากการศึกษาเล่าเรียนไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตจริงโดยความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.56) การจัดการเรียนการสอนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.54) และจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปมีสถิติสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.50) ตามลำดับ

**ด้านความคุณภาพการปฏิบัติงาน** ประเด็นที่มีค่าสูงสุด คือ ครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพ จากสถาบันวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษา โดยผ่านการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.65) การจัดวางบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ของงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.54) มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและคุณภาพการส่งงานไม่ซับซ้อน ระบุแนวทางปฏิบัติงาน แต่ละภาระงานไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.51) ตามลำดับ

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้และตรวจสอบข้อมูล (Data Screening) ก่อนทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโดยทำการตรวจสอบข้อมูลใน 3 ประเด็นคือ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกต การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล และการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

## ของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน วิถิพุทธพระราชทาน	สัญลักษณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านกายภาพ	phy	4.45	0.58	มากที่สุด
ปัจจัยด้านบุคลากร	per	4.52	0.53	มากที่สุด
ปัจจัยด้านบริหาร	admin	4.53	0.51	มากที่สุด
ปัจจัยภายนอก	exter	4.48	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม		4.47	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.52) ปัจจัยภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.48) และปัจจัยด้านกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตามลำดับ โดยรายละเอียดในแต่ละด้านสามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

## 2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) จำนวนทั้งสิ้น 33 ตัวแปรที่ใช้วัดหรือใช้อธิบายตัวแปรแฝง 4 ด้าน คือ ตัวแปรด้านกายภาพ ตัวแปรแฝงด้านบุคลากรตัวแปรแฝงด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรแฝงด้านปัจจัยภายนอกและตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ค่าสถิติที่นำเสนอคือค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) และการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ค่าสถิติที่นำเสนอ คือ ค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) แสดงในตารางที่ 4.6 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU	CV
<b>ตัวแปรสังเกตได้ด้านกายภาพ</b>					
Phy1	4.04	1.07	-.573	-1.117	0.21
Phy2	4.44	0.68	-1.606	3.105	0.14
Phy3	4.50	0.59	-1.137	.658	0.12
Phy4	4.37	0.71	-.742	.270	0.14
Phy5	4.51	0.62	-.742	-1.035	0.12
Phy6	4.58	0.53	-1.149	.635	0.11

ตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU	CV
Phy7	4.53	0.54	-.640	-.730	0.11
Phy8	4.52	0.58	-1.146	-.553	0.12
<b>ตัวแปรสังเกตได้ด้านบุคลิกภาพ</b>					
Per1	4.42	0.67	-.750	-.738	0.13
Per2	4.43	0.66	-.618	-1.006	0.13
Per3	4.48	0.60	-.790	-.066	0.12
Per4	4.49	0.61	-.776	-.173	0.12
Per5	4.56	0.58	-1.037	-.008	0.12
Per6	4.50	0.64	-1.055	-.030	0.13
Per7	4.49	0.61	-.776	-.173	0.12
Per8	4.50	0.64	-1.055	-.030	0.13
Per9	4.54	0.56	-.724	-.052	0.11
Per10	4.51	0.60	-.729	-.303	0.12
Per11	4.50	0.64	-1.055	-.030	0.13
Per12	4.45	0.62	-.743	-.761	0.13
<b>ตัวแปรสังเกตได้ด้านการบริหาร</b>					
Admin1	4.44	0.65	-.698	-.731	0.13
Admin2	4.50	0.59	-.730	-.392	0.12
Admin3	4.61	0.53	-1.336	1.078	0.11
Admin4	4.52	0.63	-.719	-.209	0.12
Admin5	4.61	0.53	-1.336	1.078	0.11
Admin6	4.56	0.53	-.727	-.347	0.11
Admin7	4.56	0.53	-.727	-.347	0.11
Admin8	4.61	0.53	-1.336	1.078	0.11
Admin9	4.46	0.68	-.772	-.306	0.14
<b>ตัวแปรสังเกตได้ด้านปัจจัยภายนอก</b>					
Exter1	4.45	0.63	-.643	-.724	0.13
Exter2	4.45	0.63	-.643	-.724	0.13
Exter3	4.39	0.70	-.738	-.741	0.14
Exter4	4.52	0.59	-.798	-.013	0.12

จากตารางที่ 4.7 พบว่า **1.ปัจจัยด้านกายภาพ**ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ สถานที่ตั้ง (Phy1) อาคารสถานที่(Phy2) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์(Phy3 ) ทรัพยากร / งบประมาณ (Phy4) การใช้เทคโนโลยี(Phy5) จำนวนนักเรียน(Phy6) จำนวนบุคลากร(Phy7) และสภาพแวดล้อม (Phy8) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 ถึง 4.58 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.21 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จำนวนนักเรียน(Phy6) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบและความโด่ง (KU) มีค่าสูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ( $n \geq 100$ ) การแจกแจงจะลู่เข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2559)

**2.ปัจจัยด้านบุคลากร**ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว คือ ประสบการณ์(Per1) การคัดเลือกบุคลากร(Per2) คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร(Per3) การอบรมพัฒนาการเรียนรู้(Per4) ความรู้ความสามารถในการสอน(Per5) ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท(Per6) ทักษะคติของบุคลากร(Per7) การได้รับการสนับสนุน(Per8) ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ(Per9) ความคาดหวังในความสำเร็จ(Per10) ความผูกพันต่อองค์กร(Per11) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ(Per12) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 ถึง 4.56 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความสามารถในการสอน(Per5) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบและความโด่ง (KU) มีค่าสูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ( $n \geq 100$ ) การแจกแจงจะลู่เข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2559)

**3.ปัจจัยด้านการบริหาร**ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(Admin1) โครงสร้าง(Admin2) การกำหนดเป้าหมาย(Admin3) การแบ่งงานตามความสามารถ(Admin4) การสื่อสาร(Admin5) การประสานงาน(Admin6) การนิเทศติดตามผล(Admin7) วัฒนธรรมขององค์กร (Admin8) และระบบการบริหารงาน(Admin9) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.44 ถึง 4.61 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมาย(Admin3), การสื่อสาร(Admin5), วัฒนธรรมองค์กร(Admin8) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบและความโด่ง

(KU) มีค่าสูงและต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ( $n \geq 100$ ) การแจกแจงจะลู่เข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2559)

**4.ปัจจัยภายนอก**ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน(Exter1) การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน (Exter2) ความคาดหวังจากชุมชน(Exter3) และสภาพการเมือง เศรษฐกิจ (Exter4) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39 ถึง 4.52 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.14 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ(Exter4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบและความโด่ง (KU) มีค่าต่ำกว่าปกติเล็กน้อย แม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ( $n \geq 100$ ) การแจกแจงจะลู่เข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2559)

### 3) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่าง

การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ด้วยค่าสถิติ KMO and Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ดัชนีตัวนี้ ควรมีค่าระหว่าง 0.5 ถึง 1 (Hair, 2006) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะสามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบสมการเชิงโครงสร้าง แสดงผลการทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity	p
ปัจจัยด้านกายภาพ (Phy)	0.83	3614.50**	0.00
ปัจจัยด้านบุคลากร (Per)	0.89	10148.72**	0.00
ปัจจัยด้านบริหาร (Admin)	0.91	6145.92**	0.00
ปัจจัยภายนอก (Exter)	0.86	1986.90**	0.00
ประสิทธิผลขององค์กร (Effect)	0.76	2558.92**	0.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < .01$ )

จากผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ( $p = 0.00$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

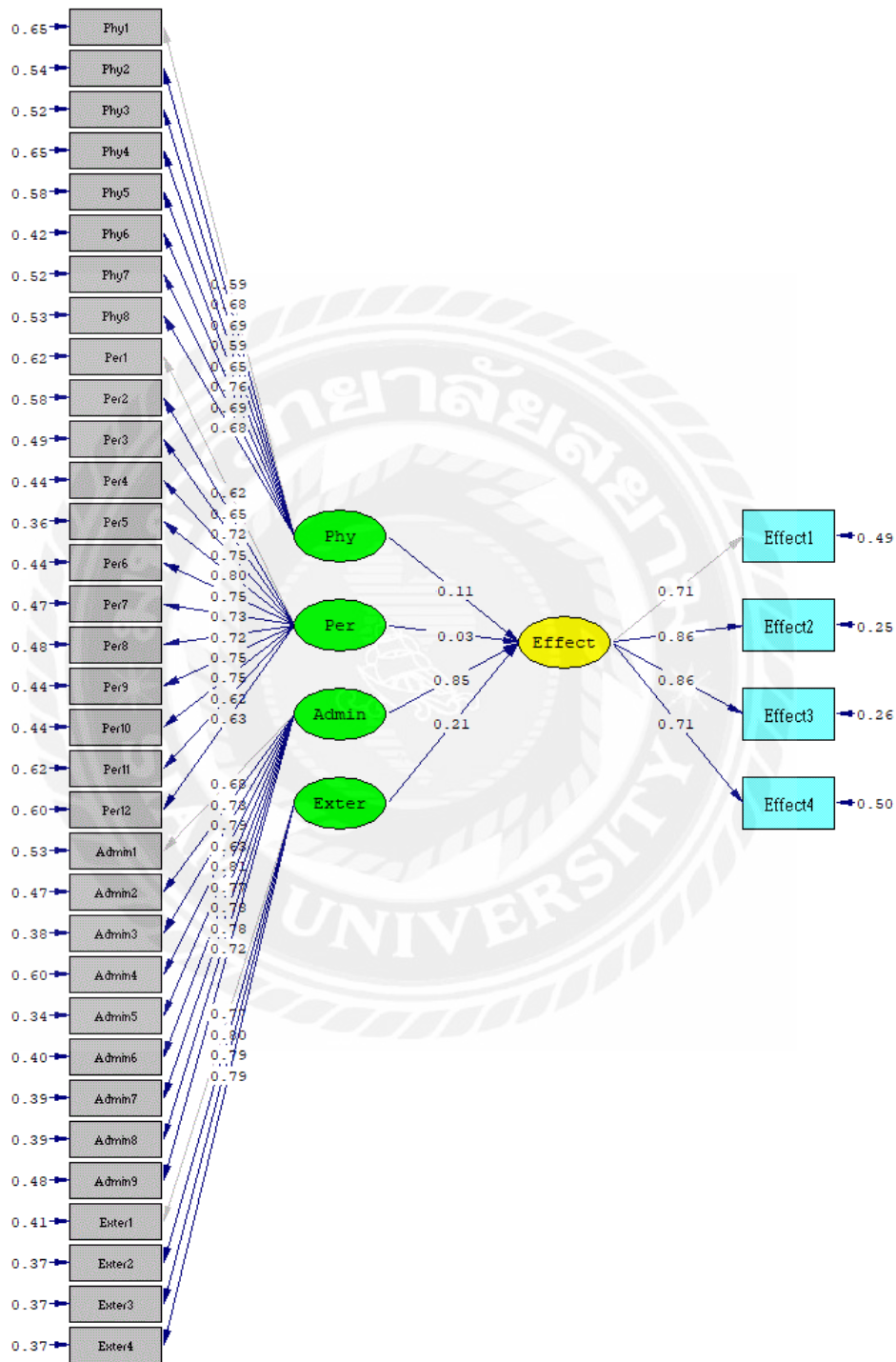
สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่ามีค่ามากกว่า 0.5 ทุกตัวแปร และ มีค่าเข้าใกล้ 1 ( $KMO = 0.76 - 0.91$ ) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

#### 4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านกายภาพ(Phy) ตัวแปรด้านบุคลากร(Per) ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ(Admin) และตัวแปรด้านปัจจัยภายนอก(Exter) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) คือ ตัวแปรประสิทธิผลขององค์กร(Effect) ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ตัวแปร วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ได้ผลการวิเคราะห์ก่อนปรับโมเดล แสดงในแผนภาพที่ 4.1 และผลการวิเคราะห์หลังปรับโมเดล แสดงในแผนภาพที่ 4.2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้



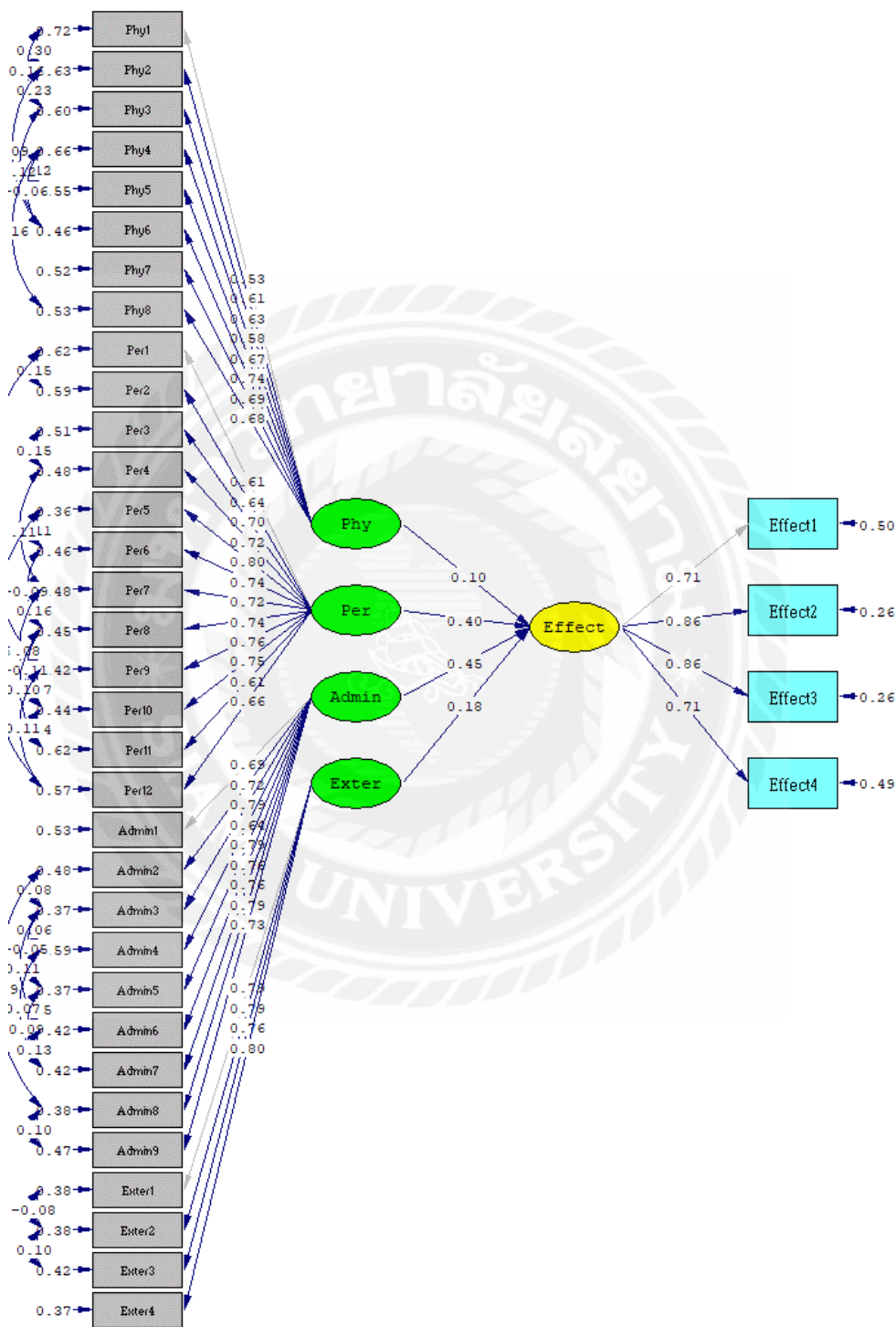
แผนภูมิภาพที่ 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิสุทธิพุทธพระราชทานก่อนปรับแก้



Chi-square= 2338.11, DF = 619, P-value= 0.00, RMSEA= 0.13

ผลการทดสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า ไค-สแควร์  $X^2$  (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 2338.11 องศาอิสระ DF (Degrees of Freedom) เท่ากับ 619 ค่าความน่าจะเป็น P-value (p) เท่ากับ 0.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index- CFI) เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation index - RMSEA) เท่ากับ 0.13 ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual) - SRMR เท่ากับ 0.035 ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Goodness of Fit Index) GFI เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับโมเดล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ และตัดตัวแปรสังเกตได้ที่ออก ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีปรับแก้ (Modification indices) และค่า Expected Change และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้ โมเดล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรูปภาพที่ 4.2

แผนภูมิภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานหลังปรับแก้



Chi-square= 1694.97, DF = 585, P-value= 0.02, RMSEA= 0.05

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์  $X^2$  (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1694.97 องศาอิสระ DF (Degrees of Freedom) เท่ากับ 585 ที่ระดับความน่าจะเป็น P-value (P) เท่ากับ 0.02 นอกจากนี้ค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.95 ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) มีค่าเท่ากับ 0.032 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) มีค่าเท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI (Goodness of Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งทำให้เมทริกซ์ที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยจึงใช้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/องศาอิสระ ( $X^2/DF$ ) ( $1694.97/585=2.897$ ) แทนซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จะแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั่นเอง (Bollen, 1989) ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

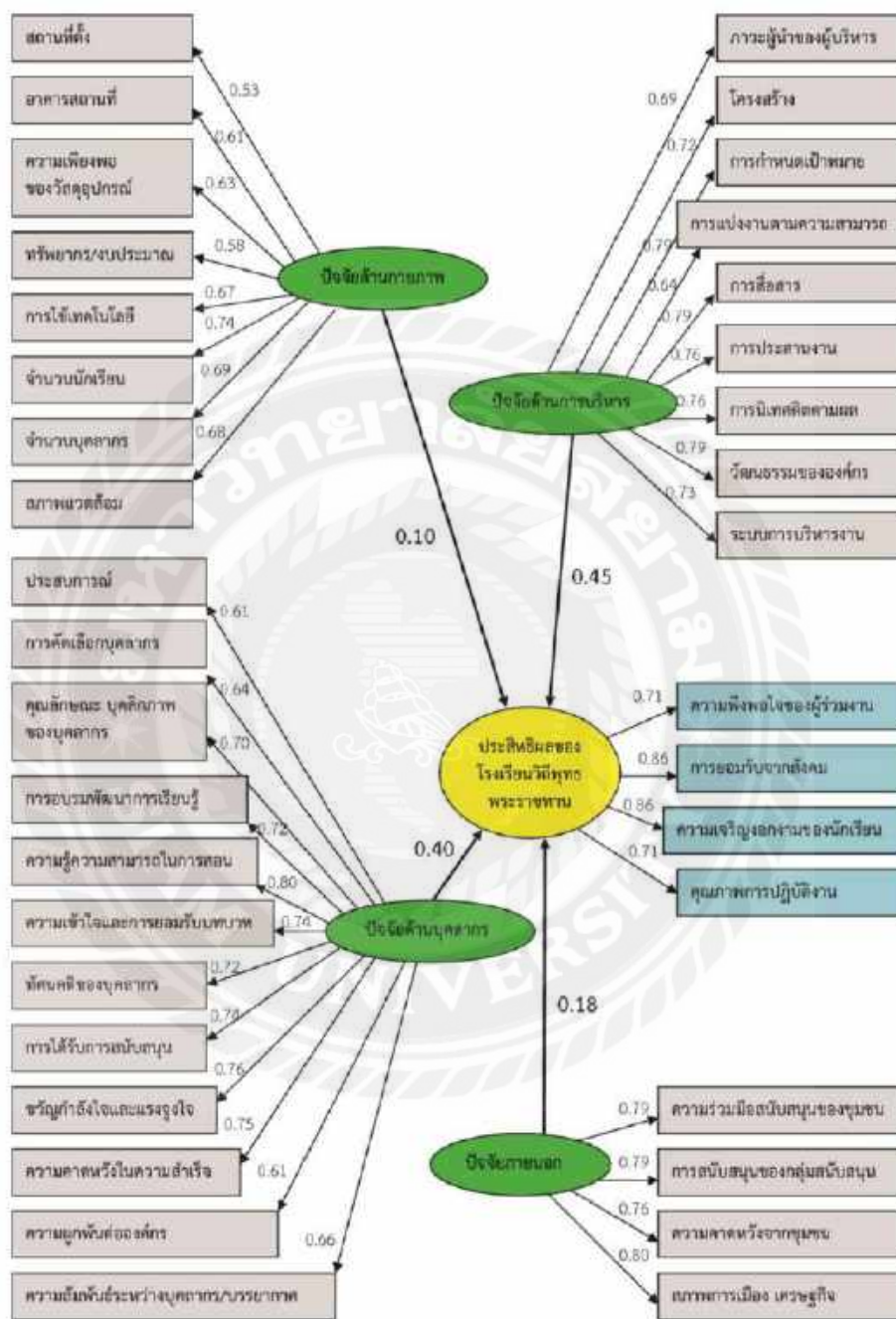
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติในโมเดล
ค่าสถิติไค-สแควร์ $X^2$ (Chi-Square) - test	ไม่มีนัยสำคัญ ( $p > 0.05$ )	1694.97
ค่าสถิติไค-สแควร์/องศาอิสระ $X^2$ (Chi-Square)/ DF (Degrees of Freedom)	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	2.897
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.97
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.95
ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	0.032
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 - 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.05
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI (Goodness of Fit Index)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.96

อ้างอิงเกณฑ์ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

จากผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานได้ จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานแสดงในโมเดลรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังรูปภาพที่ 4.3



แผนภูมิภาพที่ 4.3 โมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน



ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงอิทธิพลโดยรวม ทางตรงและทางอ้อมของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ประสิทธิผลขององค์กร Effect		
	Total Effect อิทธิพลรวม	Indirect Effect อิทธิพลทางอ้อม	Direct Effect อิทธิพลทางตรง
1.ปัจจัยด้านการบริหาร Admin	0.45	0.39	0.45
2.ปัจจัยด้านบุคลากร Per	0.40	0.34	0.40
3.ปัจจัยภายนอก Exter	0.18	0.15	0.18
4.ปัจจัยด้านกายภาพ Phy	0.10	0.09	0.10

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (\*p < 0.05, \*\*p < 0.01)

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบประสิทธิผลขององค์กรได้รับอิทธิพลโดยรวมและจากทางตรงทั้งหมด โดยที่ได้อิทธิพลจากปัจจัยด้านการบริหารมากที่สุดเท่ากับ 0.45 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.40 ประกอบรายละเอียดรายด้านดังต่อไปนี้

ประสิทธิผลขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านการบริหารมากที่สุดเท่ากับ 0.39 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.34 เช่นเดียวกัน โดยที่ปัจจัยภายนอกเท่ากับ 0.15 และปัจจัยด้านกายภาพเท่ากับ 0.09 มีอิทธิพลในทิศทางบวก

### 2.3.ผลการยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

2.3.1.การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

จากการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์กันที่ดี

2.3.2.ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานควรมีคู่มือสำหรับผู้บริหารคนใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่งเพราะปัญหาของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานคือความไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารที่ต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นหรือควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานอาจจะมีตัวแปรหรือองค์ประกอบมากกว่าที่ศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารถือว่ามีความสำคัญมากกับโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ไม่ใช่แค่อัตลักษณ์ของความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธ ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานที่เชื่อมโยงกับ

หลักทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลของการวัดความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ในด้านของความเจริญงอกงามของนักเรียน นักเรียนก็ต้องปฏิบัติตามหลักธรรมได้ สามารถพัฒนาตนเองเป็นคนดี คนเก่ง ประกอบด้วยคุณธรรมตามหลักไตรสิกขา การการยอมรับจากสังคม สังคมภายนอกต้องสนับสนุน ยอมรับการปฏิบัติของบุคลากรของโรงเรียนและการบริหารที่ดีของผู้บริหาร คุณภาพการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการวัดความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ข้อนี้ถือว่าสำคัญมากสำหรับผู้บริหารและคุณครู เพราะถ้าขาดการคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าขาดคุณสมบัติตามวิถีพุทธและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นกระบวนการภายในโรงเรียนต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบการนำหลักธรรมมาใช้ถึงจะเกิดผลที่ดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน อาจมีมากกว่า 4 ปัจจัยที่ได้ศึกษา ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาหรือมีระยะเวลามากขึ้น อาจจะได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านกายภาพก็ถือว่าโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานก็ควรมีทั้ง 4 ปัจจัยนี้ด้วย ยกตัวอย่าง เช่น ปัจจัยด้านกายภาพสถานศึกษา โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานก็ต้องมีป้ายหน้าโรงเรียน สภาพแวดล้อมสะอาด ร่มรื่น ไม่อยู่ใกล้สถานอบายมุข เป็นต้น ผู้ทรงวุฒิคุณทุกท่านเห็นตรงกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารซึ่งตรงกับข้อมูลความเป็นจริงที่ว่าการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ใจความสำคัญอยู่ที่ผู้บริหารสามารถดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานให้มีความยั่งยืนและยังรักษาอัตลักษณ์ความเป็นวิถีพุทธได้ตลอดไป

2.3.3.การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินโมเดลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ผลการประเมินโมเดลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านความเหมาะสม</b>			
1.ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.86	0.37	มากที่สุด
<b>ด้านความเหมาะสม</b>			
2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก	4.71	0.48	มากที่สุด



ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3.ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ - สถานที่ตั้ง - อาคารสถานที่ - ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ - ทรัพยากร - การใช้เทคโนโลยี- จำนวนนักเรียน - จำนวนบุคลากร - สภาพแวดล้อม	4.57	0.48	มากที่สุด
4.ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12องค์ประกอบ ได้แก่ - ประสบการณ์ - การคัดเลือกบุคลากร - คุณลักษณะ บุคลิกภาพ ของบุคลากร- การอบรมพัฒนาการเรียนรู้ - ความรู้ความสามารถในการสอน - ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท - ทักษะคติของบุคลากร- การได้รับการสนับสนุน - ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร - ความคาดหวังในความสำเร็จ - ความผูกพันต่อองค์การ - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ	4.71	0.48	มากที่สุด
5.ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9องค์ประกอบ ได้แก่ - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร - โครงสร้าง - การกำหนดเป้าหมาย - การแบ่งงานตามความสามารถ- การติดต่อสื่อสาร - การประสานงาน - การนิเทศติดตามผล - วัฒนธรรมขององค์กร - ระบบการบริหารงาน	4.71	0.48	มากที่สุด
6.ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ - ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน - การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน- ความคาดหวังของชุมชน - สภาพการเมือง เศรษฐกิจ	4.86	0.37	มากที่สุด
7.ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.43	0.53	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.77</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านความเป็นไปได้</b>			
1.ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอก งามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.86	0.37	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นไปได้</b>			
2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการ บริหารและปัจจัยภายนอก	4.71	0.48	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3.ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ - สถานที่ตั้ง - อาคารสถานที่ - ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ - ทรัพยากร - การใช้เทคโนโลยี- จำนวนนักเรียน - จำนวนบุคลากร - สภาพแวดล้อม	4.86	0.37	มากที่สุด
4.ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ - ประสบการณ์ - การคัดเลือกบุคลากร - คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร - การอบรมพัฒนาการเรียนรู้- ความรู้ความสามารถในการสอน - ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท - ทักษะคติของบุคลากร - การได้รับการสนับสนุน- ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร - ความคาดหวังในความสำเร็จ - ความผูกพันต่อองค์กร - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ	4.86	0.37	มากที่สุด
5.ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร - โครงสร้าง - การกำหนดเป้าหมาย - การแบ่งงานตามความสามารถ- การติดต่อสื่อสาร - การประสานงาน - การนิเทศติดตามผล - วัฒนธรรมขององค์กร - ระบบการบริหารงาน	4.71	0.48	มากที่สุด
6.ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ - ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน - การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน - ความคาดหวังของชุมชน- สภาพการเมือง เศรษฐกิจ	4.43	0.53	มาก
7.ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.57	0.53	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.79</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านความเป็นประโยชน์</b>			
1.ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอก งามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.86	0.37	มากที่สุด
<b>ด้านความเป็นประโยชน์</b>			
2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการ บริหารและปัจจัยภายนอก	4.71	0.48	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3.ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่- สถานที่ตั้ง - อาคารสถานที่ - ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์- ทรัพยากร - การใช้เทคโนโลยี- จำนวนนักเรียน - จำนวนบุคลากร - สภาพแวดล้อม	4.86	0.37	มากที่สุด
4.ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12องค์ประกอบ ได้แก่ - ประสบการณ์ - การคัดเลือกบุคลากร - คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร - การอบรมพัฒนาการเรียนรู้- ความรู้ความสามารถในการสอน - ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท - ทักษะของบุคลากร- การได้รับการสนับสนุน - ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร - ความคาดหวังในความสำเร็จ - ความผูกพันต่อองค์การ - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ	4.86	0.37	มากที่สุด
5.ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9องค์ประกอบ ได้แก่ - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร - โครงสร้าง - การกำหนดเป้าหมาย - การแบ่งงานตามความสามารถ- การติดต่อสื่อสาร - การประสานงาน - การนิเทศติดตามผล - วัฒนธรรมขององค์กร - ระบบการบริหารงาน	4.71	0.48	มากที่สุด
6.ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ - ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน - การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน - ความคาดหวังของชุมชน- สภาพการเมือง เศรษฐกิจ	4.71	0.48	มากที่สุด
7.ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.71	0.48	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.77</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการประเมินโมเดลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.57 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.86) รองลงมา คือ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน, การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน, ความคาดหวังของชุมชน, สภาพการเมือง เศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.86) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.71) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, โครงสร้าง, การกำหนดเป้าหมาย, การแบ่งงานตามความสามารถ, การติดต่อสื่อสาร, การประสานงาน, การนิเทศติดตามผล, วัฒนธรรมขององค์กร, ระบบการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.71) และปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์, การคัดเลือกบุคลากรคุณลักษณะ, บุคลิกภาพของบุคลากร, การอบรมพัฒนาการเรียนรู้, ความรู้ความสามารถในการสอน, ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท, ทักษะของบุคลากร, การได้รับการสนับสนุน, ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร, ความคาดหวังในความสำเร็จ, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.71) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ตั้ง, อาคารสถานที่, ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์, ทรัพยากร, การใช้เทคโนโลยี, จำนวนนักเรียน, จำนวนบุคลากร, สภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.57)

ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.79) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.57 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์, การคัดเลือกบุคลากร, คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร, การอบรมพัฒนาการเรียนรู้, ความรู้ความสามารถในการสอน, ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท, ทักษะของบุคลากร, การได้รับการสนับสนุน, ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร, ความคาดหวังในความสำเร็จ, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.86) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.86) ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ตั้ง, อาคารสถานที่, ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์, ทรัพยากร, การใช้เทคโนโลยี, จำนวนนักเรียน, จำนวนบุคลากร, สภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.86) ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, โครงสร้าง, การกำหนดเป้าหมาย, การแบ่งงานตามความสามารถ, การติดต่อสื่อสาร, การประสานงาน, การนิเทศติดตามผล, วัฒนธรรมขององค์กร, ระบบการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.71) และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.71) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน, การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน, ความคาดหวังของชุมชน, สภาพการเมือง เศรษฐกิจ

(ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.57)

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.71 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 4.86) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ตั้ง,อาคารสถานที่,ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์,ทรัพยากร,การใช้เทคโนโลยี,จำนวนนักเรียน,จำนวนบุคลากร,สภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.86)และปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์,การคัดเลือกบุคลากร,คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร,การอบรมพัฒนาการเรียนรู้,ความรู้ความสามารถในการสอน,ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท,ทัศนคติของบุคลากร,การได้รับการสนับสนุน,ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร,ความคาดหวังในความสำเร็จ,ความผูกพันต่อองค์กร,ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.86) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร,โครงสร้าง,การกำหนดเป้าหมาย,การแบ่งงานตามความสามารถ,การติดต่อสื่อสาร,การประสานงาน,การนิเทศติดตามผล,วัฒนธรรมขององค์กร,ระบบการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.71) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน,การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน,ความคาดหวังของชุมชน,สภาพการเมือง เศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.71) และค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.71)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานในบพนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

พบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน และครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน จำนวน 75 คนและครูปฏิบัติการสอน จำนวน 341 คน เป็นเพศชายจำนวน 296 คนคิดเป็นร้อยละ 52.3 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 ระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรีจำนวน 441 คนคิดเป็นร้อยละ 77.9 และประสบการณ์ทำงาน 21 - 30 ปีจำนวน 333 คนคิดเป็นร้อยละ 67.7

##### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.44 ถึง 4.58 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.13 โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ ความเจริญงอกงามของนักเรียน และการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับโดยประเด็นที่มีคุณภาพสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ(ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการปฏิบัติตนของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.66) ส่วนประเด็นที่มีคุณภาพต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 4.39)

**2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน**  
ประกอบด้วย

1) จากการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน พบว่า ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหาร โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.45 รองลงมา คือปัจจัยด้านบุคลากร โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.40 โดยมีปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านกายภาพ โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.18 และ 0.10 ตามลำดับ

ประสิทธิผลด้านการยอมรับจากสังคม ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบริหารมากที่สุด เท่ากับ 0.39 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.34 เช่นเดียวกัน โดยที่ปัจจัยภายนอกเท่ากับ 0.15 และปัจจัยด้านกายภาพเท่ากับ 0.09 มีอิทธิพลในทิศทางบวก

ประสิทธิผลด้านความเจริญงอกงามของนักเรียน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบริหารมากที่สุดเท่ากับ 0.39 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.34 เช่นเดียวกัน โดยที่ปัจจัยภายนอกเท่ากับ 0.15 และปัจจัยด้านกายภาพเท่ากับ 0.09 มีอิทธิพลในทิศทางบวก

ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบริหารมากที่สุดเท่ากับ 0.32 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.28 เช่นเดียวกัน โดยที่ปัจจัยภายนอกเท่ากับ 0.13 และปัจจัยด้านกายภาพเท่ากับ 0.07 มีอิทธิพลในทิศทางบวก

ประสิทธิผลด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบริหารมากที่สุดเท่ากับ 0.32 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรเท่ากับ 0.28 เช่นเดียวกัน โดยที่ปัจจัยภายนอกเท่ากับ 0.13 และปัจจัยด้านกายภาพเท่ากับ 0.07 มีอิทธิพลในทิศทางบวก

### 2) ผลการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้

พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) ติดลบ และความโด่ง (KU) สูงหรือต่ำกว่าปกติเล็กน้อย อย่างไรก็ตามแม้ว่าข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ผู้วิจัยยังสามารถใช้สถิติวิเคราะห์ได้เนื่องจากมีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากพอ ( $n \geq 100$ ) การแจกแจงจะเข้าสู่การแจกแจงปกติ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2559)

### 3) ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่าง

พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของชุดข้อมูล ชุดนี้มีความสัมพันธ์ภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

### 4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 2338.11 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 619 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative

Fit Index - CFI) เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation Index - RMSEA) เท่ากับ 0.13 ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual-RMR) เท่ากับ 0.035 ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Normal Fit Index - NFI) เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Incremental Fit Index IFI) เท่ากับ 0.95 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ และตัดตัวแปรสังเกตได้ที่ออก ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีปรับแก้ (Modification Indices) และค่า Expected Change และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้ โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1694.97 องศาอิสระเท่ากับ 585 ที่ระดับความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.02 นอกจากนี้ค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index- CFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation Index - RMSEA) เท่ากับ 0.05 ดัชนีค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual - RMR) เท่ากับ 0.032 ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Normal Fit Index - NFI) เท่ากับ 0.96 จริ่งเมทริกซ์ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยสมบูรณ์แบบ ซึ่งในความเป็นแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยจึงใช้สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $\chi^2/df$ ) ( $1694.97/585=2.897$ ) แทนมีค่าน้อยกว่า 3.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จะแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั่นเอง (Bollen, 1989) และดัชนีวัดความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น (Incremental Fit Index IFI) เท่ากับ 0.97 จากผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานได้

**2.3.ผลการประเมินโมเดลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน** ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

**2.3.1.ผลการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน** จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์กันที่ดี

**2.3.2.ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน** ควรมีคู่มือสำหรับผู้บริหารคนใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่งเพราะปัญหาของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานคือความไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารก็ต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจและความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นหรือควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานอาจจะมีตัวแปรหรือ



องค์ประกอบมากกว่าที่ศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารถือว่ามีความสำคัญมากกับโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ไม่ใช่แค่อัตลักษณ์ของความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานที่เชื่อมโยงกับหลักทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลของการวัดความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ในด้านของความเจริญงอกงามของนักเรียน นักเรียนก็ต้องปฏิบัติตามหลักธรรมได้ สามารถพัฒนาตนเองเป็นคนดี คนเก่ง ประกอบด้วยคุณธรรมตามหลักไตรสิกขา การการยอมรับจากสังคม สังคมภายนอกต้องสนับสนุน ยอมรับการปฏิบัติของบุคลากรของโรงเรียนและการบริหารที่ดีของผู้บริหาร คุณภาพการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการวัดความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ข้อนี้ถือว่าสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร คุณครู เพราะถ้าขาดการคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ถือว่าขาดคุณสมบัติตามวิถีพุทธและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นกระบวนการภายในโรงเรียนต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบการนำหลักธรรมมาใช้ถึงจะเกิดผลที่ดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน อาจมีมากกว่า 4 ปัจจัยที่ได้ศึกษา ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาหรือมีระยะเวลามากขึ้น อาจจะได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น ปัจจัยทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านกายภาพ สถานศึกษาก็ถือว่าโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานก็ควรมีทั้ง 4 ปัจจัยนี้ด้วย ยกตัวอย่าง เช่น ปัจจัยด้านกายภาพ โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานก็ต้องมีป้ายหน้าโรงเรียน สภาพแวดล้อมสะอาด ร่มรื่น ไม่อยู่ใกล้สถานอบายมุข เป็นต้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นตรงกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารซึ่งตรงกับข้อมูลความเป็นจริงที่ว่า การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ใจความสำคัญอยู่ที่ผู้บริหารสามารถดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานให้มีความยั่งยืนและยังรักษาอัตลักษณ์ความเป็นวิถีพุทธได้ตลอด

### 2.2.3. ผลจากการประเมินโมเดลของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

จากผลการประเมินโมเดลของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.57 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียนและคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.86) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.79) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.57 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์, การคัดเลือกบุคลากร, คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร, การอบรมพัฒนาการเรียนรู้, ความรู้ความสามารถในการสอน, ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท, ทัศนคติของบุคลากร, การได้รับการ

สนับสนุน,ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร,ความคาดหวังในความสำเร็จ,ความผูกพันต่อองค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บรรยากาศ (ค่าเฉลี่ย 4.86) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน,การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน,ความคาดหวังของชุมชน,สภาพการเมือง เศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.86 ถึง 4.71 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.86) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.71)

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านการบริหาร เท่ากับ 0.45 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร เท่ากับ 0.40 ตัวแปรภายนอก เท่ากับ 0.18 และด้านกายภาพ เท่ากับ 0.10 ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลทางบวก ผู้วิจัยพบประเด็นที่เห็นควรนำมาอภิปรายเรียงตามอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานตามลำดับของประเด็นที่ได้จากผลการวิเคราะห์จากมากไปน้อยดังต่อไปนี้

ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารโดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.45 โดยมีตัวแปรสังเกตปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารเป็นความสามารถผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน ผู้บริหารมีการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล รวมทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร ผู้บริหารใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นลักษณะเครือข่ายภายในองค์กรและผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน ภายใต้กฎกติกาหรือข้อตกลงเดียวกันที่สามารถมองเห็นได้จากการแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธี ให้บุคลากรขององค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อองค์กรตนเอง เพื่อให้เกิดวิถีการดำเนินงานที่มีสุขและเอื้อต่อประสิทธิผลการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ เอกปัชชา (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร เป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์กร รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แต่หากมีการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ขาดความรอบคอบ จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนลดต่ำลง

ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านบุคลากรโดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.40 โดยมีตัวแปรสังเกตปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการสอน กล่าวได้ว่า ครูต้องมีความรู้ที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ในชั้นเรียน ครูต้องเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก บริหารจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับ สุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้ คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ อายุในวัยทำงานวุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน และมีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความชำนาญในสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมายวุฒิการศึกษาของครู พบว่าวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความรู้ลึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิภิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูพฤติกรรมการสอนของครู กระบวนการจัดการ การสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อการใช้ชีวิตที่ดีในสังคมประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ 1. มีการวางแผนที่ดี 2. มีการจัดการที่ดี 3.สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. มีนวัตกรรมทางการเรียนการสอน

ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรด้านปัจจัยภายนอกโดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.18 โดยมีตัวแปรสังเกตด้านปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียนมากที่สุด ได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ กล่าวได้ว่า ปัจจัยภายนอกของสถานศึกษาได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจของประเทศ สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ สังคมและชุมชน ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงการบริหารด้านต่างๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่ง การขยายขอบเขตตลาด แรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น สอดคล้องกับ จรัลโหม ชมภูมิ่ง (2557) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลกระทบของศูนย์โรงเรียนมีผลมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีมีผลมากที่สุด เป็นความพึงพอใจของชุมชนภายนอกที่มีต่อปัจจัยและกระบวนการของผลลัพธ์ ปริมาณที่มากขึ้นของผลลัพธ์ที่ดีและคุณภาพผลลัพธ์ตอบสนองต่อชุมชนเมื่อมารวมเป็นศูนย์โรงเรียนเปรียบเทียบกับก่อนการรวมเป็นศูนย์โรงเรียน ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลลัพธ์ และผลที่เกิดจากผลลัพธ์ที่มีต่อประชาชน ชุมชนภายนอก สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย กฎหมาย เศรษฐกิจการเมือง เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลกระทบของศูนย์โรงเรียนรวมถึงความสัมพันธ์จากผู้ร่วมอุดมการณ์ที่จะนำพาสู่เป้าหมาย สิ่งเหล่านี้นำมาสู่การต้องปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงการบริหารด้านต่างๆ

ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรปัจจัยด้านกายภาพ โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.10 โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านกายภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานมากที่สุด ได้แก่ จำนวนนักเรียน กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านกายภาพในส่วนของจำนวนนักเรียนที่มากขึ้น จะส่งผลให้สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้สอนและผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถเป็นกำลังขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญต่อไปได้ จึงส่งผลให้โรงเรียนจะมีประสิทธิผลในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งจำนวนของนักเรียนนั้น มีความสัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียนและจำนวนของนักเรียน และอาจกล่าวได้อีกว่าบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นสิ่งที่อยู่คู่กัน ซึ่ง สอดคล้องกับ พระมหาสุรศักดิ์ สุรสกุโก (2557) กล่าวว่าปัจจัยด้านกายภาพของสถานศึกษา สภาพการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีทั้งในด้านกายภาพ ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารและนักเรียน ด้านการเรียนการสอนด้านกิจกรรมประจำวันพระและด้านการส่งเสริมวิถิพุทธ ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านกายภาพที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนวิถิพุทธ เช่น มีพระพุทธรูปประจำโรงเรียน มีป้ายพุทธสุภาสิต ป้ายคติธรรม เป็นต้น มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนการสอนที่เน้นการคิดแบบมีเหตุผล ถูกวิธี เข้าใจ และรู้คุณค่าแท้ของสรรพสิ่ง ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียนที่มุ่งเน้นรักษาศีล 5 การยิ้มง่าย ไหว้สวย กราบงาม ด้านการส่งเสริมวิถิพุทธ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ การมีจิตอาสาฯ และด้านกิจกรรมประจำวันพระตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนาที่มีการบูรณาการไปสู่การเรียนการสอนในวิชาการต่างๆ กับการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมเชิงพุทธของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ได้ข้อเสนอแนะ 3 ประการ ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1. ควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามประมวลกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 มาตรา 54 วรรคสาม ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

1.2. ควรส่งเสริมด้านกายภาพขององค์กรสถานศึกษา ในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1. จากผลการวิจัย พบว่า ในด้านบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนดังนั้นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จึงควรส่งเสริมสร้างและสนับสนุน ทักษะความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และสร้างบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.2. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางการจัดการจัดทำคู่มือสำหรับผู้บริหารคนใหม่ที่บริหารงานเกี่ยวกับโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารและเรียนรู้กระบวนการในการดำเนินงาน

2.3. ปัจจัยส่งเสริมภายนอกที่ดีการสนับสนุนจากชุมชน กลุ่มผู้ปกครอง นโยบายของภาครัฐและสภาพเศรษฐกิจที่ดีจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

#### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านกายภาพ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานได้ไม่มากนักซึ่งแสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่สามารถนำมาอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานได้อีก เช่น พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน

3.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนและปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลเช่น ปัจจัยด้านกายภาพและด้านบุคลากรของโรงเรียนโดยใช้องค์ความรู้จากผลงานวิจัยนี้ที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาโครงการประกันคุณภาพ การศึกษาลำดับที่ 3 สำนักทดสอบทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. กรุงเทพฯ: อุษาการ พิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2554). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษารอบและแนวทางการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2556). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2560). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บำรุงสาสน์.
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิติมา ปรีดีติลล; รุ่ง แก้วแดง, ชัยณรงค์ สุวรรณสารและทองใบ สุดซารี. (2559). *ทฤษฎีบริหาร องค์กร*. กรุงเทพฯ: ธารนิเวศพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *รายงานผลการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของ ประถมศึกษา: องค์กรกำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (2558). *โรงเรียนวิถีพุทธ*. เข้าถึงได้จาก [www.moe.go.th](http://www.moe.go.th)
- \_\_\_\_\_. (2561). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จรัสโณม ชมภูมิ่ง. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลกระทบของศูนย์โรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2559). *15 ปี การกระจายอำนาจของไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2555). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด.
- เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และรุ่งเรือง สุขากริรมย์ (2550). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะและ กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา พลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- เตือนใจ เขียนชานาจ. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. (2557). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2558). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นันทน์ภัส วิกุล. (2560). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นิภา แยม่วงจี. (2560). *เส้นทางสู่โรงเรียนวิถีพุทธ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.moe.go.th/main2/article/article\\_banjerdporn/school\\_bud](http://www.moe.go.th/main2/article/article_banjerdporn/school_bud).
- บรรเจิดพร รัตนพันธ์. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ*. กรุงเทพฯ: อูษาการพิมพ์.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุริยสาส์น.
- บุญช่วย จินดาประพันธ์. (2556). *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2559). *สถิติวิจัย 1* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พีเอส.พรินท์.
- ปทุมไฉไล สิงหนาท. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2551). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา มีสุข. (2554). *การวิจัยทางการศึกษา (Educational Research)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2555). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ปิตินาย ตันปิติ. (2557). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายบริการการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2559). *คู่มือดำเนินงานการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูวินัยธร สมศักดิ์ สุจิตโต. (2558). *กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระณรงค์เดช อธิมุตโต. (2560). *รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โรงเรียนวิถีพุทธ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต). (2556). *ทิศทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์. (2546). *บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อู่การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2560). *โยนิโสมนสิการ. วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม ฉบับข้อมูลคอมพิวเตอร์ บทที่ 13* (แยกพิมพ์ครั้งแรก). เข้าถึงได้จาก <http://www.watnyanaves.net>.
- พระมหาวิชาญ สุวิชาโน. (2563). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. (วิทยานิพนธ์พุทธบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภวัฒน์ ชุตินันโต. (2562). *ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา.
- พระสรวิชัย อภิปัญญา. (2559). *เอกสารประกอบการสัมมนาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ รุ่นที่ 8*. พระนครศรีอยุธยา: จุฬารัตนการพิมพ์.
- พระมหาสุรศักดิ์ สุรสกโก. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระระพีพัฒน์ หาญโสภณ. (2557). *ศึกษาวิจัยประเมินโรงเรียนวิถีพุทธ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 25*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2556). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธการพิมพ์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2558). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2559). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล มหาจันทร์. (2555). *การศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน : อนาคตภาพจากการประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างและการสนทนากลุ่ม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด.



- มณัญญา บุชยะมา. (2559). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555). *ศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียนวิถิปุทธ ปีที่ 9 (29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถิปุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 25 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 12 ตอนที่ 47ก, หน้า 23-24.
- วรนารถ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ระเปียงทองการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2552). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนานสี. (2555). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาพร ปันเจริญ. (2555). *อำนาจและพฤติกรรมการเมือง: บทบาทที่มีต่อความก้าวหน้าและการถดถอยขององค์การ*. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 7(13), 13 – 21.
- สมเด็จพระพุทธมาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ). (2557). *คำกล่าวสัมโมทนียกถา ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถิปุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อุษาการพิมพ์.
- สมปอง ใจดีเฉย. (2554). *การสังเคราะห์องค์ความรู้กระบวนการสร้างโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม (บางมูลนากโมเดล)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2557). *โรงเรียนวิถิปุทธพระราชทาน โครงการประจำปี พ.ศ.2557*. พระนครศรีอยุธยา: ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม.
- \_\_\_\_\_. (2557). *รูปแบบการดำเนินการของโรงเรียนวิถิปุทธ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vitheeбудdha.com/main.php>.
- \_\_\_\_\_. (2559). *เอกสารประกอบการสัมมนาโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ รุ่นที่ 8*. พระนครศรีอยุธยา: จุฬาบรรณาการ.
- \_\_\_\_\_. (2560). *คู่มือการสัมมนาโรงเรียนวิถิปุทธชั้นนำ รุ่นที่ 8*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2562). *โรงเรียนวิถิปุทธ ( Buddhist Oriented School ) นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.  
(2563). *สรุปเล่มรายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2*.  
พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). *เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพนักเรียนใน  
โรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ*.  
กรุงเทพฯ: อู่การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2563). *ข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับทั่วประเทศ*.  
เข้าถึงได้จาก [http://data.boppobec.info/emis/area\\_school.php](http://data.boppobec.info/emis/area_school.php).
- \_\_\_\_\_. (2563). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ*. กรุงเทพฯ: อู่การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2557). *แนวทางดำเนินการ 29 ประการสู่ความเป็น  
โรงเรียนวิถีพุทธ*. เข้าถึงได้จาก <http://vitheebuddha.com>.
- สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม. (2557). *มติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 13/2547 มติที่ 207 เรื่อง  
ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนวิถีพุทธ*. เข้าถึงได้จาก [www.mahathera.org](http://www.mahathera.org).
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *Civic education พลังเยาวชน พลังพลเมือง: การ  
จัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2559). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ:  
บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง.
- สุชาติ เอกปัชชา. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษ  
เป็นสื่อการสอน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี ขวัญเงิน. (2558). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุนีย์ ธีรดากร. (2552). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะครุศาสตร์  
วิทยาลัยครูพระนคร.
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (2553). *การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา: แนวความคิดและวิธีการ  
Social analysis for development : Concepts and methods (พิมพ์ครั้งที่ 12)*.  
กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2559). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุภมาส อังศุโชติ. (2557). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2554). *หลักการบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยัน ทรัพย์ผล. (2559). *ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำ"ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ ตูจินดา. (2558). *ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้ธรรมาโมเดล*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำรุง จันทวานิช. (2556). *รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมินิเคชั่น.
- Austin, G.E. & Reynolds.D. (1990). *"Managing for improved school effectiveness: An international survey"*. U.S.A: School Organization.
- Bollen, K.A. (1989). *Structure equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Caldwell, B.J. & Spink.J.M. (1996). *The self - managing school: Administrative science quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Campbell, Margaret Hops. (2003). *Leadership styles of successful Tribal College president*. Retrieved from: <http://www.lib.Umi.com/dissertation/fullcit/308906>.
- Chrispeels, J. & Ann, H. (1990). *A Study of factor contributing to achieving and sustaining school effective in elementary school*. Dissertation Abstracts International.
- Diamantopoulos, A. & Sigauw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Saga Publications.

- Donohue, J.W. (1995). *See the Catholic schools walk a fiscal tightrope*. National Catholic Education Association (NCE).
- Glickman, C.D. (1996). *Good and for effective School: What do we want?*. (5<sup>th</sup> ed.). U.S.A: Allyn and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Supervision and instructional Leadership a developmental approach*. (5<sup>th</sup> ed.). U.S.A: Allyn and Bacon.
- Hair, A. (1998). *Multivariate data analysis*, (6<sup>th</sup>ed.). London: Prentice-Hall International.
- Hanson, H.E.Mark. (2003). *Educational administration and organization behavior*. (4<sup>th</sup>ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- House, R.J. & Mitchell, R.R. (1974). "Path-goal theory of leadership". *Journal of Contemporary Business*. 3, 81-97.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational administration theory research and practice*. (6<sup>th</sup>ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Joreskog, K.G. (2000). *LISREL 8: New Statistical Features*. Lincolnwood: Scientific Software International Inc.
- King, Margaret Ingram. (1989). extraordinary leadership in education: *Transformational and transactional leadership predictors of effectiveness. Satisfaction and organizational climate in K-12 and higher education. Dissertation Abstracts International, 50(8), 2329A*.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (1996). *Education administration: Concepts and practics*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Owens, Bradley P. (2007). *The effects of social support on work– family enhancement and work–family conflict in the public sector*. United States: Brigham Young University.
- Sammons. (1995). *Effective E school, equity and Teacher effectiveness: A review of literature Pam Sammons and Linda Bakkum*. USA: University of Oxford, Department of Education.
- Scribner, A.P. (1999). High performing Hispanic school: *An introduction*. In P.Reyes, J.D.Scribner and A.P.Scribner (Eds), *Lessons from high performing Hispanic schools*. New York: Teachers College Press.
- Stedman, H.J. (1987). *Introduction to organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Steer, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organisational commitment*. New York: Cornell University.

- Steer, R.M. (1997). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear.
- Townsend, T. (1997). *What makes schools effective? A comparison between School*. USA: University of Oxford.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระปลัดณรงค์เดช อธิมุตโต (เดชาดิลก), ดร.  
การศึกษา - ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี  
- ปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ สาขาพุทธบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ตำแหน่งปัจจุบัน พระนิเทศก์โรงเรียนวิถียุทธ
2. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน (บุตดาวงษ์), ผศ.ดร.  
การศึกษา - ป.ธ.9 กองบาลีสนามหลวง  
- ป.โท ศศ.ม. (นโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม)  
มหาวิทยาลัยเกริก  
- ป.เอก พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธบริหารการศึกษา มจร.
3. ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์  
การศึกษา - ประกาศนียบัตรการศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา  
- ป.ตรี ศึกษาศาสตบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร  
- ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
- ป.เอก ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์โรงเรียนวิถียุทธ
4. ดร.ภารดี ผางสง่า  
การศึกษา - ป.ตรี ศึกษาศาสตบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
- ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
- ป.เอก ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดอมรินทร์าราม
5. ดร.นิทราน ฉินไพศาล  
การศึกษา - ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรติคุณอันดับสอง) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา  
- ป.โท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
- ป.เอก ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (พุทธบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนวัดอมรินทร์าราม





ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนากลุ่ม

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 1**  
**วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันกรอบแนวคิด**  
**วันศุกร์ที่ 31 กรกฎาคม 2563 เวลา 13.00 น. - 15.00 น.**  
**สถานที่ ตึกคณะครุศาสตร์ มจร. ห้อง C510 อาคารเรียนรวม โซน C**

- |  |   |
|--|---|
| 1.พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน)                  | ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม<br>สถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช<br>วิทยาลัย |
| 2.พระปลัดณรงค์เดช อธิมุตโต<br>(เดชาดิลก), ดร.    | พระนิเทศก์โรงเรียนวิถียุทธ  |
| 3.พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน<br>(บุคดาวงษ์), ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                      |
| 4.อาจารย์ รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ                    | อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                 |
| 5.อาจารย์ ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์                    | อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดลาดตระโฮง   |

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 2**  
**วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันและตรวจสอบสมการโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์**  
**วันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. - 15.00 น.**  
**สถานที่ ทางออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM**

- |  |   |
|--|---|
| 1.พระมหาวิชาญ สุวิชาโน (บัวบาน)                  | ประธานศูนย์ปฏิบัติธรรมและพัฒนาบุคลากรวิถียุทธ<br>สติภาวนาภีรตาราม   |
| 2.พระปลัดณรงค์เดช อธิมุตโต<br>(เดชาดิลก), ดร.    | พระนิเทศก์โรงเรียนวิถียุทธ  |
| 3.พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน<br>(บุคดาวงษ์), ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                                      |
| 4.อาจารย์ ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์                    | อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดลาดตระโฮง   |
| 5.นางณัฐวดี ฝอยศาลา                              | รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี)   |
| 6.นางสาวชลลดา ชมศิริ                             | คุณครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถียุทธพระราชทาน<br>และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนวัดลาดตระโฮง |
| 7.นายเทอดศักดิ์ มาตสาร                           | คุณครูสอนวิชาสังคมศึกษา สถานศึกษา<br>โรงเรียนวัดฝั่งแฉก บุญสี่วิชชูปถัมภ์   |



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ สน0210.4/ว13

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

3 กันยายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย  
นมัสการ พระปลัดณรงค์เดช อภิมุขโม (เทศาภิบาล), ดร.  
พระนิเทศโรงเรียนวิถิพุทธ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหนองหูช้าง จังหวัดกาญจนบุรี

ด้วย พระสรภักดิ์ เชมปณโณ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เชมยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาศุภกนิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม) ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปสู่การใช้เครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พลเฉลิมหญิง

(สุภาวรา เอื้อวงศ์)

รองอธิการบดี และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ เชมปณโณ 09-5626-2942



ที่ สน0210.4/ว13

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

3 กันยายน 2563

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับเครื่องมือวิจัย  
นมัสการ พระมหาญาณวิวัฒน์ วิสุทฺถสโร (บุตฺตวงษ์) ผศ. ดร.  
อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอก มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย

ด้วย พระสรภักดิ์ เขมปณโณ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาศษุภินีพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม) ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปสู่การใช้เครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือหญิง

(สุภัทรา เอื้อวงศ์)

รองอธิการบดี และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ เขมปณโณ 09-5626-2942



ที่ สน0210.4/ว13

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

3 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อัจฉรา ดนินพงษ์

ด้วย พระสรวัด เขมปณโณ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานาเวศ  
ผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌมยอด  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษา (ร่วม) ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุมัติจากท่านซึ่ง  
เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพและ  
นำไปสู่การใช้เครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือหญิง

(บุษิรา เอี่ยมงศ์)

รองอธิการบดี และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรวัด เขมปณโณ 09-5626-2942



ที่ สน0210.4/ว13

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

3 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเช็คเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภรดี ผางสง่า ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอโศกมหาราม

ด้วย พระสรภักดิ์ เขมปณโฑ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานาเวศ  
ผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌมยอด  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษา (ร่วม) ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของสารวิจัยนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตจากท่านซึ่ง  
เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพและ  
นำไปสู่การใช้เครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือหญิง

(บุษิรา เอี่ยมวงศ์)

รองอธิการบดี และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ เขมปณโฑ 09-5626-2942



ที่ สน0210.4/ว13

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

3 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นิทรา อินไพศาล ครูผู้ปฏิบัติงานที่การสอนโรงเรียนวัดอมรินทราราม

ด้วย พระสรวัด เขมปณโณ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานาเวศ  
ผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌมยอด  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษา (ร่วม) ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของสารวิจัยนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุมัติจากท่านซึ่ง  
เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพและ  
นำไปสู่การใช้เครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือหญิง

(บุษิรา เอี่ยมวงศ์)

รองอธิการบดี และรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรวัด เขมปณโณ 09-5626-2942





ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ สน.0210.4/ว 20

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม (Seminar Group) เพื่ออินอินและเสมอแนะ  
เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน

กราบมนตรีการ พระมหาวิฑูล สุริชาโน (ปีวบาน)  
ประธานศูนย์ปฏิบัติการและศึกษานวัตกรรมวิถีพุทธ อดิภาวนาภิรคาราม

ด้วย พระสรศักดิ์ งามมีญอุตม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้มอบหมายให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี แรยอค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์  
(หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์ (ร่วม)  
ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องจัดสัมมนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน  
วิถีพุทธพระราชทานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเข้าร่วมสัมมนาผ่านระบบออนไลน์  
ภายในวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวได้จัด  
สัมมนาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบมนตรีการด้วยความเคารพ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชชพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2057-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2068-6852

หมายเลข : สำนักงานศูนย์เพิ่มผลิตภัณศึกษา พระสรศักดิ์ เขมปงญ โทร 09-5626-2942



ที่ สน.0210.4/ว 20

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม (Seminar Group) เพื่ออินอินและเสมอแนะ  
เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน

กราบมนตรีการ พระปลัดณรงค์ อธิมุตโต (เดชาดิถก), ดร.  
พระนิเทศโรงเรียนวิถีพุทธ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดหนองโพธิ์ จังหรัศกาญจนบุรี

ด้วย พระสรภักดิ์ งามัญญอดม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้มอบหมายให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี แรยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ  
นิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์ (ร่วม)  
ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องจัดสัมมนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน  
วิถีพุทธพระราชทานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเข้าร่วมสัมมนาผ่านระบบออนไลน์  
ภายในวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวได้จัด  
สัมมนาตามจุดประสงค์ที่ต้องการและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบมนตรีการมาด้วยความเคารพ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชชพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2057-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2068-6852

พมาเลขตู้ : ศักการชัฒนุฒเพิ่มกิตติศกันักศึกษ พระสรภักดิ์ เขมปอญ โทร 09-5626-2942



ที่ สน.0210.4/ว 20

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม (Seminar Group) เพื่ออินอินและเสมอแนะ  
เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน

กราบมนตรีการ พระมหาญาณวิวัฒน์ วิสุทฺถมโน (นุศตวามย์), ผศ.ดร.  
อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้วย พระสรศักดิ์ งามมีบุญคุณ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้วิบนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี แรยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ  
นิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์ (ร่วม)  
ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องจัดสัมมนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน  
วิถีพุทธพระราชทานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเข้าร่วมสัมมนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์  
ภายในวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวได้จัด  
สัมมนากลุ่มตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบมนตรีการมาด้วยความเคารพ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชชพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2057-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2068-6852

หมายเลข : สำนักงานข้อมูลเพิ่มเติมนักศึกษา พระสรศักดิ์ เขมปนงู โทร 09-5626-2942



ที่ สน.0210.4/ว 20

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม (Seminar Group) เพื่อยื่นยันและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน

เขียน ดร.อัจฉรา คณินทพงศ์

ด้วย พระสรวัด ราษฎร์อุดม นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌวยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการนิพนธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการนิพนธ์ (ร่วม) ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องจัดสัมมนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเข้าร่วมสัมมนาผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวได้จัดสัมมนาตามจุดประสงค์ที่ต้องการและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2057-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ค่ะงการข้อมูลเพิ่มเติ่มติดต่อนักศึกษา พระสรวัด เฌวยอด โทร 09-5626-2942



ที่ สน.0210.4/ว 20

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม (Seminar Group) เพื่ออินอินและเสมนแนะ  
เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องบึงจ้อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ  
พระราชทาน

เขียน คุณชลดา ชมศิริ คุณครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน  
และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวิศลาตรงโขง

ด้วย พระสรศักดิ์ งามมีบุญคุณ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้มอบหมายให้ข้าพเจ้าผู้พิมพ์เรื่อง "บึงจ้อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี แฉะยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณผู้  
พิมพ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณผู้พิมพ์ (ร่วม)  
ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องจัดสัมมนาเกี่ยวกับบึงจ้อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
วิถีพุทธพระราชทานเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานเข้าร่วมสัมมนาผ่านระบบออนไลน์  
ภายในวันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าวได้จัดสัมมนาตาม  
ตามจุดประสงค์ที่ต้องการและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รัชชพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร 0-2057-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2068-6852

หมายเลข : สำนักงานข้อมูลเพิ่มเติมนักศึกษา พระสรศักดิ์ เขมปถัญญ โทร 09-5626-2942



ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ Tryout

ที่ สบ 0210.4/ว 20



บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม  
เขตบางเขน  
กรุงเทพฯ 10160

7 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน"

จำนวน 4 ชุด

ด้วย พระสรศักดิ์ รามัญอุดม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรมยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (ร่วม) นั้น

ในการยื่นบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูล เป็นจำนวน 4 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกษพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรศักดิ์ รามัญอุดม โทร. 095-626-2942



ที่ สน 0210.4/ว 20



บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม  
เขตบางเขน  
กรุงเทพฯ 10160

7 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์กวาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน"

จำนวน 4 ชุด

ด้วย พระสรศักดิ์ รามัญอุดม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทชั้นบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรมยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาศุขภูมิพันธ์ (หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาศุขภูมิพันธ์ (ร่วม) นั้น

ในการยื่นบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูล เป็นจำนวน 4 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกษพลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรศักดิ์ รามัญอุดม โทร. 095-626-2942

ที่ สบ 0210.4/ว 20



บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม  
เขตบางเขน กรุงเทพฯ  
กรุงเทพฯ 10160

7 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ร่มเกล้าวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน"

จำนวน 4 ชุด

ด้วย พระตรมัท รามัญอุดม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทชั้นบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรยอต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ องค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ใช้ข้อมูล เป็น จำนวน 4 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา ริกซ์พลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ รามัญอุดม โทร. 095-626-2942



ภาคผนวก ฉ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ สน 0210.4/ว 26

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

9 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเทพวิทยาคาร

ด้วย พระสรภักดิ์ รามัญญุตม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิกา รัตน์พลเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ - ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ รามัญญุตม โทร. 095-626-2942



ที่ สน 0210.4/ว 26

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

9 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่สุคนธ์อาราม (ปณิศจาราชกูร)

ด้วย พระสมรภัค รามัญอุดม นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้นามสมอบนามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิกา รัตตพงษ์เมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ - ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสมรภัค รามัญอุดม โทร. 095-626-2942



ที่ สน 0210.4/ว 26

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

9 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านคำสันติราษฎร์

ด้วย พระสรภักดิ์ วรามีบุญคุณ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรยอศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้นามสมบัตินักวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิศา รัตปทุมเมือง  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2668-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา พระสรภักดิ์ วรามีบุญคุณ โทร. 095-626-2942



ภาคผนวก ช  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับผู้วิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน"

เนื่องด้วยผู้วิจัย ได้จัดทำแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้น เพื่อประกอบข้อมูลสำหรับเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน"

โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน 2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน แบบสอบถามทั้งหมดมี จำนวน 132 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ จำนวน 22 ข้อ ปัจจัยด้านบุคลากร จำนวน 35 ข้อ ปัจจัยด้านการบริหาร 24 ข้อ จำนวน และปัจจัยภายนอก จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 93 ข้อ

**ตอนที่ 3** ประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 21 ข้อ

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล จำนวน 5 ข้อ

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และทุกคำตอบของท่าน จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ใด ซึ่งนอกจากนำผลของข้อมูลต่างๆไปใช้ในงานวิจัยแล้ว ยังเป็นคุณประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป จึงนับว่างานวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อท่านและสถานศึกษาของท่าน

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

พระสรภักดิ์ เขมปญโญ

พระนิสิตปริญญาเอก สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม



### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง :** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับท่านมากที่สุด

#### ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

#### สำหรับผู้วิจัย

1.ตำแหน่งการทำงาน

Position

ผู้บริหาร (1)

รองผู้บริหาร (2)

ครูปฏิบัติการสอน (3)

ครูผู้ดูแลโครงการโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน (4)

2.เพศ

Sex

ชาย (1)

หญิง (2)

3.อายุ

Old

20-24 ปี (1)

25-35 ปี (2)

36-45 ปี (3)

46 ปี ขึ้นไป (4)

4.ระดับการศึกษา

Education

ม.6 / ปวช. (1)

ปวส. / อนุปริญญา (2)

ปริญญาตรี (3)

ปริญญาโท (4)

ปริญญาเอก (5)

5.ประสบการณ์การทำงาน

Experience

1- 10 ปี (1)

11 - 20 ปี (2)

21 - 30 ปี (3)

31 - 40 ปี (4)

#### ข้อมูลสถานศึกษา

1.สังกัด.....

2.ขนาดของโรงเรียน.....3.ระดับที่เปิดสอน.....

4.จำนวนบุคลากร.....คน.เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน

5.จำนวนนักเรียน.....คน.เพศชาย.....คน เพศหญิง.....คน

6.หลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินงาน/ในการปฏิบัติ.....

.....

### ข้อมูลสถานศึกษา

7. โรงเรียนได้ปฏิบัติจนเป็นความสำเร็จการพัฒนา model หรือระบบที่สามารถเผยแพร่ต่อโรงเรียนอื่นให้ดำเนินการได้ ชื่อนวัตกรรม.....

.....

8. นวัตกรรมมีความสอดคล้องของระบบ

Input       Process       Output       Outcome

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพของสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก**

**คำชี้แจง** ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร, รองผู้บริหาร, ครูผู้ดูแลโครงการและครูผู้สอนในโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โปรดแสดงความคิดเห็นที่ท่านมีต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยและการพัฒนาสถานศึกษาวิถิพุทธพระราชทานในเชิงวิชาการให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

**คำแนะนำ :** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับท่านมากที่สุด

5 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านกายภาพ</b>						
<b>1.</b>	<b>สถานที่ตั้ง</b>						
1.1	โรงเรียนมีขนาดลักษณะพื้นที่ ขนาดและเนื้อที่กว้างพอจะสร้างตึกเรียน มีที่ว่างสำหรับการเรียนพลศึกษา มีสถานที่เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ						<input type="checkbox"/> 1

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านกายภาพ</b>						
1.	<b>สถานที่ตั้ง</b>						
1.2	โรงเรียนไม่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก สะดวกต่อการคมนาคม สัญจรเดินทาง						<input type="checkbox"/> 2
1.3	โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม โรมแรมและแหล่งการพนัน เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 3
2.	<b>อาคารสถานที่</b>						
2.1	มีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียนมีห้องเรียนและห้องพิเศษต่างๆครบทุกห้อง มีอาคารประกอบหรือสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ						<input type="checkbox"/> 4
2.2	มีการบริหารระบบอาคารสถานที่ช่วยให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						<input type="checkbox"/> 5
2.3	มีการบริหารจัดการสภาพอาคารเรียน มีต้นไม้ในบริเวณอาคาร ห้องสมุดนั่งอ่านหนังสือ มีสนามกีฬาในร่ม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนและครู เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 6
3.	<b>ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์</b>						
3.1	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษามีความเพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการผู้ใช้และเป็นสื่อหรือวัสดุที่ทันสมัย						<input type="checkbox"/> 7
3.2	โรงเรียนจัดประเภทวัสดุอุปกรณ์ตามการใช้งาน ในห้องเรียน ประจำโรงเรียนและในกิจกรรมการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 8
3.3	โรงเรียนมีการจัดบริการงานสื่อการสอนทั้งด้านวัสดุ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์แก่ครูและนักเรียน						<input type="checkbox"/> 9
4.	<b>ทรัพยากร</b>						
4.1	โรงเรียนมีแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาจากงบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เงินบริจาค เงินบำรุงการศึกษา ขยายผลผลิตของสถานศึกษา เงินจากการลงทุน						<input type="checkbox"/> 10
4.2	โรงเรียนมีทรัพยากรที่มีใช้การเงิน เช่น ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 11
4.3	โรงเรียนมีทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญา ชาวบ้าน องค์กรต่างๆ มูลนิธิ สมาคม กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์ เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 12
5.	<b>การใช้เทคโนโลยี</b>						
5.1	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 13

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านกายภาพ</b>						
<b>5.</b>	<b>การใช้เทคโนโลยี</b>						
5.2	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการ						<input type="checkbox"/> 14
5.3	โรงเรียนนำผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เช่น เครื่องฉาย เครื่องเสียง เครื่องรับโทรทัศน์ เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 15
<b>6.</b>	<b>จำนวนนักเรียน</b>						
6.1	นักเรียนจำนวนมากสามารถปฏิบัติในศีล 5 เป็นครบทุกข้อ มีวินัยหรือมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ จริงใจไม่หลอกลวงและตรงต่อเวลาที่นัดหมายหรือที่ตกลงกัน						<input type="checkbox"/> 16
<b>7.</b>	<b>จำนวนบุคลากร</b>						
7.1	มีการจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ						<input type="checkbox"/> 17
7.2	มีการบริหารบุคลากรเพื่องานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						<input type="checkbox"/> 18
7.3	มีการบริหารบุคลากรเพียงพอต่อการเรียนการสอนและความต้องการของชุมชน						<input type="checkbox"/> 19
<b>8.</b>	<b>สภาพแวดล้อม</b>						
8.1	มีการจัดการอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปให้สะอาดเรียบร้อยร่มรื่น						<input type="checkbox"/> 20
8.2	มีการวางแผนเรื่องอากาศถ่ายเท แสงสว่าง สีและเสียง รวมถึงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น						<input type="checkbox"/> 21
8.3	โรงเรียนปลอดภัยจากสิ่งรบกวนและเหตุทำให้เกิดรำคาญต่างๆ เช่น เสียงดัง กลิ่น คิว้นและฝุ่นละออง ไม่มีแหล่งเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมหรืออบายมุข						<input type="checkbox"/> 22
	<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
<b>1.</b>	<b>ประสบการณ์</b>						
1.1	มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 23
1.2	มีการจัดมวลงประสบการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่มีความหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้						<input type="checkbox"/> 24
1.3	มีการบริหารจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/> 25

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
<b>2.</b>	<b>การคัดเลือกบุคลากร</b>						
2.1	มีการคัดเลือกความเหมาะสมของครูที่ดี มีความรู้ดี มีจริยธรรม คุณธรรมและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู						<input type="checkbox"/> 26
2.2	มีการคัดเลือกความเหมาะสมของครูที่ดี เอาใจใส่ในการสอนที่ดี จัดเตรียมกระบวนการต่างๆของการเรียนการสอนครบถ้วน						<input type="checkbox"/> 27
2.3	มีการคัดเลือกความเหมาะสมของครูที่ดี มีประพฤดีที่ดี ปราศจากอคติ สนใจดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผล เป็นประชาธิปไตย						<input type="checkbox"/> 28
<b>3.</b>	<b>คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคลากร</b>						
3.1	ผู้บริหารและครูมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดี น้ำเสียงไพเราะ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง						<input type="checkbox"/> 29
3.2	ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบ เปิดใจกว้าง ซื่อสัตย์จริงใจ สามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ความร่วมมือใน การทำงานของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 30
3.3	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/> 31
<b>4.</b>	<b>การอบรมพัฒนาการเรียนรู้บุคลากร</b>						
4.1	โรงเรียนเสริมสร้างทักษะ ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร						<input type="checkbox"/> 32
4.2	โรงเรียนส่งเสริมนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรและความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร						<input type="checkbox"/> 33
4.3	โรงเรียนสร้างทัศนคติที่ดีและประสบการณ์เพิ่มขึ้นให้กับบุคลากร สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมก้าวหน้าเติบโตไปในอนาคต						<input type="checkbox"/> 34
<b>5.</b>	<b>ความรู้ความสามารถในการสอน</b>						
5.1	มีความรู้ที่จำเป็นและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆในชั้นเรียน						<input type="checkbox"/> 35
5.2	สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก บริหารจัดการความรู้ เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนและการประเมินผล						<input type="checkbox"/> 36
5.3	มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/> 37

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
<b>6.</b>	<b>ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท</b>						
6.1	ผู้บริหารและครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> 38
6.2	ผู้บริหารและครูเข้าใจ ยอมรับบทบาทของตนได้จากการประชุม การประชาสัมพันธ์ แหล่งข้อมูลที่สำคัญในองค์กร						<input type="checkbox"/> 39
6.3	ผู้บริหารและครูสามารถบอกระหน้าที่และลักษณะงานในการปฏิบัติของตนเองได้						<input type="checkbox"/> 40
<b>7.</b>	<b>ทัศนคติของบุคลากร</b>						
7.1	การปลูกฝังความคิดและความเชื่อที่ดี โดยอาจให้ข้อมูลด้วยวิธีการชี้แจง การอภิปราย การซักจูง เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 41
7.2	มีการกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยวิธีการต่างๆ						<input type="checkbox"/> 42
7.3	การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าภายในและภายนอกองค์กร โดยเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม						<input type="checkbox"/> 43
<b>8.</b>	<b>การได้รับการสนับสนุน</b>						
8.1	ให้การยอมรับและเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 44
8.2	มีความห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและมีความผูกพันต่อบุคลากรโดยการสนับสนุนในการทำงานต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนองค์กร						<input type="checkbox"/> 45
<b>9.</b>	<b>ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร</b>						
9.1	มีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 46
9.2	การมอบผลตอบแทนทางกายภาพแก่บุคลากร เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นธรรม						<input type="checkbox"/> 47
9.3	มีการแสดงสิ่งตอบแทนทางจิตใจแก่บุคลากร เช่น การให้กำลังใจ ต่อกัน พุดแทนความรู้สึก สร้างรอยยิ้ม						<input type="checkbox"/> 48
<b>10.</b>	<b>ความคาดหวังในความสำเร็จ</b>						
10.1	การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่หวัง						<input type="checkbox"/> 49
10.2	การกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในครั้งต่อไปต้องสูงขึ้นหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 50

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
<b>10.</b>	<b>ความคาดหวังในความสำเร็จ</b>						
10.3	ความคาดหวังในความสำเร็จจากประสบการณ์ ให้ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ						<input type="checkbox"/> 51
<b>11.</b>	<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>						
11.1	มีความยุติธรรม เปิดเผย รับฟังความคิดเห็นมีหนักแน่น มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ รู้จักให้เกียรติและยกย่องตามสมควร						<input type="checkbox"/> 52
11.2	การให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 53
11.3	มีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคคลอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร						<input type="checkbox"/> 54
<b>12.</b>	<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร/บรรยากาศ</b>						
12.1	ผู้บริหารและครูมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจ ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 55
12.2	ผู้บริหารและครูสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข ตั้งใจ พอใจ และเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 56
12.3	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศให้นักเรียนมีความรู้สึกสบายใจในการเรียน						<input type="checkbox"/> 57
	<b>ปัจจัยด้านบริหาร</b>						
<b>1.</b>	<b>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
1.1	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/> 58
1.2	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านครองตน, ครองคน, ครองงานและด้านคุณธรรม						<input type="checkbox"/> 59
1.3	สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 60
<b>2.</b>	<b>โครงสร้าง</b>						
2.1	มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ						<input type="checkbox"/> 61
2.2	มีการจัดการภาระงาน จัดบุคลากรตามความถนัดและความเหมาะสมของบุคลากร รวมทั้งวัสดุสิ่งของทั้งหมดขององค์กร						<input type="checkbox"/> 62

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านบริหาร</b>						
<b>2.</b>	<b>โครงสร้าง</b>						
2.3	การจัดระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร						<input type="checkbox"/> 63
<b>3.</b>	<b>การกำหนดเป้าหมาย</b>						
3.1	มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 64
3.2	มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล						<input type="checkbox"/> 65
<b>4.</b>	<b>การแบ่งงานตามความสามารถ</b>						
4.1	การกำหนดขอบข่ายของงาน จำนวนงานที่มอบหมายและจัดบุคลากรให้เข้ากับลักษณะงานและความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 66
4.2	การจัดบุคคลให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง						<input type="checkbox"/> 67
<b>5.</b>	<b>การสื่อสาร</b>						
5.1	จัดระบบการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลรวมทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร						<input type="checkbox"/> 68
5.2	การใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆเพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจและสร้างวัฒนธรรม						<input type="checkbox"/> 69
5.3	จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นลักษณะเครือข่ายภายในองค์กร						<input type="checkbox"/> 70
<b>6.</b>	<b>การประสานงาน</b>						
6.1	มีการประสานงานกับตำแหน่งต่างๆทางการบริหารอยู่ในทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 71
6.2	มีการประสานเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 72
6.3	สร้างความร่วมมือร่วมใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าทำให้เกิดการประสานงานที่ดี						<input type="checkbox"/> 73



ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยด้านบริหาร</b>						
<b>7.</b>	<b>การนิเทศติดตามผล</b>						
7.1	กลุ่มคณะบุคคลภายนอกสถานศึกษามานิเทศติดตามผลของโรงเรียนทั้งระดับเขต ระดับจังหวัดและระดับประเทศ						<input type="checkbox"/> 74
7.2	มีการจัดกลุ่มคณะบุคคลในสถานศึกษาในการนิเทศติดตาม เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา						<input type="checkbox"/> 75
7.3	มีการนิเทศติดตามผลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 76
<b>8.</b>	<b>วัฒนธรรมขององค์กร</b>						
8.1	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน ภายใต้กฎ กติกาหรือข้อตกลงเดียวกันที่สามารถมองเห็นได้จากการแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธี						<input type="checkbox"/> 77
8.2	การให้บุคลากรขององค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อองค์กรตนเอง เพื่อให้เกิดวิถีการ ดำเนินงานที่มีสุขและเอื้อต่อประสิทธิผลการทำงาน						<input type="checkbox"/> 78
<b>9.</b>	<b>ระบบการบริหารงาน</b>						
9.1	มีการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนภูมิหรือโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงานแก่บุคลากร การประสานงานและการจัดสรร งบประมาณ						<input type="checkbox"/> 79
9.2	มีการดำเนินงานขององค์กรเป็นการทำงานร่วมกันแบบกลุ่มคณะ มีการนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกันปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 80
9.3	มีการสร้างระบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เช่น สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรมีมาตรฐาน ติดตาม กำกับกระบวนการสอน จัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ ทำงาน เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 81
	<b>ปัจจัยภายนอก</b>						
<b>1.</b>	<b>ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน</b>						
1.1	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 82
1.2	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางการเงิน แรงงาน ภูมิปัญญา จากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						<input type="checkbox"/> 83

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ปัจจัยภายนอก</b>						
<b>1.</b>	<b>ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน</b>						
1.3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความรู้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 84
<b>2.</b>	<b>การสนับสนุนของกลุ่มสนับสนุน</b>						
2.1	โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านการเงิน การบริจาคสิ่งของ ซึ่งอาจเป็นสินค้าที่บริษัท ห้างร้านผลิตขึ้น						<input type="checkbox"/> 85
2.2	โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านบริการ เช่น ช่วยขนส่งของบริจาค ช่วยตีพิมพ์สื่อโฆษณา						<input type="checkbox"/> 86
2.3	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แสวงหากำไร หรือการบริจาคของปัจเจกบุคคล						<input type="checkbox"/> 87
<b>3.</b>	<b>ความคาดหวังของชุมชน</b>						
3.1	โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชนให้การตัดสินใจส่งผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนเพื่อได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด						<input type="checkbox"/> 88
3.2	โรงเรียนผลิตผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งทั้งวิชาการทักษะชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม						<input type="checkbox"/> 89
3.3	โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ให้การจัดสรรบุคลากรที่คุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู						<input type="checkbox"/> 90
<b>4.</b>	<b>สภาพการเมือง เศรษฐกิจ</b>						
4.1	โรงเรียนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจของประเทศ						<input type="checkbox"/> 91
4.2	โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ						<input type="checkbox"/> 92
4.3	โรงเรียนปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงการบริหารด้านต่างๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเพิ่มคู่แข่ง การขยายขอบเขตตลาด แรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 93

### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กร

**คำแนะนำ :** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด  
 4 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก  
 3 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง  
 2 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย  
 1 หมายถึง อยู่ในระดับ ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน</b>						
1.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น รู้สึกสบายกายสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นเรียบร้อย						<input type="checkbox"/> 94
2.	ผู้บริหารและครูปราศจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร						<input type="checkbox"/> 95
3.	ผู้บริหารและครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีการวางตัวดี พูดจาดี						<input type="checkbox"/> 96
4.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/> 97
5.	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการบริหารจัดการองค์กร เป็นแบบอย่างของความมีเหตุผล						<input type="checkbox"/> 98
6.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในการทำงานด้วยสติปัญญา						<input type="checkbox"/> 99
	<b>การยอมรับจากสังคม</b>						
1.	ผู้บริหารและครูแสดงทัศนคติหรือเจตคติที่ดีในทางบวกกับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก						<input type="checkbox"/> 100
2.	องค์กรภายนอกมีความเห็นชอบต่อการบริหารและประสิทธิผลเชิงประจักษ์ของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 101
3.	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจบริบทของสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม						<input type="checkbox"/> 102
4.	การจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เสียสละเพื่อส่วนร่วมมุ่งหมายงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม						<input type="checkbox"/> 103

ข้อที่	ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับสภาพความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	<b>การยอมรับจากสังคม</b>						
5.	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อองค์กร ติดต่อบริการและลดความขัดแย้งกับสังคมภายนอก						<input type="checkbox"/> 104
	<b>ความเจริญงอกงามของนักเรียน</b>						
1.	ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติตนของนักเรียนตามวัตถุประสงค์เพื่อผลลัพธ์ของโรงเรียน						<input type="checkbox"/> 105
2.	การจัดการเรียนการสอนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี						<input type="checkbox"/> 106
3.	จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปมีสถิติสูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 107
4.	นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน						<input type="checkbox"/> 108
5.	นักเรียนเป็นผู้รู้จักคิดพัฒนาให้มีความรู้ที่ลึกซึ้งและรู้จักประยุกต์จากการศึกษาเล่าเรียนไปสู่การแก้ปัญหาในชีวิตจริงโดยความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 109
	<b>คุณภาพการปฏิบัติงาน</b>						
1.	มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป						<input type="checkbox"/> 110
2.	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษา โดยผ่านการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงาน						<input type="checkbox"/> 111
3.	ครูผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพจากสถาบันวิชาชีพ						<input type="checkbox"/> 112
4.	คุณภาพการส่งงานไม่ซับซ้อน ระบุแนวทางปฏิบัติงานแต่ละภาระงานไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีความต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 113
5.	การจัดวางบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ของงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล						<input type="checkbox"/> 114

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธ  
พระราชทาน**

4.1. ประสิทธิผลขององค์กรสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร

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

4.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ควรเป็นอย่างไร

4.2.1. ปัจจัยด้านกายภาพ

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

4.2.2. ปัจจัยด้านบุคลากร

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

4.2.3. ปัจจัยด้านการบริหาร

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

4.2.4. ปัจจัยภายนอก

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



ภาคผนวก ฅ  
แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ  
เพื่อยืนยันและเสนอแนะเพิ่มเติม

## แบบประเมินโมเดลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน

### คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ใช้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และประโยชน์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธพระราชทาน ดังนี้

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากสังคม ความเจริญงอกงามของนักเรียน และคุณภาพการปฏิบัติงาน															
2.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยภายนอก															
3.	ปัจจัยด้านกายภาพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ - สถานที่ตั้ง - อาคารสถานที่ - ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ - ทรัพยากร - การใช้เทคโนโลยี - จำนวนนักเรียน															







ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

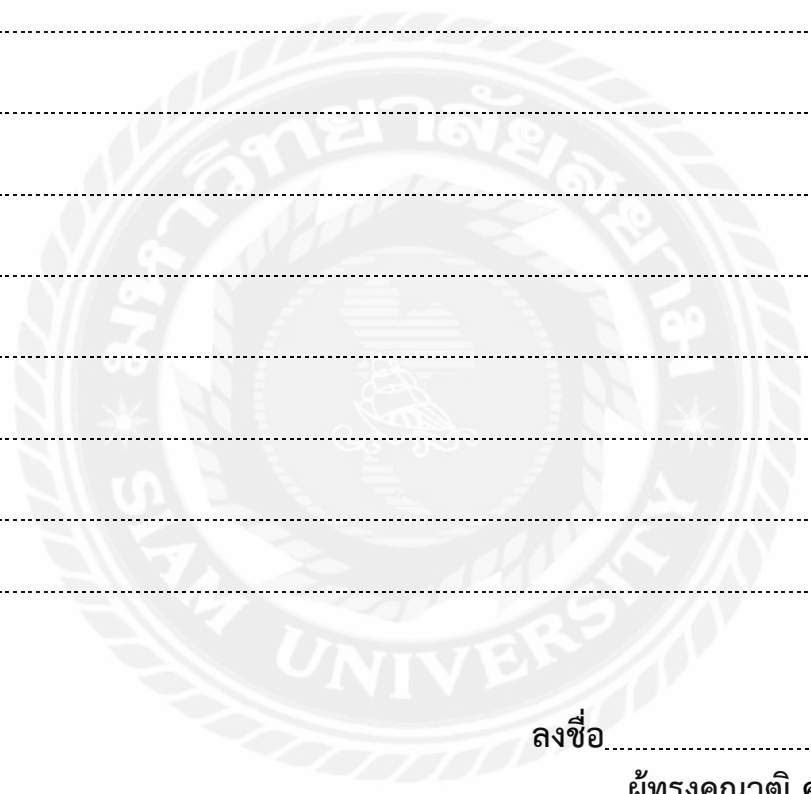
.....

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ.....  
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่.....



ภาคผนวก ญ  
ภาพประกอบการสัมมนากลุ่ม



การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 1  
 วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันกรอบแนวคิด  
 วันศุกร์ที่ 31 กรกฎาคม 2563 เวลา 13.00 น. - 15.00 น.  
 สถานที่ ตึกคณะครุศาสตร์ มจร. ห้อง C510 อาคารเรียนรวม โซน C





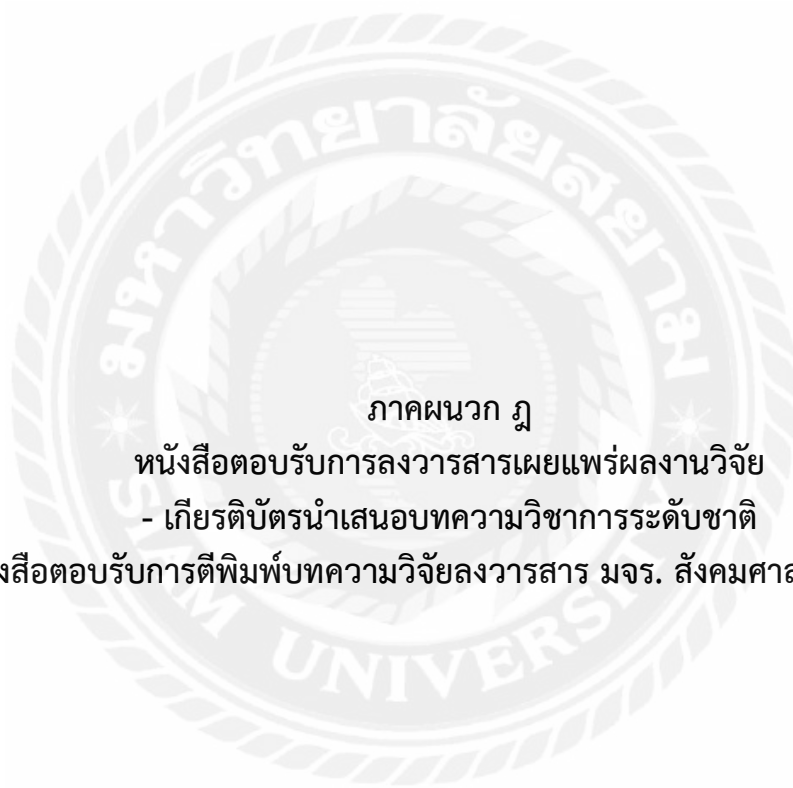
การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 2  
 วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันและตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้น  
 วันพุธที่ 30 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00 น. - 15.00 น.  
 สถานที่ ทางออนไลน์ผ่านโปรแกรม ZOOM

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราช

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลขององค์การ

ข้อ	ประสิทธิผลขององค์การ	สัญลักษณ์	X	S.D.	ระดับ
1	ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	๑๗1	4.44	0.536	มาก
2	ภาพต่อรับจากสังคม	๑๗2	4.54	0.521	มาก
3	ความพึงพอใจของงานเอง	๑๗3	4.58	0.531	มาก
4	คุณภาพการปฏิบัติงาน	๑๗4	4.58	0.530	มาก
	รวม	๑๗	4.55	0.515	มาก

พบว่าระดับความพึงพอใจประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 ในขณะที่ข้อคำถามที่ศึกษาเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจของงานเอง (ค่าเฉลี่ย 4.58) และคุณภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมา คือ การยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.54) และภาพต่อรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.44 ตามลำดับ)



ภาคผนวก ก

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัย

- เกียรติบัตรนำเสนอบทความวิชาการระดับชาติ

- หนังสือตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัยลงวารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์



### คณะอนุกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระพรตมหาราชสุทธานุชาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)

ขอแสดงความยินดีเป็นอย่างยิ่งว่า

## พระศรภัค เขมปญโญ

ได้ผ่านการประเมินผลงานวิชาการ

การประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยต้นสกร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 4  
(The 4<sup>th</sup> APHEIT-ED Academic Conference 2020 : Digital Disruption in Education)

วันที่ 1 - 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ณ โรงแรมทเว็เดย์ แอท ไฮยู อิมบอดิงของ จังหวัดนครราชสีมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตฯ ชัยสุวรรณ

ประธานคณะกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย  
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระพรตมหาราชสุทธานุชาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๘๓๗



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์  
Journal of MCU Social Science Review  
พ.ศ. ๗๕ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐  
Website: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr>  
Email: [journal.ssr@mcu.ac.th](mailto:journal.ssr@mcu.ac.th)

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รับรองการตีพิมพ์บทความ

นามัสดการ พระสรภักดิ์ เขมปณโณ (งามัญญุตม)

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน" เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ นั้น

บัดนี้ บทความของท่านได้ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบบทความ (Peer Reviewer) และท่านได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่าบทความของท่านจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๒ ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านเว็บไซต์ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr> และขอขอบคุณที่ท่านส่งบทความมาเพื่อเผยแพร่ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับบทความที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์จากท่านอีก เพื่อกำหนดตีพิมพ์ในวารสารฉบับต่อไป

อนึ่ง วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ ๑ : วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดทราบ

ขอมีผลการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

บรรณาธิการ วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์



Line วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ดาวน์โหลดหนังสือรับรองได้ที่ [www.journal-social.mcu.ac.th](http://www.journal-social.mcu.ac.th)

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติม พระมหาเกษมญาณ ปิตุติโสภโณ, ผศ.ดร. ๐๙ ๓๐๓๕ ๓๕๑๕,

อ.ดร. นิกร ศรีวรา ๐๘ ๓๓๑๖ ๓๓๓๐, อ.ดร.สุภัทรรักษ์ สีสะโน ๐๙ ๓๓๑๗ ๑๕๗๗



## ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	พระสรภักดิ์ เขมปญโญ (รามัญอุดม)
วัน/เดือน/ปี เกิด	4 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่ปัจจุบัน	วัดอมรินทร์รารามวรวิหาร 566 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวง ศิริราช เขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
การศึกษา	พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2559 สอบได้นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียน คณะเขตธนบุรี พ.ศ.2560 สำเร็จการศึกษาปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.2560 เข้าศึกษาต่อ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	พ.ศ.2559 - ปัจจุบัน เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โรงเรียนวัดกระจับปี่นิจและโรงเรียนวัดอมรินทร์ราราม กรุงเทพมหานคร