ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

The Effect of Principal's Leadership and School Climate on Home-School-Community Collaboration and Trust in Private Schools, Bangkok Metropolitan

นามผู้วิจัย นางสาววรารัตน์ นิยมไทย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, ค.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(อาจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

The Effect of Principal's Leadership and School Climate on Home-School-Community Collaboration and Trust in Private Schools, Bangkok Metropolitan

โดย

นางสาววรารัตน์ นิยมไทย

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วรารัตน์ นิยมไทย 2555: ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ด. 207 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน ตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร จำนวน 511 คน จากประชากร 4,981 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝงสี่ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน และ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (chi-square = 103.907, *df* = 99, P-value = 0.348, RMSEA = 0.009) ตัวแปรในตัวแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจในโรงเรียนได้ร้อยละ 83.10 โดยบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Vararath Niyomthai 2012: The Effect of Principal's Leadership and School Climate on Home-School-Community Collaboration and Trust in Private Schools, Bangkok Metropolitan. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Associate Professor Winai Damsuwarn, Ph.D. 207 pages.

The purposes of this research were 1) to study relationship between principal's leadership along with school climate and trust in private schools, and 2) to study causal relationship of principal's leadership and school climate on home-school-community collaboration and trust in the schools. A sample of 511 was randomly selected from 4,981 teachers of the schools in Bangkok Metropolitan. The variables consisted of four latent variables which were principal's leadership, school climate, home-school-community collaboration, and trust in school. These latent variables were measured by 19 observed variables. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed employing descriptive statistics, Pearson correlation, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Model (SEM).

The research findings were as follows. 1) Principal's leadership and school climate were positively related to trust in the schools. 2) Principal's leadership and school climate had both direct and indirect effects, through home-school-community collaboration, on trust in the schools. These causal relationship model fitted the empirical data (Chi-square = 103.907, *df* = 99, P-value = 0.348, RMSEA = 0.009). The variables in the model accounted for 83.10 % of variance of trust in the schools. School climate had direct and indirect effects, through home-school-community collaboration, on trust in the schools. Although principal's leadership also had direct and indirect effects, through home-school-community collaboration, on trust in the schools, but the effect size was not significant at the level of 0.01.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ให้ความกรุณาจุดประกายทางปัญญา ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำทั้งทางวิชาการ และทางสถิติวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัย อีกทั้งช่วยเหลือตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งมาตั้งแต่ต้น รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้กรุณาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ เกตุขำ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ บัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาตรวจรูปแบบวิทยานิพนธ์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ Professor Dr. Esther Ho Sui Chu ที่อนุญาตให้ปรับใช้เครื่องมือและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ และเสนอแนะในการปรับเครื่องมือต่างประเทศเพื่อใช้กับบริบทไทยจนสมบูรณ์ คณะครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 63 คน ที่กรุณาอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือ และคณะครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 511 คน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันทรงคุณค่าด้วยความเมตตา ประดุจดั่งบุพการีทางปัญญา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่อำนวยความสะดวกทุกเรื่อง

ขอขอบคุณเพื่อนๆนิสิตปริญญาเอกภาคพิเศษรุ่นที่ 3 และภาคปกติรุ่นที่ 4 ทุกท่าน ที่ทำให้การศึกษาในระดับปริญญาเอกนี้ เต็มเปี่ยมไปด้วยความทรงจำที่ประทับใจ

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาที่ได้อบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษา สนับสนุนเงินทุนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมาและขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

วรารัตน์ นิยมไทย
กันยายน 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (7)

บทที่ 1 บทนำ 1
- ความสำคัญของปัญหา 1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
- ขอบเขตของการวิจัย 5
- ประโยชน์ที่ได้รับ 7
- สมมติฐานการวิจัย 8
- นิยามศัพท์ 9

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 13
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 13
- บรรยากาศโรงเรียน 24
- ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน 35
- ความไว้วางใจในโรงเรียน 41
- โรงเรียนเอกชน 51
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 52
- กรอบแนวคิดในการวิจัย 62

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 63
- ประชากรและตัวอย่าง 66
- การกำหนดขนาดของตัวอย่าง 67
- ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 68
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 71
- การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 75

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

วิธีการเก็บข้อมูล 80
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 81
บทที่ 4 ผลและวิจารณ์ 85
ผลการวิจัย 88
ข้อวิจารณ์ 124
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 132
สรุปผลการวิจัย 132
ข้อเสนอแนะ 143

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 149

ภาคผนวก 166
ภาคผนวก ก หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย 167
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย 169
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ 171
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 173
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย ประกอบวิทยานิพนธ์ 175
ภาคผนวก ฉ ตัวแปร นิยาม ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม 177
ภาคผนวก ช แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 195

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 207

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา	68
2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	72
3	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน	73
4	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความร่วมมือจากผู้ปกครอง	74
5	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจในโรงเรียน	75
6	โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อในแบบสอบถาม	77
7	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ของแบบสอบถาม	79
8	ดัชนีความกลมกลืน (fit indices)	84
9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู	88
10	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย	90

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้	92
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	95
13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	96
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน	97
15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบบรรยากาศโรงเรียน	98
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน	100
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน	101
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในโรงเรียน	103

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยืนของตัวแบบความไว้วางใจในโรงเรียน	103
20	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ	105
21	ค่าดัชนีและค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ	107
22	ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์	107
23	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ	108
24	ค่าดัชนีและค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ	110
25	ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์	110
26	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ	112
27	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ	113
28	ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	114
29	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ	115

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ	117
31	ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	118
32	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวแบบ	119
33	ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ	120
34	ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียน	121
35	ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้	122
36	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	123

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลององค์ประกอบของภาวะผู้นำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	18
2	ความสัมพันธ์คนวงในกับคนวงนอก	20
3	ขั้นตอนการพัฒนาการความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	21
4	ประเภทของบรรยากาศโรงเรียน (typology of school climate)	30
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	62
6	ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร	96
7	ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน	98
8	ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน	101
9	ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน	104
10	ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	106

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
11	ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	109
12	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	113
13	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	116
14	ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	120

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ความไว้วางใจเป็นตัวแปรสำคัญต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เราทำอยู่ ทุกๆ การติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจ การค้าขาย การตลาด การโฆษณาประชาสัมพันธ์ รวมถึงผลลัพธ์จากการกระทำนั้นๆ Covey (2006) กล่าวว่า "ความไว้วางใจ" (trust) คือ ต้นทุนทางธุรกิจที่จำเป็นและสำคัญมากกว่าต้นทุนทางด้านการเงินด้วยซ้ำ เพราะต่อให้มีเงินลงทุนมากมายมหาศาล หากไม่ได้รับความไว้วางใจจากสังคมธุรกิจย่อมอยู่ได้ยาก ซึ่งเมื่อพิจารณาในด้านการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครองและชุมชน แนวคิดเรื่องความไว้วางใจจึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สำคัญที่จะสามารถสร้างให้เกิดความร่วมมือ และเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กรได้

ในบริบทของการจัดการศึกษา ความไว้วางใจ (trust) เป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือในการพัฒนาโรงเรียน (Meier, 2002; Brown, 1998; Bryk and Schneider, 2002) ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา การบริหารงานมิได้ขึ้นตรงต่อจากส่วนกลางหรือผู้บริหารเพียงลำพัง แต่มุ่งให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าว เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน และมิอาจเกิดขึ้นได้โดยง่ายเพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย สถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนจำเป็นต้องสร้างให้เกิดซึ่งความไว้วางใจกันเป็นเบื้องต้น การเข้ามามีส่วนร่วมจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้นักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาวิธีการสร้างความไว้วางใจให้นักเรียน ผู้ปกครองและครูในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียน ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาลักษณะตามธรรมชาติของความไว้วางใจ (nature of trust) พบว่า ลักษณะทั่วไปของความไว้วางใจเป็นส่วนของบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลของการมองโลกในแง่ดี ความศรัทธาในการร่วมมือและความเชื่อมั่นที่แต่ละบุคคลสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างพอใจด้วยกัน (Newton, 2004) ในทางตรงข้ามความไม่ไว้วางใจจึงเป็นการมองโลก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในแง่ร้าย การดูถูกเหยียดหยามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในสังคมและความร่วมมือทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลง (Uslaner, 1999) จากลักษณะดังกล่าว ความไว้วางใจจึงเป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Hoy and Tschannen-Moran, 1999) ซึ่งพิจารณาได้ทั้งความไว้วางใจในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ในระดับบุคคล ความไว้วางใจอาจหมายถึงความเต็มใจที่จะถูกควบคุมด้วยความเชื่อมั่นอื่น คือ ความเมตตา (benevolent), ความซื่อสัตย์ (honest), การเปิดเผย (open), ความน่าเชื่อถือ (reliable) และความสามารถ (competent) (Hoy and Tschannen-Moran, 1999) ในระดับองค์กรความไว้วางใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กร เช่น คุณภาพของการสื่อสารและความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างรายบุคคลหรือระหว่างกลุ่มในองค์กรเพื่อความมั่นคงในระยะยาวขององค์กรและความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Moye, Henkin, and Eglay, 2005; Uslaner, 1999)

ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพราะการศึกษาไม่ใช่สิ่งที่จัดขึ้นได้โดยครูในโรงเรียน หรือโดยพ่อแม่และสมาชิกในครอบครัวที่บ้านเพียงลำพัง แต่การศึกษาถือเป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กอย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของบ้านและโรงเรียน ทั้งนี้ครอบครัวมีบทบาทสำคัญมากในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็ก ถ้าครอบครัวประสบความล้มเหลวในการทำหน้าที่ดังกล่าวโรงเรียนก็ไม่อาจทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวมีผลที่สะสม (cumulative) และต่อเนื่อง (continuing) ต่อพัฒนาการทุกด้านของเด็ก ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครอบครัวมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าโรงเรียนไม่มีอำนาจเพียงพอในการเปลี่ยนแปลงสิ่งซึ่งครอบครัวเป็นผู้ปลูกฝังและให้ความสำคัญ ผลการวิจัยจำนวนมากพบว่า การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ในการศึกษาของลูกมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับการประสบความสำเร็จของลูก (นภเนตร ธรรมบวร, 2541) สอดคล้องกับ Leeper, *et al.* (1979) ที่กล่าวว่าบ้านและโรงเรียนมีภาระหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กและไม่สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปราศจากความเข้าใจ การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ปกครองและครูจะต้องรู้จักเด็กทุกด้านทั้งที่โรงเรียนและที่บ้านเพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและครูที่มีคุณภาพในขณะเด็กอยู่ในระยะแรกของชีวิตจะมีอิทธิพลต่อชีวิตเด็กในอนาคต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความไว้วางใจ พบว่า ความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครองและครูเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันใน ความสำเร็จของความร่วมมือบ้าน โรงเรียนและชุมชน ความไว้วางใจไม่ได้ประสบความสำเร็จด้วย ตัวเอง แต่ผู้ปกครองกับครูต้องไว้วางใจกันก่อน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลถึงกันและ ส่งไปถึงความร่วมมือบ้าน โรงเรียนและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ (Ho, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Bryk and Schneider (2002) ของการปฏิรูปโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กรณีศึกษาใน โรงเรียนประถม 12 โรงเรียนที่แตกต่างกัน ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันทั้งเชิงปริมาณและผลของ การสัมภาษณ์เชิงลึกของครูใหญ่ ครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง ความไว้วางใจกับการตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วม (stakeholders) โดยมีความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบ พื้นฐานในการตัดสินใจจากการทดสอบความสัมพันธ์เกี่ยวกับความไว้วางใจจากการสำรวจเชิง คุณภาพโดยการศึกษาระยะยาว (longitudinal survey) พบว่า ความไว้วางใจที่มากขึ้นในนักเรียน และผู้ปกครอง ทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและคณิตศาสตร์สูงขึ้น แม้ผลกระทบของภาวะ เศรษฐกิจและสังคมยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Forsyth, Barnes, and Adams (2006) มุ่งศึกษาความไว้วางใจต่อโรงเรียนของผู้ปกครอง ผลการวิเคราะห์ระดับหนึ่งพบว่า ความไว้วางใจของพ่อแม่ที่แตกต่างกันนั้น ร้อยละ16 เกิดจากการเป็นสมาชิกกับโรงเรียน ระดับสอง พบว่า บรรทัดฐานการรับรู้อารมณ์ของพ่อแม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโรงเรียน ซึ่งจากการค้นพบนี้ สรุปได้ว่า สิ่งที่ค้นพบสนับสนุนแนวคิดที่ว่าความไว้วางใจโรงเรียนเป็นคุณสมบัติที่กลุ่มโรงเรียน มีร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นจากมาตรฐานอารมณ์ กระบวนการคิด และพฤติกรรมพ่อแม่มีความไว้วางใจต่อ โรงเรียนไม่เพียงพอ เพราะอุปสรรคทางสังคมและสิ่งแวดล้อม หากไม่คำนึงถึงความยากจน ขนาดของโรงเรียน และเชื้อชาติที่หลากหลาย และระดับโรงเรียนแล้ว ผู้นำของโรงเรียนสามารถ ทำให้พ่อแม่ไว้วางใจโรงเรียนและคงความไว้วางใจนั้นไว้ได้โดยทำให้นโยบายและการปฏิบัติเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน

นอกจากความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนแล้ว ลักษณะการบริหารและตัวผู้บริหาร ยังส่งผลต่อความไว้วางใจและผลสำเร็จต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จันทรานี สงวนนาม (2533) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของ โรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แบบของผู้นำเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีค่าอำนาจจำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับ โรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ และ ภารดี อนันต์นาวี (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สำหรับโรงเรียนเอกชนถึงแม้ว่าโรงเรียนเอกชนจะมีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่โรงเรียนเอกชนในปัจจุบันได้ประสบปัญหาด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้ทุกโรงเรียนต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดในสภาวการณ์ที่มีการแข่งขันทางด้านคุณภาพการศึกษาทั้งจากโรงเรียนเอกชนด้วยกันและจากโรงเรียนรัฐบาลประกอบกับผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้ลดลง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง (พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ, 2552) การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้ปกครองเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งได้นั้น ต้องเกิดจากความไว้วางใจในโรงเรียนและความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียน ชุมชนกับกิจกรรมของโรงเรียน

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจในโรงเรียนและความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนมีการศึกษาในโรงเรียนแต่ละระดับการศึกษาเฉพาะ กล่าวคือ ศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาแต่ในบริบทจริงลักษณะของโรงเรียนเอกชนที่มีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงประถมศึกษา เป็นลักษณะของโรงเรียนเอกชนที่มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งโรงเรียนในลักษณะดังกล่าวมีสิ่งที่น่าสนใจก็คือ ผู้ปกครองในแต่ละระดับย่อมมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ปกครองในระดับอนุบาลมุ่งเน้นที่การเลี้ยงดูและเตรียมความพร้อมของเด็กมากกว่าทักษะทางวิชาการ แต่ในขณะที่ผู้ปกครองในระดับประถมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมากกว่า ลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วม ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนกับโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันตามวัยของเด็ก อีกประการหนึ่งก็คือ เรื่องของรอยต่อระหว่างการศึกษาในระดับอนุบาลสู่ระดับประถมศึกษา ผู้บริหารหรือโรงเรียนจะมีวิธีการใด หรือสร้างบรรยากาศของโรงเรียนอย่างไรที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนและยังคงรักษาความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนในช่วงรอยต่อดังกล่าวไว้ได้อย่างราบรื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน

2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่แสดงตัวแปรทั้งหมดและขอบเขตประชากร ตามลำดับ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (principal's leadership) ศึกษาตามเค้าโครงความคิดรวบยอดของ Liden and Maslyn (1998) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1 ความชอบพอ (affect)

1.2 ความจงรักภักดี (loyalty)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution)

1.4 การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (profressional respect)

2. ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (school climate) ศึกษาตามแนวคิด Tschannen-Moran, *et al*. (2006) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership)

2.2 ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professionalism)

2.3 ความเป็นวิชาการ (academic press)

2.4 ความร่วมมือของชุมชน (community engagement)

3. ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (home-school-community collaboration) ศึกษาตามแนวคิดของ Ho (2007) ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้านที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.1 การอบรมเลี้ยงดูบุตร (parenting)

3.2 การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home)

3.3 การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting)

3.4 การสื่อสาร (communication)

3.5 การเป็นอาสาสมัคร (volunteering)

3.6 การตัดสินใจ (decision making)

3.7 การร่วมมือกับชุมชน (community collaborating)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (trust in school) ศึกษาตามแนวคิดของ Ho (2007) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

4.1 ครูไว้วางใจนักเรียน (teachers trust students)

4.2 ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parents trust teachers)

4.3 ครูไว้วางใจผู้ปกครอง(teachers trust parents)

4.4 ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parent involvement)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้ง คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 4,981 คน จากโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 187 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553)

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้คือ

1. เป็นองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในโรงเรียนเพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน

2. เป็นข้อมูลให้โรงเรียนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียน ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

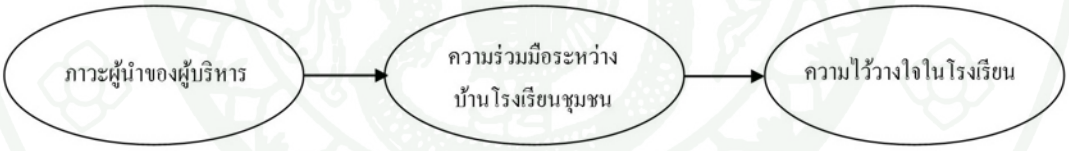
1. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

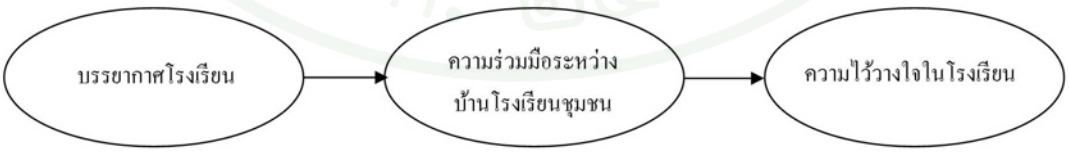
สมมติฐานที่ 2: บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

2. ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

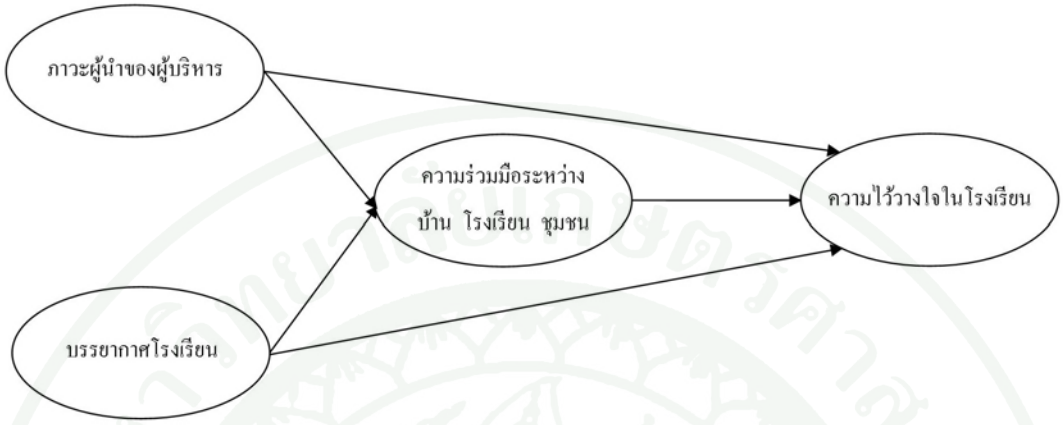


สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 5: ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน



นิยามศัพท์

ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการสำหรับคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (principal's leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนเอกชน โดยการประเมินความรู้สึกของครูเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็นสี่ด้าน คือ

1. ความชอบพอ (affect) หมายถึง ความรู้สึกของครูในความชื่นชมผู้บริหาร อยากเป็นเพื่อน สนุกกับการทำงานเกิดขึ้นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่พร้อมจะช่วยเหลือ ปกป้องและสนับสนุนผู้บริหารของตน

3. การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการทำงานของตนและผู้บริหารที่ทุมเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (profressional respect) หมายถึง ความรู้สึกของครูในความมีชื่อเสียงและการยอมรับในความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรยากาศโรงเรียน (school climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลากรในโรงเรียนด้วยกันโดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็นสี่ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ยึดหลักความเสมอภาคในการทำงานและรักษามาตรฐานการทำงานของครู

2. ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professionalism) หมายถึง พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือนักเรียนและความร่วมมือในงานสอน

3. ความเป็นวิชาการ (academic press) หมายถึง บรรยากาศในเชิงวิชาการที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการภายใต้ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร

4. ความร่วมมือของชุมชน (community engagement) หมายถึง ความพยายามอย่างสูงของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดนโยบายและการทำหน้าที่ของโรงเรียน รวมทั้งแรงกดดันให้กวดขันผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (home-school-community collaboration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ผ่านความเชื่อทัศนคติและพฤติกรรมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักเรียน มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็นเจ็ดด้าน คือ

1. การอบรมเลี้ยงดูบุตร (parenting) หมายถึง การช่วยเหลือบุตรโดยสมาชิกในครอบครัวด้วยทักษะการเลี้ยงดูและความเข้าใจพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น

2. การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) หมายถึง การช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting) หมายถึง กิจกรรมทางสังคมในการเริ่มการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน

4. การสื่อสาร (communication) หมายถึง การติดต่อร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครอง

5. การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) หมายถึง การที่ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยกิจกรรมของโรงเรียน

6. การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลำดับขั้นต่างๆ ของการกำกับดูแลโรงเรียน

7. การร่วมมือกับชุมชน (community collaborating) หมายถึง การเพิ่มความร่วมมือของชุมชน แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและความสนใจของผู้ปกครอง

ความไว้วางใจในโรงเรียน (trust in school) หมายถึง ความเต็มใจที่ถูกควบคุมด้วยความเชื่อมั่นในโรงเรียน มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็นสี่ด้าน คือ

1. ครูไว้วางใจนักเรียน (teachers trust students) หมายถึง ความไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียน

2. ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parents trust teachers) หมายถึง ความไว้วางใจของผู้ปกครองที่มีต่อครู

3. ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (teachers trust parents) หมายถึง ความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ปกครอง

4. ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parent involvement) หมายถึง ครูไว้วางใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการของโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554

ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554

ผู้ปกครอง หมายถึง พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้ที่ดูแลใกล้ชิดของนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554

โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษา เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและข้อค้นพบต่างๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. บรรยากาศโรงเรียน
3. ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน
4. ความไว้วางใจในโรงเรียน
5. โรงเรียนเอกชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (principal's leadership) พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาเป็นระยะเวลานานอย่างมีระบบและดำเนินการต่อเนื่องมาร่วมร้อยปี ทำให้เกิดมุมมองและความเชื่อต่างๆ ที่พัฒนามาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำจำนวนมาก ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ กลุ่มทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ให้คำนิยามของภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Bass (1965 อ้างใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้และจำ แนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ (traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำ ให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็น รูปแบบของการจูงใจ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมจูงใจหรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำ ตามมิใช่การบังคับ ขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำ กับผู้ตาม ผู้นำย่อมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวความคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำ เป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ เป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง

10. ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำ แตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้นำ กิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนด ขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำ มุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (interpersonal influence)

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพลักษณะและความสามารถของผู้บริหารที่จะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษา ที่มิใช่ทำหน้าที่เพียงแต่บริหารโรงเรียนไปตามระเบียบของราชการเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่แท้จริงในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงย่อมสามารถทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถจึงต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำของการบริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบันต้องอาศัยส่วนประกอบที่สำคัญหลายประการของผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมให้ให้องค์การนั้นอยู่ได้อย่างยั่งยืน มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้รวมพลังทั้งหลายเพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์

แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ (leadership) นั้น ได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย เช่น

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (trait approach) ที่เชื่อว่าผู้นำต้องมีคุณลักษณะพิเศษที่เหนือกว่าบุคคลอื่นๆ แนวคิดนี้จึงพยายามศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จแล้วนำคุณลักษณะที่ศึกษาพบมากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้นำ (ประทีป บินชัย, 2546)

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (behavioral approach) แนวคิดนี้มุ่งศึกษาแบบฉบับพฤติกรรมของผู้นำเพื่อค้นหาว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะใช้แบบฉบับพฤติกรรมการนำอย่างไร เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ประทีป บินชัย, 2546)

3. แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational approach) แนวคิดนี้มุ่งศึกษาความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความต้องการของสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย (ประทีป บินชัย, 2546)

4. แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (leader-member exchange) แนวคิดนี้มีมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แตกต่างออกไป โดยมองว่าภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่มีศูนย์กลางอยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับสมาชิก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจึงเป็นความสัมพันธ์สองฝ่ายแบบสองต่อสอง (dyadic relationship) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีจุดเน้นอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำเป็นสำคัญ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. แนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional approach) แนวคิดนี้จะมุ่งเน้นศึกษาทักษะในการบริหารจัดการของผู้นำว่าบริหารจัดการอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง (ประทีป บินชัย, 2546)

6. แนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational approach) แนวคิดนี้มุ่งเน้นศึกษาว่าจะนำอย่างไรให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เหนือกว่าความคาดหวัง (ประทีป บินชัย, 2546)

จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารของโรงเรียนทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษานั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้นๆ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากการศึกษาเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน อีกทั้งมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้และติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ อยู่เสมอ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำของสถานศึกษาในการจัดการงานต่างๆ ให้มีคุณภาพ

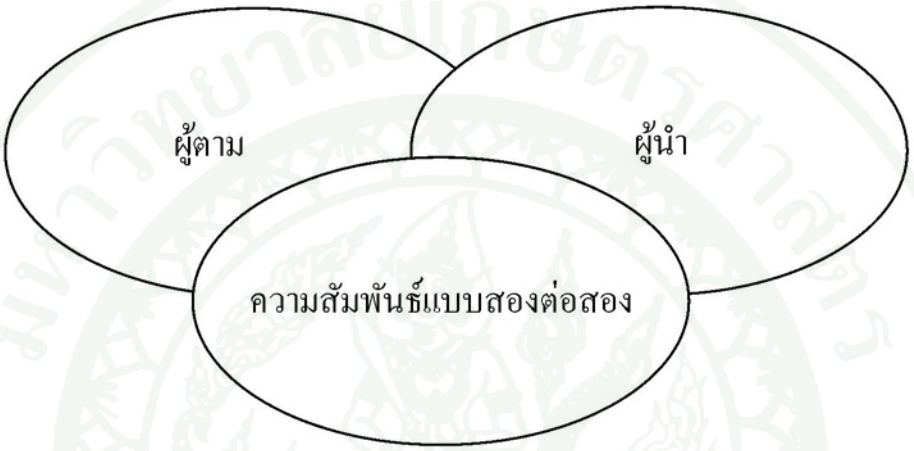
ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (leader-member exchange) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีนักวิจัยทำการศึกษามากว่า 35 ปี (Grean and Uhl-Bein, 1995) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามนี้เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยพิจารณาถึงธรรมชาติการทำงานของบุคคลที่ไม่ได้เกิดขึ้นตามลำพัง แต่ย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ร่วมงานและองค์การของบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้ที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยทางด้านกระบวนการภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

Dansereau, Graen, and Haga (1975) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ศึกษาภาวะผู้นำในแง่ของคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความสัมพันธ์รายคู่แนวตั้ง (vertical dyad linkage: VDL) หรือทฤษฎีสายสัมพันธ์ในแนวตั้งแบบสองต่อสอง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ที่มีจุดเริ่มต้นทางทฤษฎีมาจากการมองภาวะผู้นำที่แตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่กล่าวโดยทั่วไปถึงพฤติกรรมของผู้นำและคุณสมบัติผู้ตาม ด้วยการมุมมองของความสัมพันธ์รายคู่นี้ทำให้สัมพันธ์กับทฤษฎีร่วมสมัยของความไว้วางใจรายบุคคล (interpersonal trust) ซึ่งก่อนหน้านี้มองว่าภาวะผู้นำที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามแต่ละคนในกลุ่มงานเดียวกันนั้นเหมือนกัน มุมมองเช่นนี้จึงมีชื่อเรียกว่าลักษณะภาวะผู้นำโดยเฉลี่ย (average leadership style) แต่แนวคิดของทฤษฎีความสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสองต่อสองนั้น มองแตกต่างจากมุมมองเดิมว่า ผู้นำสามารถแยกแยะผู้ตามแต่ละคนในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แสดงออกมาและพฤติกรรมที่กระทำต่อผู้ตามแต่ละคนจึงไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับคุณภาพความสัมพันธ์ที่ผู้นำมีต่อผู้ตามแต่ละคน ผู้ตามที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำก็มีแนวโน้มที่ผู้นำจะสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าผู้ตามที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำที่ไม่ดี (Dienesch and Liden, 1986; Graen and Uhl-Bien, 1995; House and Aditya, 1997) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลององค์ประกอบของภาวะผู้นำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
ที่มา: Graen and Uhl-Bein (1995)

แรกเริ่มทฤษฎีความสัมพันธ์รายคู่แนวตั้งนี้ไม่ได้อธิบายในแนวทางของการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ให้ความสนใจอธิบายในแนวของการสร้างบทบาท (role-making approach) ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากกว่า (Dienesch and Liden, 1986; Graen and Uhl-Bien, 1995; House and Aditya, 1997) ในช่วงเริ่มต้นการสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำกับผู้ตามเริ่มจากกระบวนการสร้างบทบาทโดยที่ผู้นำมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับผู้ตาม ผู้ตามที่สามารถทำงานได้ดีสำเร็จตามที่มอบหมายจะเป็นผู้ตามที่ผู้นำรับรู้ว่ามีความสามารถและไว้วางใจได้ ทำให้ผู้นำกล้าที่จะมอบหมายบทบาทความรับผิดชอบที่มากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งให้อิสระในการต่อรองบทบาท (negotiating latitude) การทำงานของตนเองมากขึ้น อิสระในการต่อรองบทบาทนี้จึงเป็นศูนย์กลาง

ต่อมาในช่วงทศวรรษปี 1980 ทฤษฎีความสัมพันธ์รายคู่แนวตั้งได้เปลี่ยนชื่อใหม่กลายเป็นทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาแยกออกไปเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางการขยายสาระสำคัญของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและแนวทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การแยกออกไปพัฒนากลายเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามรายบุคคล (individualized leadership) (Van Breukelen, Schyns and Le Blanc, 2006 อ้างใน นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550) แนวทางแรกยังคงยึดเอาสาระสำคัญเดิมของทฤษฎี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมาขยายรายละเอียดของทฤษฎีให้ชัดเจนขึ้น ในขณะเดียวกันได้เริ่มนำเอาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) มาอธิบายความสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามมากขึ้น Graen and Scandura (1987) ผู้บุกเบิกทฤษฎีแนวทางนี้พยายามอธิบายถึงขั้นตอนพัฒนาการของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งโดยหลักแล้วยังคงนำทฤษฎีบทบาทมาใช้อธิบายพัฒนาการที่เกิดขึ้น

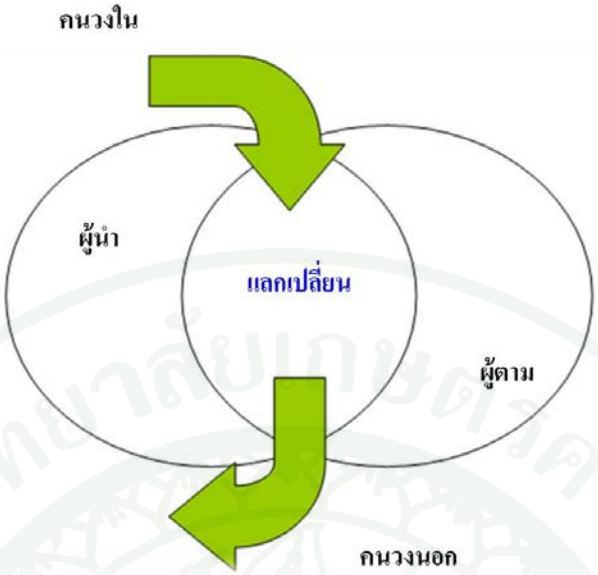
Northouse (2007) กล่าวว่า แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมองถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในลักษณะที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามแต่ละคนเท่ากัน แต่ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำกับผู้ตาม เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นกระบวนการแลกเป็นที่ไม่เท่ากัน โดยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์แบบสองต่อสองระหว่างผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะเป็นคนวงใน (in group) ส่วนผู้ตามจะเป็นได้ทั้งคนวงในที่ได้รับความสนิทสนมกับผู้นำและคนวงนอก (out group) ที่ไม่ได้รับความสนิทสนมกับผู้นำ ในสภาพของการทำงานภายในองค์การนั้น ผู้ตามแต่ละคนสามารถทำให้ตนกลายเป็น “คนวงใน” หรือ “คนวงนอก” ได้

ในการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งจะมีผู้ตามอยู่เพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่ผู้นำไว้วางใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีเป็นพิเศษ ส่งผลให้เกิดการแบ่งผู้ตามในกลุ่มงานของผู้นำออกเป็น 2 ฝ่ายตามคุณภาพความสัมพันธ์ คือ

1. คนวงใน (in-group) คือ ผู้ตามที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ มีความไว้วางใจ ให้การสนับสนุนและให้รางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมากกว่า

2. คนวงนอก (out-group) คือ ผู้ตามที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ มีความไว้วางใจ ให้การสนับสนุนและให้รางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการน้อยกว่า (Graen and Uhl-Bien, 1995) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เป็นคนวงนอก จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำที่เป็นคนวงใน ดังภาพที่ 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์คนวงในกับคนวงนอก
ที่มา: Babou (2008)

Graen and Scandura (1987) ผู้บุกเบิกทฤษฎีแนวทางนี้พยายามอธิบายถึงขั้นตอนการพัฒนาการความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งโดยหลักแล้วยังคงนำทฤษฎีบทบาทมาใช้อธิบายพัฒนาการที่เกิดขึ้น พัฒนาการของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามแบ่งออกเป็น 3 ขั้น (ดังภาพที่ 3) ดังนี้

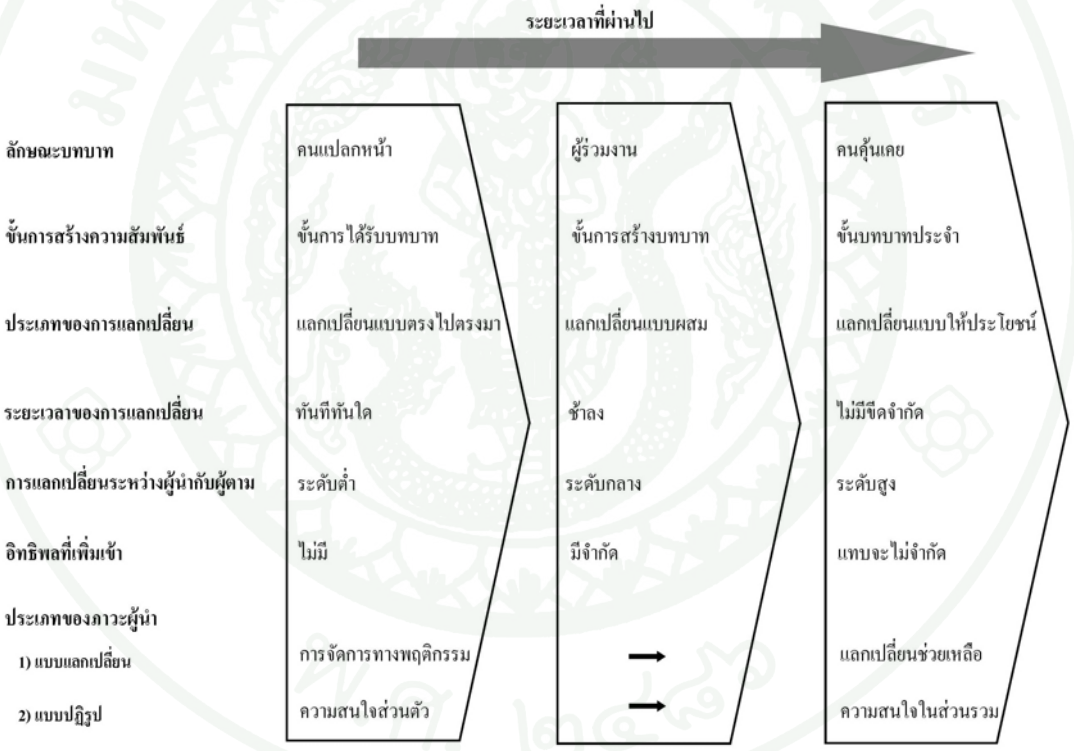
1. ขั้นการได้รับบทบาท (role taking stage) เป็นขั้นที่ผู้นำมอบหมายงานความรับผิดชอบให้กับผู้ตาม และในขณะเดียวกันผู้นำเองก็เก็บข้อมูลและประเมินศักยภาพของผู้ตามจากงานและบทบาทที่มอบหมายให้ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในช่วง ในขั้นนี้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามยังคงเป็นการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก

2. ขั้นการสร้างบทบาท (role making stage) เป็นขั้นที่ผู้นำกับผู้ตามพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นช่วงที่ผู้นำเริ่มนิยามและกำหนดความสัมพันธ์ของตนที่มีต่อผู้ตามแต่ละคน ในช่วงนี้เป็นช่วงที่ผู้นำกับผู้ตามต่างเริ่มต่อรองความสัมพันธ์ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนและตอบแทนทรัพยากรที่มีค่าให้ซึ่งกันและกัน แต่ละฝ่ายจะต้องพยายามเสนอในสิ่งที่คิดว่าอีกฝ่ายให้คุณค่าความสำคัญ ในขณะเดียวกันการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม ในขั้นนี้ผู้ตามคนใดที่ผู้นำคิดว่าเป็นฝ่ายคนใน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะเปลี่ยนจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจมาเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมมากขึ้น ในขั้นนี้ ความไว้วางใจจะเข้ามามีบทบาทสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากผู้นำนั้นต้องเสี่ยงที่จะต้องมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ตาม ดังนั้นผู้ตามที่อยู่ในฝ่ายคนในซึ่งเป็นผู้ตามที่ผู้นำมีความไว้วางใจจะเป็นผู้ตามที่ได้รับมอบหมายงานมากกว่า ต่อมาในขั้นที่สาม คือ ขั้นการปรับบทบาทให้เป็นมาตรฐาน

3. ขั้นบทบาทประจำ (role routinization) เป็นขั้นหลังจากที่ผู้ตามได้สร้างบทบาทและความสัมพันธ์กับผู้นำแล้ว การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะค่อยๆ ปรับให้เป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างคงที่ผ่านกระบวนการร่วมมือทำงานต่างๆ บทบาทต่างๆ ที่ผู้ตามได้รับจะค่อยถูกปรับให้กลายเป็นงานและหน้าที่ที่ต้องทำเป็นประจำ กลายเป็นมาตรฐานของบทบาทและพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตาม



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนาการความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
ที่มา: Graen and Uhl-Bein (1995)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกเหนือจากการนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาอธิบายถึงลักษณะการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นแตกต่างกันในแต่ละขั้นของพัฒนาการความสัมพันธ์แล้ว การแลกเปลี่ยนทางสังคมยังถูกนำมาใช้อธิบายถึงสิ่งที่ใช้แลกเปลี่ยน (currencies) ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งเริ่มกลายมาเป็นประเด็นที่นักวิจัยทางทฤษฎีนี้สนใจศึกษา สิ่งที่ใช้แลกเปลี่ยนสำหรับการแลกเปลี่ยนทางสังคมอาจจะไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้เหมือนเช่นการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ แต่สิ่งที่ใช้แลกเปลี่ยนนั้นจะต้องมีค่าในสายตาของผู้ที่แลกเปลี่ยน Dienesh and Liden (1986) ได้เสนอว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามประกอบด้วยหลายมิติและอยู่บนพื้นฐานการยอมรับการแลกเปลี่ยน 3 ประการ คือ การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) ความจงรักภักดี (loyalty) และความชอบพอ (affect)

ถึงแม้ว่า Dienesh and Liden (1986) ได้อธิบายมิติของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามไว้สามประการแต่ก็มิได้สรุปว่าการแลกเปลี่ยนดังกล่าวมีเพียงสามมิติเท่านั้น หากยังได้อภิปรายความเป็นไปได้ของมิติอื่นๆ เช่น ความไว้วางใจ (trust) ความเคารพ (respect) ความเปิดเผย (openness) และความจริงใจ (honesty) ดังนั้นเพื่อพัฒนาแนวคิดจากงานวิจัย Liden and Maslyn (1998) ได้ศึกษาต่อโดยทำการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยทำการรวบรวมและวิเคราะห์มิติของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทำการตรวจสอบเชิงเนื้อหาและได้ผลลัพธ์สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยประกอบด้วยสี่ด้าน ดังนี้

1. ความชอบพอ (affect) เป็นความชอบพอร่วมกันของผู้ตามในความสัมพันธ์รายคู่บนพื้นฐานของเสน่ห์ดึงดูดระหว่างบุคคลมากกว่าที่จะเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับงานหรือค่านิยมทางวิชาชีพ ความชอบพอนี้อาจแสดงให้เห็นในรูปความปราถนาและ/หรือ การเกิดความสัมพันธ์ที่มีองค์ประกอบและผลลัพธ์ที่มีคุณค่าส่วนตัว เช่น การเกิดมิตรภาพ

2. ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นการแสดงออกซึ่งการสนับสนุนอย่างเปิดเผยต่อเป้าหมายและลักษณะส่วนตัวของอีกฝ่ายหนึ่งในความสัมพันธ์รายคู่ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ความจงรักภักดีมีความเกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3. การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) คือการรับรู้ระดับของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้นำและผู้ตามทำเพื่อเป้าหมายร่วมกันและความสำคัญของการประเมินกิจกรรมเกี่ยวกับงานรวมไปถึงการที่ผู้ตามในองค์การจัดการกับความรับผิดชอบและทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปเกินกว่าที่แจ้งไว้ในสัญญาจ้างรวมถึงการที่หัวหน้างานให้ข้อมูลทรัพยากรและโอกาสในการทำงานต่างๆ เช่นกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การให้การนับถือในทางอาชีพ (professional respect) เป็นการรับรู้ระดับที่ผู้นำและผู้ตามสร้างชื่อเสียงจากการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งการรับรู้นี้อาจอยู่บนประสบการณ์ส่วนบุคคล รางวัล ความสำเร็จและการได้รับการยกย่องทางวิชาชีพ

เครื่องมือวัดภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

การศึกษาทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ได้รับความสนใจจากนักวิจัยจำนวนมาก จึงมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดระดับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหลายชุด เครื่องมือวัดที่ได้รับความนิยมมากที่สุด พัฒนาโดย Graen and Uhl-Bien (1995) ชื่อว่า LMX-7 แบบวัดนี้ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 7 ข้อ ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 3 ด้าน คือ ความนับถือ (respect), ความไว้วางใจ (trust) และ ความผูกพัน (obligation) กล่าวคือเป็นการประเมินการยอมรับนับถือในขีดความสามารถของกันและกัน การให้ความไว้วางใจอย่างลึกซึ้งต่อผลที่มีต่อกัน และความรู้สึกที่ผูกพันต่อกันสูง โดยองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระดับการเป็นหุ้นส่วนต่อกัน

ต่อมามีการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ให้สามารถวัดตัวแปรในฐานะที่เป็นตัวแปรหลายมิติ เครื่องมือวัดนี้ผ่านการวิจัยและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในเวลาต่อมา คือ เครื่องมือวัด LMX-MDM ของ Liden and Maslyn. (1998) แบบวัดนี้ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 12 ข้อ ที่วัดตัวแปรเป็น 4 มิติ ตามสิ่งแลกเปลี่ยน (currencies) ที่สำคัญ คือ ความชอบพอ (affect), ความจงรักภักดี (loyalty), การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) และการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (professional respect)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือก LMX-MDM ในการวัดระดับภาวะผู้นำผู้บริหารในการสร้างเครื่องมือวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยนำมาปรับและเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทและตัวอย่างในงานวิจัยนี้

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูแต่ละคน จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยด้านต่างๆ สี่ด้าน ได้แก่ ความชอบพอ (afect) ความจงรักภักดี (loyalty) การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) และการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (professional respect) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามนี้เป็นกระบวนการที่ทำให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหารและสมาชิกในโรงเรียน คือ ครู และผู้ปกครอง เกิดความร่วมมือร่วมใจจากคนวงนอกให้เป็นคนวงใน เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

บรรยากาศโรงเรียน

ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

Halpin (1966) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในองค์การต่างๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะหรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีพฤติกรรมของผู้บริหารขององค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์การประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Steers (1977) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์การ ที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า “ควรจะเป็น” มากกว่า “ที่เป็นอยู่” ถ้าหากว่าสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่าบรรยากาศควรเป็นแบบเผด็จการ เขาจะต้องมีความคาดหวังต่อไปได้ว่า เขาจะต้องปฏิบัติตนอย่างเผด็จการ แม้ว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตยก็ตาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์การ การกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศ และยังเชื่อว่าบรรยากาศขององค์การนั้น ย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป

3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การอันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลถึงความสำเร็จในองค์การ

Steer and Porter (1987) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาสภาพแวดล้อมในองค์การซึ่ง เรียกว่า บรรยากาศองค์การ ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Hoy and Miskel (1996) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนตามความรู้สึกของครูซึ่งได้รับอิทธิพลจากการจัดการองค์การแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคลิกภาพของบุคลากรและความเป็นผู้นำในองค์การ เป็นลักษณะภายในของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในองค์การ

Snow (2002) กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอย่างไรในสิ่งแวดล้อมที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่ บรรยากาศเป็นสิ่งที่มีพลังสำคัญที่สุดที่ควรคำนึง เมื่อมีการพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในองค์การหรือการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับบรรยากาศในองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อทัศนคติของสมาชิกในองค์การและมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การเช่นกัน

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การๆ หนึ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “บรรยากาศโรงเรียน” แทนคำว่า “บรรยากาศองค์การ” จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพหรือระดับทางกายภาพและจิตภาพของโรงเรียนที่คณะครูได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจหรือเป็นแรงกดดันที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนแสดงพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน

Halpin and Croft (1966 อ้างใน จันทรานี สงวนนาม, 2533) ได้วิจัยค้นคว้าหาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1963 พวกเขาได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนไว้ดังนี้

บรรยากาศโรงเรียนนั้น ประกอบด้วยพฤติกรรมของครูกับผู้บริหารโรงเรียนโดยแยกออกเป็นพฤติกรรมของครูอาจารย์สี่มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหารสี่มิติ รวมแปดมิติ ดังนี้

1. ลักษณะของพฤติกรรมครู

1.1 การกีดกัน (hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูซึ่งถูกผู้บริหารมอบหมายภาระด้วยหน้าที่ประจำวันงานคณะกรรมการ คณะทำงานและการมอบหมายงานอื่นๆ ซึ่งครูสังเกตรับรู้ว่าเป็นงานยุ่งที่ไม่จำเป็น

1.2 การสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ความเพลิดเพลินของครูที่มีความสัมพันธ์อย่างอบอุ่น ฉันมิตรเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

1.3 การละลาย (disengagement) หมายถึง แนวโน้มของครูที่ทำงานไปตามระเบียบปราศจากปณิธานความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ

1.4 การภูมิใจ (esprit) หมายถึง ขวัญกำลังใจของครูที่เจริญงอกงามจากความสำนึกของผลสำเร็จของงานและของความพึงพอใจในต้องการทางสังคม

2. ลักษณะของพฤติกรรมผู้บริหาร

2.1 การเน้นผลงาน (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมควบคุมอย่างใกล้ชิดมีลักษณะของการควบคุมสั่งการสูง และไม่รู้สึกต่อเสียงสะท้อนหรือข้อมูลป้อนกลับของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 การหนีห่าง (aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นส่วนตัวบริหารโดยเอกสารและตัวหนังสือและอยู่ห่างหรือมีช่องว่างจากครูทางด้านสังคม

2.3 มิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองฉันมิตร พยายามทำตัวให้เป็นที่พึ่งได้และทำบางสิ่งบางอย่างเล็กๆ น้อยๆ เป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่เพื่อครู เมื่อเขามีโอกาสทำได้

2.4 การผลักดัน (thrust) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่เป็นเชิงพลวัต ซึ่งเป็นความพยายามที่จะผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้านั้น ได้กระทำโดยการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติ

จากองค์ประกอบทั้งแปดมิติดังกล่าวนี้ Halpin and Croft (1963 อ้างใน จันทรานี สงวนนาม, 2533) ได้พิจารณาจัดเป็นแบบของบรรยากาศองค์การได้หกแบบ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละแบบที่ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดีมีความสามัคคีช่วยเหลือกันมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหาร มีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงานผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อยๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานดี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแต่ไม่เท่ากับบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมของผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจและพลอยมีขวัญและกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดีแต่ความสัมพันธ์ฉันมิตรมีน้อย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อยเพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่น ภาวการณ์นำเป็นผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ฉันมิตรผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่งกฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้บุคลากรขาดความสามัคคีในการทำงานบุคลากรไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปลานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงานหรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก บุคลากรจะคอยกระตุ่นผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (paternal climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะที่ผู้บริหารได้บริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคลากรแต่มักประสบความล้มเหลวเพราะบุคลากรไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของบุคลากรมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผลงานมีน้อยขวัญและกำลังใจของบุคลากรเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งๆ ที่บางเรื่องรู้บ้างเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้บุคลากรรำคาญผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารได้บริหารโดยขาดความรู้ขาดบุคลากรคุณภาพของการเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลบุคลากรเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและขาดความภาคภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันน้อยแต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผลเพราะมุ่งสนองความต้องการของตัวเองเท่านั้น ขาดความคิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สร้างสรรค์ไม่เคยแสดงความเป็นผู้นำที่ดีต่อบุคลากร บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

Forehand and Gibson (1973 อ้างใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การใดองค์การหนึ่งเกิดขึ้นจากกลุ่มขององค์ประกอบเฉพาะของแต่ละองค์การ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไปและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ และได้ได้จำแนกองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (size and structure) โดยทั่วไปแล้วเราจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง แต่องค์การขนาดใหญ่จะบริหารงานเป็นแบบรูปนัยและไม่คำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของคนในแต่ละระดับขององค์การอย่างมาก ในด้านโครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญและเกี่ยวพันกับขนาดขององค์การ องค์การมีขนาดใหญ่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหินห่างจากผู้บริหารระดับสูง อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อยความห่างเหินดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศของการบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลขึ้น

2. แบบของภาวะผู้นำ (leadership patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐ พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันในการสร้างบรรยากาศแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้

3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) หมายถึง จำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันของระบบต่างๆ ที่องค์การนั้นใช้อยู่

4. เป้าหมายและทิศทาง (goal direction) องค์การแต่ละประเภทย่อมมี เป้าหมายและทิศทางต่างกันไปตามประเภทขององค์การนั้น เช่น องค์การธุรกิจย่อมมีเป้าหมายต่อการมีผลกำไร

5. ขอบข่ายงานการติดต่อสื่อสาร (communication network) การติดต่อสื่อสารขององค์การเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะข่ายการติดต่อสื่อสารจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของการ ติดต่ออำนาจในการบริหารและความสัมพันธ์ของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารตามระดับบนมาล่าง จากระดับล่างไปสู่ส่วนบน หรือในระดับเสมอกันจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดในการบริหารของแต่ละหน่วยงานได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hoy and Miskel (2001) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด (open climate) บรรยากาศแบบผูกพัน (engaged climate) บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (disengaged climate) บรรยากาศแบบปิด (closed climate) โดยพิจารณาจากมิติสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร (principal behavior) และพฤติกรรมของครู (teacher behavior) ดังภาพที่ 4

		พฤติกรรมผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน	บรรยากาศแบบปิด

ภาพที่ 4 ประเภทของบรรยากาศโรงเรียน (typology of school climate)
ที่มา: Hoy and Miskel (2008)

1. บรรยากาศแบบเปิด (open climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมของครู ซึ่งพฤติกรรมที่สนับสนุนความโปร่งใสและความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตรให้ความร่วมมือและมีพันธะผูกพันกับการทำงาน พฤติกรรมทั้งของผู้บริหารและของครูมีลักษณะแบบเปิด และเชื่อถือได้อย่างแท้จริง

2. บรรยากาศแบบผูกพัน (engaged climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารใช้ความพยายามในการควบคุมไม่มีประสิทธิผล ในขณะที่ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบเข้มงวด อำนาจนิยม ไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของครู นอกจากนั้นยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครูอีกด้วย โดยการให้ทำในกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่าย หรือหน่วยงานที่ทำให้ไม่มีเวลาว่าง เป็นต้น อย่างไรก็ตามในส่วนของครูจะเพิกเฉยและไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะดังกล่าว แต่จะปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในความเป็นวิชาชีพ ให้การยอมรับและสนับสนุนครูด้วยกันเอง และมี ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการทำงานกับเพื่อนครู มองเพื่อนครูเป็นมนุษย์ เป็นเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกัน ครูจะมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตนในระดับสูงในขณะที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่อ่อนแอครูจะมีความเป็นกลุ่มก้อน มีความผูกพันกับพันธกิจ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีลักษณะแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (disengaged climate) เป็นสภาพการบริหารที่ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบผูกพัน คือ ผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิด มีความเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนและส่งเสริม รับฟังข้อคิดเห็นจากคณะครู ให้ความอิสระในการทำงานหลีกเลี่ยงภาระงานที่ไม่สำคัญ ในขณะที่ครูที่มีพฤติกรรมไม่ยอมรับผู้บริหาร เลวร้ายกว่านั้น ครูจะทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อเป็นการหยุดยั้งหรือทำลายความพยายามของผู้บริหารนั้นเสียอีก อย่างดีที่สุดก็เพียงเพิกเฉยหรือไม่เอาใจใส่กับผู้บริหารและไม่เพียงแต่ไม่ชอบผู้บริหารเท่านั้น ครูเองยังไม่ชอบและไม่เป็นมิตรกับเพื่อนครูด้วยกันเอง มีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแม้ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบสนับสนุนเอาใจใส่ ยืดหยุ่น อำนวยความสะดวก และไม่ควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ครูจะมีลักษณะแบ่งแยกไม่ผ่อนปรนและไม่มีพันธะผูกพันกับงานและความรับผิดชอบ

4. บรรยากาศแบบปิด (closed climate) หมายถึง สภาพการบริหารที่ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ทั้งผู้บริหารและครูจะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารจะเน้นงานที่น่าเบื่อหน่าย จู้จี้จุกจิก และเน้นงานที่ไม่สำคัญ ครูเองก็มีพฤติกรรมตอบสนองในระดับน้อยที่สุดแทบไม่มีความผูกพันกับงานและความรับผิดชอบ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่มีประสิทธิผลใช้ความเข้มงวดควบคุมกำกับในระดับสูง ไม่มีการยอมรับนับถือ ความเอาใจใส่และการสนับสนุนส่งเสริมคณะครูเองก็มีความสับสน ขาดความมีน้ำใจ ขาดการให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบไม่ส่งเสริมสนับสนุน ไม่ยืดหยุ่น เป็นตัวสร้างปัญหาอุปสรรค เสียเอง และเน้นการควบคุม ในส่วนของครูจะมีลักษณะการแบ่งแยกไม่ผ่อนปรนต่อกัน

สุขภาพองค์การ (organizationa health) ของโรงเรียนเป็นอีกกรอบแนวคิดที่บรรยายบรรยากาศโรงเรียน (Hoy and Miskel, 2008) และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (healthy school) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคมชุมชนและผู้ปกครอง ครูใหญ่มีภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนครู ชี้นำและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิดของครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การดีจะผูกพันกับ การเรียนการสอน ตั้งมาตรฐานการเรียนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ ครูมีความจริงใจกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในสถาบันของตน (Hoy and Miskel, 2001)

Hoy and Forsyth (1986 อ้างใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น องค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ความต้องการเชิงเครื่องมือ (instrumental needs of adaptation and goal achievement) และความต้องการเชิงการแสดงออก (expressive needs of social and normative integration) ซึ่งการที่องค์การทางการศึกษาแสดงถึงการมีสุขภาพดีต้องมีการปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกันทั้ง 3 ระดับ คือ ในระดับปฏิบัติการ คือ การผลิตผลผลิต ระดับบริหาร คือ การเป็นสื่อและประสานให้เกิดงานระดับสถาบัน คือ การสร้างสัมพันธ์กับสังคมโดยมีมิติต่างๆ เจ็ดมิติ เป็นตัวชี้วัดความเข้มแข็งของสถาบัน (institutional integrity), อิทธิพลของครูใหญ่ (principal influence), การบริหารเน้นคน (consideration), การบริหารเน้นงาน (initiating structure), การสนับสนุนทรัพยากร (resource support), ขวัญของครู (morale) และการเน้นวิชาการ(academic emphasis) ซึ่งการวัดคุณสมบัติเรียกว่าเครื่องมือการวัดสุขภาพองค์การ (organizational health inventory: OHI)

Hoy, *et al.* (1998); Tschannen-Moran, *et al.* (2006) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศโรงเรียนเพื่อให้นักวิชาการและผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจระดับย่อยของ OHI และ OCDQ สำหรับโรงเรียนในหลายระดับนั้น การวิเคราะห์แบบปัจจัยระดับรองจึงถูกนำมาใช้เพื่อรวบรวมระดับย่อยต่างๆ ให้เข้าไว้ในการวัดการบรรยากาศของโรงเรียนแบบองค์รวม ซึ่งจะเป็นการผนวกความคิดจากทั้งมิติทางการเปิดกว้าง (openness perspective) และสุขภาพของโรงเรียน (school healthy) โดยจากมิติทั้งหมด 12 มิติของกรอบแนวคิดบรรยากาศองค์การ สองมิติอันได้แก่ การเปิดกว้าง (openness) และสุขภาพ (health) นั้น พบว่ามีมิติที่โดดเด่น 4 มิติ อันได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership), ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professionalism), ความเป็นวิชาการ (academic press) และแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม (environmental press) (Hoy, *et al*., 1998; Hoy and Sabo, 1998)

ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู ในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียนและไม่ถูกมองว่าเข้มงวด จำกัดหรือบังคับมากเกินไป ผู้บริหารพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของโรงเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มีบทบาทในการสอนโดยตรง แต่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางและจัดการกับการคาดหวังต่างๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหารที่แสดงภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ มักเป็นบุคคลที่คิดถึงผู้อื่น ช่วยเหลือคนอื่น และใส่ใจในความเป็นอยู่ของครูคนอื่นอย่างแท้จริง นอกจากนั้นผู้บริหารเหล่านี้จะแสดงให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนว่าคาดหวังอะไรได้บ้าง และมักคงมาตรฐานการทำงานตามที่ตั้งไว้ จะเปิดกว้างที่จะสำรวจทุกมุมมองของสิ่งต่างๆ และยินดีทำการเปลี่ยนแปลง ในระหว่างการประชุม จะยอมรับคำถามต่างๆ โดยไม่แสดงอาการเหน็บแนมครูท่านอื่น และพวกเขายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ท้ายที่สุดแล้วผู้บริหารเหล่านี้มักให้ความระมัดระวังที่จะให้ความสำคัญกับเรื่องของห้องเรียนต่างๆ ซึ่งมีความสำคัญกับครูท่านอื่นๆ

ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professionalism) หมายความถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในโรงเรียน รวมทั้งยังหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงว่าครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานของตนและเต็มใจทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอีกด้วย ในโรงเรียนที่มีความเป็นมืออาชีพของครูในระดับสูงนั้น จะพบว่าครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อนักเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนอย่างแข็งขัน ครูเหล่านี้จะทำงานจริงจังและเคารพในศักยภาพและความชำนาญของผู้ร่วมงานท่านอื่น โดยครูเหล่านี้จะมีผลงานสูงเกินกว่าเป้าหมายต่ำสุดเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนั้นโดยทั่วไปพวกเขามักจะมีความเป็นมิตรและมีความอบอุ่นในขณะที่ทำงานร่วมกับนักเรียนและบุคลากรอื่นภายในโรงเรียน

ความเป็นวิชาการ (academic press) หมายถึง บรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนที่มีความเป็นระเบียบ จริงจัง และมุ่งเน้นในด้านวิชาการ ในโรงเรียนที่มีแรงกดดันทางวิชาการสูงมักจะขับดันจากความต้องการความเป็นเลิศ ในโรงเรียนเหล่านี้ นักเรียนที่ทำคะแนนได้ดีในทางวิชาการจะได้รับการเคารพจากเพื่อนๆ และได้รับการยกย่องจากบุคคลในโรงเรียน ครูจะตั้งเป้าหมายไว้ที่ระดับสูง และผู้บริหารก็จะช่วยเหลือให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว นักเรียนจะตอบสนองในทางบวกต่อความท้าทายของเป้าหมายเหล่านี้และทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นๆ

สุดท้ายในกรอบแนวคิดบรรยากาศองค์การนี้ ได้แก่ มิติเดิมชื่อว่า บูรณภาพสถาบัน (institutional integrity) ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม (environmental press) เพื่อสะท้อนให้เห็นความเกี่ยวเนื่องที่ติดต่อกันของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งตรงข้ามจากที่คาดหวังไว้ มิติทั้งสี่นี้รวมเข้าไว้ด้วยกันในดัชนีบรรยากาศองค์กร (Hoy, Smith, and Sweetland, 2002)

อย่างไรก็ตามไม่ว่าปัจจัยนี้จะเรียกว่า บูรณภาพสถาบัน หรือมิติแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม มิตินี้ก็ยังคงเป็นปัญหา มิติแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม คือความพยายามที่จะประเมินความต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของบุคคลในโรงเรียนและผู้ปกครองซึ่งมีอิทธิพลต่อโรงเรียนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่สมมติฐานที่อยู่ภายใต้แนวคิดนี้ก็คือโรงเรียนนั้นอยู่ในฐานะแนวกันชนมากกว่าจะเป็นสะพานเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งยังบอกเป็นนัยว่าโรงเรียนจะต้องปกป้องตนเองและไม่เปิดกว้างกับชุมชนของตนมากนัก Hoy and Sabo (1998) ยังได้ตั้งคำถามเรื่องความหมายของมิตินี้และสงสัยว่าจะสามารถพิจารณาว่ามิตินี้เป็นแง่มุมหนึ่งของสุขภาพโรงเรียนได้หรือไม่ เนื่องจากมิติดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสุขภาพของโรงเรียนแต่อย่างใด

การเป็นแนวกันชนเป็นหนทางหนึ่งซึ่งผู้บริหารพยายามที่จะกันโรงเรียนของตนให้เป็นอิสระจากสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารที่นิยมกลยุทธ์เช่นนี้จะลดอิทธิพลของสภาพแวดล้อมลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อปกป้องงานหลักด้านการเรียนการสอนจากผลกระทบสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามการวิจัยจำนวนมากสนับสนุนแนวคิดโต้แย้งของกลยุทธ์การเชื่อมโยงว่าการสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้นจะมีผลในทางบวกต่อโรงเรียนมากกว่า โดยการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้นมีความเกี่ยวเนื่องอย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่มาจากครอบครัวในทุกระดับเศรษฐกิจ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และทุกพื้นฐานการศึกษา และกับนักเรียนทุกอายุ แม้จะมีการรวมปัจจัยอื่นๆ เช่นความเป็นผู้นำ การศึกษา สิ่งที่คาดหวัง การปฏิบัติตาม และการให้ความร่วมมือเข้าไว้ในการวิเคราะห์ด้วยก็ตาม (Tschannen-Moran, *et al.* 2006) กลยุทธ์การเชื่อมโยงนั้นไม่เพียงแต่จะพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังมีผลกับการเพิ่มขึ้นของการเข้าเรียน รวมถึงลดอัตราเลิกเรียนและการกระทำผิดอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงมิติในแง่บวกของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน DiPaola and Tschannen-Moran (2005) ได้พัฒนาการวัดที่เรียกว่า มิติความร่วมมือของชุมชน (community engagement) เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการวิจัยที่บ่งชี้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะมีผลกระทบในทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นความพยายามของโรงเรียนที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มาตรการนี้อธิบายว่าโรงเรียนจะสามารถพึ่งการมีส่วนร่วมและการสนับสุนจากผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนขณะที่โรงเรียนก็จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของตน โรงเรียนที่ได้รับการมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างแข็งขันจะตอบสนองต่อความต้องการและข้อกังวลของผู้ปกครองและชุมชน และผลก็คือโรงเรียนคาดว่าจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเมื่อตนต้องการด้วย มาตรการใหม่นี้แทนที่มิติแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในดัชนีบรรยากาศองค์กร (organizatioanl climate index:OCI) (Hoy *et al.,* 2002) ในการสร้างกรอบความคิดเรื่องบรรยากาศของโรงเรียนที่ใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการศึกษานี้ เราเรียกการวัดบรรยากาศที่แก้ไขนี้ว่าเป็น ดัชนีบรรยากาศโรงเรียน (school climate index: SCI) (DiPaola and Tschannen-Moran, 2005)

กรอบแนวคิดฉบับแก้ไขนี้ได้รวบรวมแง่มุมที่เด่นที่สุดของกรอบความคิดเดิมและปรับปรุงแก้ไขมิติซึ่งเป็นปัญหา ดังนั้นกรอบใหม่นี้จึงช่วยให้นักวิจัยด้านการศึกษาสามารถตรวจสอบบรรยากาศโรงเรียนต่างๆ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ และช่วยให้นักวิจัยสามารถใช้ประเมินและตีความได้อย่างง่ายขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership), ความชำนาญทางวิชาชีพครู (teacher professionalism), ความเป็นวิชาการ (academic press) และความร่วมมือของชุมชน (community engagement)

ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นควรจะมีการติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดพึ่งพาอาศัยกันทั้งสองฝ่ายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน บรรยากาศความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนจะช่วยส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวและชุมชน ซึ่งครูและบุคลากรจะต้องเป็นสื่อของโรงเรียนในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบโดยผ่านสื่อต่างๆ จากโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว สารสัมพันธ์ หรือพบปะพูดคุยด้วยวาจาเป็นกิจวัตรประจำวันหรือจัดการประชุมในวาระต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปกครองเข้าใจแล้วนำไปสู่ความมั่นใจและความไว้วางใจในโรงเรียน

ความหมายของความร่วมมือระหว่าง บ้าน โรงเรียน ชุมชน

การนิยามหรือให้ความหมายของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนที่มีความชัดเจนจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะจะเอื้อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นว่างานมีขอบเขตที่กว้างขึ้นเพียงใด เป็นการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพียงภายในหรือต้องแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกและเป็นโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนนโยบายและการปฏิบัติทั้งในระดับรัฐและท้องถิ่นให้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้นต่อไป (Lopez. 2009) นอกจากความหมายและขอบเขตที่แตกต่างกันของนิยามแล้ว จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคำว่า “ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน” ยังมีคำว่า “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (parent involvement)” เป็นอีกคำหนึ่งที่มักถูกใช้แทนที่กัน และคำว่า “parent” “parents” “family” “families” “involvement” “partnership” ยังถูกมักใช้แทนที่กันเสมอ Ratcliff and Hunt (2009) ตั้งข้อสังเกตว่าเนื่องจากสภาพของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทำให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการอบรมเลี้ยงดูเด็กมีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าเป็นรูปแบบของครอบครัวหรือสมาชิกภายในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นญาติ ปู่ย่าตายาย ผู้รับอุปการะเด็กหรือคนอื่นๆ ที่อาจเป็นบุคคลแรกที่มีส่วนในการรับผิดชอบเด็ก

สำหรับประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ให้นิยามของบทบาทการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่พ่อแม่ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ ทรัพย์ เวลาและพลังความคิดเพื่อช่วยเหลือให้ลูกประสบความสำเร็จในการเรียน

Rockwell (1996) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่ช่วยส่งเสริมพ่อแม่ ผู้ปกครองและครอบครัวให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน ทั้งนี้โปรแกรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความเชื่อ/ปรัชญาที่เกี่ยวเนื่องกับปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับผู้ใหญ่ และผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ยึดถือ ซึ่งเป็นตัวกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบทั้งผู้ปกครอง ครูและนักการศึกษา

No Child Left Behind Act (2002) ได้นิยามการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองไว้ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่เกิดขึ้นอยู่เป็นปกติสม่ำเสมอ รวมถึงการสื่อสารสองทางระหว่างบ้านและโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนผู้เรียนและกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน

The National Parent Teacher Association (parent teacher association: PTA, 2003) ให้คำจำกัดความว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและพัฒนาการของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยผู้ใหญ่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ตั้งแต่การเป็นครูคนแรกของเด็ก การเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆ ของเด็กที่เป็นการส่งเสริมความสำเร็จของเด็กไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยรวมถึงชีวิตความเป็นอยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Halgunseth (2009) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็ก โรงเรียนและครอบครัวควรได้ทำงานร่วมกันในหกด้าน ดังนี้

1. การตัดสินใจและการวางเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับศึกษาของเด็ก

2. การสื่อสารสองทาง (two-way communication) ผ่านรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย มีการใช้ภาษาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทของครอบครัว

3. การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างกัน

4. การสร้างและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งที่บ้านและชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก

5. การจัดสภาพแวดล้อมทางบ้านที่สอดคล้องและส่งเสริมการเรียนรู้ของโรงเรียน

6. การสร้างความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยครูและบุคคลกรของโรงเรียนที่ได้รับการฝึกอบรมและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ทุกนิยามของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนต่างแสดงความสอดคล้องอย่างชัดเจนถึงความจำเป็นที่บ้าน โรงเรียนและชุมชนต้องทำงานร่วมกันในการส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กทุกคน อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนสามารถทำได้หลายรูปแบบ มีระดับในการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน มีขอบเขตในการทำงานที่แตกต่าง ดังเห็นได้จากการให้นิยามของบางแหล่งมีการขยายขอบเขตการทำงานจากบ้าน โรงเรียน สู่การเรียกร้องให้ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาและชีวิตความเป็นอยู่ของเด็กเพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในช่วง ค.ศ. 1960-1970 พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาบริบทของบ้าน โรงเรียนและชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสมือนแยกออกจากกัน และมีการเปรียบเทียบกันอยู่ในทีระหว่างบ้านและโรงเรียนใครจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อเด็กมากที่สุด เมื่อมีการศึกษาวิจัยมากขึ้นก็มีความชัดเจนมากขึ้นว่าทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกัน (Epstein, 1996) ในทำนองเดียวกัน Drake (n.d. อ้างใน Carter, 2000) กล่าวสนับสนุนว่า ปัญหาและความท้าทายที่นักเรียนกำลังเผชิญในสังคมปัจจุบันนั้น ไม่สามารถแก้ปัญหาโดยนักการศึกษา พ่อแม่หรือครอบครัวตามลำพัง ทั้งนี้เป็นเพราะปัญหาเหล่านี้มีความรุนแรงต่อเด็กทั้งด้านสังคม-จิตใจและสภาพแวดล้อม ดังนั้น บ้าน โรงเรียนและชุมชนจึงต้องร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้

นอกจากนี้ Henderson and Berla (1994 อ้างใน สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 66 ชิ้น พบว่า มีประเด็นสำคัญปรากฏ ดังนี้

1. ครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียนตั้งแต่วัยเด็กเล็กจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนั้น ถ้านโยบายและโปรแกรมที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกำหนดให้ครอบครัวต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะทำให้นโยบายและโปรแกรมนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และสามารถเรียนจนจบขั้นสูงสุดของโรงเรียนได้

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองสามารถช่วยให้นักเรียนทุกคนในโรงเรียนพัฒนาขึ้นทุกด้านไม่เพียงแต่ลูกของตนเท่านั้น

4. พ่อแม่ผู้ปกครองที่สวมบทบาททั้งสี่บทบาท คือ เป็นครู เป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์และเป็นผู้ตัดสินใจ สามารถช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของลูกได้อย่างดี

5. การมีส่วนร่วมของพ่อแม่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของลูกมีความสัมพันธ์เชิงบวกและการกระตุ้นให้พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมควรใช้กิจกรรมอย่างหลากหลาย

6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีแนวโน้มขึ้นสูงสุดเมื่อครอบครัว โรงเรียนและองค์กรต่างๆ ในชุมชนร่วมมือกันในการพัฒนาผู้เรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จึงเห็นได้ว่า ความร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต ในอนาคตของเด็กอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนในการจัดการศึกษา มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อแม่ผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด โดยสาระที่สำคัญ คือ การให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24 (6)) อย่างไรก็ตามเท่าที่ผ่านมางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนชุมชนในการศึกษาสังคมไทยยังมีความจำกัด อีกทั้งนโยบายและแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนพอที่จะให้หน่วยงานการศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้การดำเนินการเพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในส่วนนี้ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

มิติของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆ พบว่า การศึกษาในมิติของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในลักษณะพหุมิติ (multidimension) ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนมากกว่าที่จะมีในมิติเดียว (วราภรณ์ แย้มทิม, 2549) และสอดคล้องกับแนวคิดใหม่ของ Ho (2007) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนมีโครงสร้างเป็นพหุ (multidimensional construct)

Epstein, *et al.* (1997) ได้แบ่งมิติของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (home school community partnership) เป็นหกด้าน ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูบุตร (parenting) หมายถึง ความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว (basic responsibilities of families) ได้แก่ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย (housing) สุขภาพ (health) โภชนาการ (nutrition) เครื่องนุ่งห่ม (clothing) ความปลอดภัย (safety) ทักษะของผู้ปกครอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(parenting skills) ต่อเด็กทุกระดับอายุ สภาพบ้านที่สนับสนุนเด็ก ในฐานะนักเรียนทุกระดับชั้น ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมเพื่อช่วยโรงเรียนให้เข้าใจเด็กและครอบครัว

2. การสื่อสาร (communication) หมายถึง ความรับผิดชอบพื้นฐานของโรงเรียน (basic responsibilities of schools) ได้แก่ การสื่อสารจากโรงเรียนสู่บ้าน (school-to-home) และการสื่อสารจากบ้านสู่โรงเรียน (home-to-school)

3. การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) หมายถึง การมีส่วนร่วมที่โรงเรียนและเพื่อโรงเรียน (involvement at and for the school) ได้แก่ 1) การอาสาสมัครในโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง ในด้านต่างๆ 2) การอาสาสมัครเพื่อโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยโครงการของโรงเรียนและความก้าวหน้าของเด็กในทุกที่ทุกเวลา 3) การเป็นผู้ร่วมในทุกการแสดง กีฬา เหตุการณ์ การมอบรางวัล การเฉลิมฉลอง และอื่นๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

4. การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เหมาะสมหรือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก

5. การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือการเป็นผู้นำในองค์การต่างๆ เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู (Parent and Teacher Association: PTA) องค์การผู้ปกครองและครู (Parent and Teacher Organization: PTO) หรือ สภาที่ปรึกษาคณะกรรมการ หรือกลุ่มที่ปรึกษาโรงเรียนอิสระต่างๆ โดยการเป็นสมาชิก ผู้มีส่วนร่วม ผู้นำหรือตัวแทน เป็นต้น

6. การร่วมมือกับชุมชน (collaborating with community) หมายถึง การเชื่อมโยงชุมชนให้มาช่วยเหลือโรงเรียน นักเรียน และครอบครัว หรือ การเชื่อมโยงโรงเรียนให้ไปช่วยชุมชน

Ho (2007) ได้ศึกษาความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยสังเคราะห์จากแนวคิดในอดีต และได้กรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ที่จำแนกตามความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งมีเจ็ดด้าน ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูบุตร (parenting) หมายถึง การช่วยเหลือบุตรโดยสมาชิกในครอบครัวด้วยทักษะการเลี้ยงดูและความเข้าใจพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) หมายถึง การช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน

3. การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting) หมายถึง กิจกรรมทางสังคมในการเริ่มการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองและระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน

4. การสื่อสาร (communication) หมายถึง การติดต่อร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครอง

5. การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) หมายถึง การที่ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยกิจกรรมโรงเรียน

6. การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลำดับชั้นต่างๆ ของการกำกับดูแลโรงเรียน

7. การร่วมมือกับชุมชน (community collaborating) หมายถึง การเพิ่มความร่วมมือของชุมชน แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและความสนใจของผู้ปกครอง

จึงสรุปได้ว่า ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผ่านความเชื่อ ทัศนคติและพฤติกรรมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของบุตรหลาน แบ่งเป็นเจ็ดด้าน คือ การอบรมเลี้ยงดูบุตร (parenting) การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting) การสื่อสาร (communication) การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) การตัดสินใจ (decision making) และการร่วมมือกับชุมชน (community collaborating)

ความไว้วางใจในโรงเรียน

ทศวรรษที่ผ่านมาประเด็นความไว้วางใจมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการศึกษาในหลายสาขาวิชาทั้งมานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร ศาสตร์เกี่ยวกับองค์กร จิตวิทยาและสังคมวิทยา รวมทั้งในทฤษฎีองค์การและการวิจัย ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้โรงเรียนดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจในโรงเรียนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

ความหมายของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ (trust) เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการสนใจศึกษาในหลายสาขาวิชา ทั้งมนุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร ศาสตร์เกี่ยวกับองค์กร จิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังนั้นความหมายของความไว้วางใจจึงมีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Rotter (1971) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต่อคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียน ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือได้

Mayer, Davis, and Schoorman (1995) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นความสมัครใจของกลุ่มบุคคลที่จะยอมทำตามการกระทำของกลุ่มบุคคลอื่น ด้วยความคาดหวังว่ากลุ่มบุคคลอื่นนั้นจะกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน

Whitney (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อใจ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมของบุคคลหรือสิ่งอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Mishra (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความสมัครใจของบุคคลที่จะยอมตามบุคคลอื่นด้วยความเชื่อมั่นว่า บุคคลอื่นนั้นมีความสามารถเปิดเผย ให้ความห่วงใยและเชื่อถือได้

Robbins (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Marshall (2000) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผลสะท้อนของความเชื่อมั่น ความเลื่อมใสศรัทธาของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น เนื่องจากความไว้วางใจเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นกฎแห่งธรรมชาติ และเป็นข้อเท็จจริงที่ช่วยปกป้องชีวิตมนุษย์ ความไว้วางใจจึงเป็นความจำเป็น เป็นความปรารถนาของมนุษย์ในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการดำรงอยู่ร่วมกัน ความสำคัญของความไว้วางใจสามารถแยกย่อยเป็นห้าปัจจัยดังนี้

1. ความต้องการทางด้านชีววิทยา (biological need) เมื่อบุคคลกำเนิดขึ้นมาบนโลก ความไว้วางใจบุคคลอื่นเป็นความจำเป็นทางด้านชีววิทยา เนื่องจากเมื่อแรกเกิดร่างกายเปราะบาง ไม่มีสิ่งปกคลุมร่างกายและมีความเสี่ยงบุคคลยังไม่รับรู้ถึงความเปราะบางนั้นแต่บุคคลจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลอื่นสองคน ที่ให้การดูแลด้วยความจริงใจ และเมื่อเจริญเติบโตขึ้น ความไว้วางใจจะยังคงอยู่ แต่ระดับของความไว้วางใจ จะชัดเจนขึ้นจากประสบการณ์ในวัยทารกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตต่อมา

2. ความต้องการด้านจิตใจ (psychological requirement) ในทางจิตวิทยาบุคคลต้องการมีความสามารถในการคาดคะเน มีความมั่นคงยั่งยืน และมีความรู้สึกปลอดภัย บุคคลต้องการรู้ว่าสถานที่ไหนที่สามารถยืนหยัดร่วมกับผู้อื่น อะไรที่สามารถคาดเดาได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น ในสถานที่ทำงานซึ่งมีระดับความไว้วางใจสูง จะมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม นั่นคือ ความรู้สึกมั่นคงทางด้านจิตใจจะช่วยเสริมสร้างความผาสุกทางอารมณ์

3. การมีสุขภาวะทางอารมณ์ (emotional well being) บุคคลส่วนใหญ่ทำงานเพื่อต้องการความผาสุกในชีวิต ซึ่งเป็นเครื่องวัดความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง การมีสุขภาวะทางอารมณ์ในระดับสูง บุคคลจะรู้สึกถึงความสมดุลตามสภาพของตนเอง ส่วนการมีสุขภาวะทางอารมณ์ในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกถูกกดดันไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และรู้สึกเป็นเหยื่อของบุคคลอื่นในสถานที่ทำงานที่ซึ่งมีความรู้สึกไม่แน่นอน กลัว หรือไม่ยอมรับนับถือกันจะมีระดับความผาสุกต่ำ สถานที่ซึ่งมีความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการของบุคลากรได้รับการยอมรับ ความรู้สึกของความผาสุกจะอยู่ในระดับสูง ทำให้บุคลากรสามารถไว้วางใจผู้อื่น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลมีความสามารถในการต่อสู้กับสภาวะกดดันและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิผล

4. ความสำคัญของการเคารพตนเอง (cornerstone of self respect) การเคารพในตนเองเป็นพื้นฐานของบุคคลในการดำรงอยู่ในแต่ละวัน บุคคลจะมีความรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี ถ้าได้รับความไว้วางใจและสามารถให้ความไว้วางใจบุคคลอื่น ส่วนบุคคลที่มีความเคารพตนเอง ในระดับต่ำดูเหมือนจะต้องพึ่งพาบุคคลอื่นในการชี้นำ และมีความต้องการที่จะยอมทำตามบุคคลอื่นในระดับสูง ดังนั้น ระดับของการเคารพตนเองจะทำให้เกิดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. พื้นฐานของสัมพันธภาพ (foundation for relationship) บุคคลยึดเหนี่ยวกันด้วยสัมพันธภาพถ้าปราศจากความไว้วางใจสัมพันธภาพจะเป็นเพียงการแลกเปลี่ยน ดังนั้นสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนาน จะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจที่บุคคลมีให้แก่กัน บุคคลบางคนเริ่มต้นสัมพันธภาพด้วยความไว้วางใจ ซึ่งเป็นความเชื่อใจในความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ ในขณะที่บุคคลบางคนเริ่มต้นความไว้วางใจด้วยความคาดหวังว่าการกระทำของบุคคลอื่นจะสอดคล้องกับคำพูด บุคคลบางกลุ่มเริ่มต้นสัมพันธภาพด้วยความไม่ไว้วางใจ และต้องการการพิสูจน์ว่าสามารถไว้วางใจได้ อย่างไรก็ตามสัมพันธภาพเริ่มต้นที่ความไว้วางใจ บุคคลจะต้องสร้างขึ้นและทะนุบำรุงให้ดำรงอยู่เหมือนกับวัฒนธรรมในการทำงาน สถานที่ทำงานที่มีระดับความไว้วางใจต่ำ สัมพันธภาพระหว่างกันจะไม่ดี มีความขัดแย้งสูง และผลผลิตต่ำ ส่วนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีระดับความไว้วางใจสูง จะมีบรรยากาศของความซื่อสัตย์ เปิดเผยจริงใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทำให้เพิ่มผลผลิตของงาน การรับรู้คุณค่าของตนเอง และการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ และความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจ และยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

ความสำคัญของความไว้วางใจในโรงเรียน

ความไว้วางใจเป็นความรู้ที่กว้างขวางทั้งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาเพราะความไว้วางใจสร้างความร่วมมือของมนุษย์และเป็นกุญแจสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์กรและโรงเรียนในดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Bryk and Schneider, 2003)

Covey (2006) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแปรสำคัญต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เราทำอยู่ทุกๆ การติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจ การค้าขาย การตลาด การโฆษณาประชาสัมพันธ์ รวมถึงผลลัพธ์จากการกระทำนั้นๆ “ความไว้วางใจ” คือ ต้นทุนทางธุรกิจที่จำเป็นและสำคัญมากกว่าต้นทุนทางด้านการเงินด้วยซ้ำ เพราะต่อให้มีเงินลงทุนมากมายมหาศาล หากไม่ได้รับความไว้วางใจจากสังคม ธุรกิจของคุณย่อมอยู่ได้ยาก หรือแม้กระทั่งตัวคุณเองก็อยู่ได้ลำบากทีเดียว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Nyhan and Marlowe (1997 อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางในเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ผลลัพธ์ทางบวกในการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในองค์การส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความผู้กพันกับองค์การอย่างเข้มแข็ง

Reynolds (1997 อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) กล่าว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์การและเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญแสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมีสามประการ คือ

ประการแรก ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอแต่ก็ไม่อาจพูดได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลานานแต่อาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษจะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำ

ประการที่สอง ความต้องการความไว้วางใจต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์การต่ำก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ถ้าความไว้วางใจในองค์การสูงจะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานสูง

ประการที่สาม ความไว้วางใจต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจในโรงเรียน

ความไว้วางใจได้รับการขนานนามว่าเป็น “รากฐานแห่งประสิทธภาพของโรงเรียน” (Cunningham and Gresso, 1993 cited in Tschannen-Moran and Hoy, 1998) แต่การวิจัยเรื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความไว้วางใจในโรงเรียนยังมีจำนวนน้อยมาก ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่ตนมีอยู่ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นสิ่งสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น Rotter (1967) ยังย้ำว่าการที่บุคคลสามารถวางใจได้ว่าจะเชื่อผู้อื่นได้นั้น เป็นตัวแปรสำคัญในการเรียนรู้ทุกประการของมนุษย์ ในขณะที่การไม่ไว้วางใจ จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจและเจ็บป่วยง่าย ซึ่งจะทำให้พวกเขาต้องใช้พลังงานไปกับการประเมินการกระทำต่างๆ และสิ่งที่ผู้อื่นอาจจะกระทำด้วย (Fuller, 1996 cited in Tschannen-Moran and Hoy, 1998)

Hoy, *et al.* (1992) ได้ใช้เวลามากว่าสิบปีในการศึกษาวิจัยเรื่องความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า ความไว้วางใจของครูในตัวเพื่อนร่วมงานของตน รวมถึงครูใหญ่ในโรงเรียนต่างเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในโรงเรียน การศึกษาพบอีกว่าความไว้วางใจในระดับหมู่คณะ (faculty trust) ทั้งในเพื่อนร่วมงานและครูใหญ่มีส่วนเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Hoy *et al.,* 1992; Tarter *et al*., 1995 อ้างใน Tschannen-Moran and Hoy, 1998) และกับบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน (positive school climate) (Hoy *et al*., 1996; Tarter *et al*., 1989) อีกทั้งกับความจริงใจของครูใหญ่อีกด้วย (Henderson and Hoy, 1983; Hoy and Henderson, 1983; Hoy and Kupersmith, 1986 อ้างใน Tschannen-Moran and Hoy, 1998).

Lewicki and Bunker (1996 อ้างใน ทัดดาว เสมมา, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจในโรงเรียนประกอบด้วยสามรากฐาน ดังนี้

1. ความไว้วางใจที่ได้จากการคำนวน (calculas based trust) เป็นความไว้วางใจที่สร้างขึ้นบนความกลัวผลลัพธ์ของการละเมิดความไว้วางใจ และ/หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาซึ่งความไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจในมุมมองของระบบเศรษฐกิจ

2. ความไว้วางใจที่ได้จากความรู้ (knowledge based trust) เป็นความไว้วางใจที่สร้างขึ้นบนความสามารถในการทำนายได้ของบุคคลอื่น ความสามารถในการทำนายสามารถพัฒนาจากความคุ้นเคยและจากความสามารถ เป็นการพัฒนาความเข้าใจซึ่งเป็นผลตอบกลับจากการทบทวนปฏิกิริยาเชิงบวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความไว้วางใจที่ได้จากการวินิจฉัย (identification based trust) เป็นความไว้วางใจที่เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มบุคคลที่มีประสิทธิภาพความเข้าใจในความปรารถนาและความต้องการของบุคคลอื่นเมื่อมีเป้าหมาย ความไว้วางใจที่ได้มากจากการวินิจฉัยนี้คล้ายกับความไว้วางใจที่ได้มาจากความสัมพันธ์ซึ่งได้รับมากจากการตอกย้ำถึงปฏิกิริยาและการสร้างข้อผูกมัดต่างๆ ความไว้วางใจนี้จะเกิดเมื่อบุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและเริ่มต้นที่จะวินิจฉัยความต้องการของบุคคลอื่น สิทธิของผู้มาก่อนและสิ่งที่ผู้อื่นชอบ

Rousseau, *et al.* (1998 อ้างใน ทัดดาว เสมมา, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจสามารถเกิดได้จากหลายสาเหตุโดยได้แบ่งแยกรูปแบบของการเกิดความไว้วางใจออกเป็นสามประเภท คือ

1. ความไว้วางใจที่ได้จากการคำนวน (calculas based trust) เกิดเมื่อผู้ที่จะไว้วางใจพิจารณาถึงเจตนาของผู้ที่จะถูกไว้ใจจะกระทำว่ามีผลประโยชน์ต่อตนเพียงใด

2. ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ (relational trust) เกิดจากความสัมพันธ์อันดีที่มีการติดต่อกันหลายๆ ครั้งจนกลายเป็นความไว้วางใจ

3. ความไว้วางใจที่มาจากธรรมเนียมปฏิบัติ (institutional base trust) ธรรมเนียมปฏิบัติหรือกฎระเบียบต่างๆ จะเป็นตัวช่วยให้เกิดความไว้วางใจขึ้น เช่น กฎหมาย บรรทัดฐานทางสังคม มาตรฐานการศึกษา บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นต้น

ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonnel trust) มีองค์ประกอบของความไว้วางใจที่มีความคล้ายและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองของแต่ละบุคคล (Robbins, 2000; Reynolds, 1997; Gabarro, 1987) พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ความซื่อตรง (integrity) หมายถึง ความจริงใจ (honesty) และถือความสัตย์ (truth fullness) บุคลากรจะมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้นำเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะที่มีศีลธรรมและมีความจริงใจของผู้นำ

2. ความสามารถ (competence) หมายถึง บุคลากรจะให้ความไว้วางใจผู้นำที่มีความรู้ทักษะทางด้านเทคนิค และความสามารถทางด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเชื่อว่าผู้นำจะใช้ความสามารถและทักษะที่มี กระทำตามสัญญาที่ได้พูดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความสม่ำเสมอ (consistency) หมายถึง ความน่าเชื่อถือ (reliability) ความสามารถคาดคะเนได้ (predictability) และความสามารถในการตัดสินใจได้ดี (good judgement) ในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ของผู้นำที่ทำให้บุคลากรให้ความไว้วางใจ ความไม่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของผู้นำ จะทำให้ความไว้วางใจต่อผู้นำลดน้อยลง

4. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาเกียรติของบุคคลอื่น นั่นก็คือ บุคลากรจะรู้สึกไว้วางใจผู้นำที่สามารถพึ่งพาได้ และไม่มีพฤติกรรมฉวยโอกาส

5. ความเปิดเผย (openness) หมายถึง ความเปิดเผยจริงใจของผู้นำที่บุคลากรเชื่อว่าจะพูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

6. ความเสมอภาค (equity) หมายถึง ผู้นำจะให้ความสนใจและห่วงใยต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่ง Bennis and Goldsmith (1994) ได้สรุปว่าผู้นำควรแสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญสี่ประการคือ

1. วิสัยทัศน์ผู้นำองค์การ จะต้องมีความชัดเจน เร้าใจและสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในวิสัยทัศน์ขององค์การสร้างความผูกพันในองค์การ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การลงสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

2. มีความเห็นอกเห็นใจ (empathy) บุคลากรทุกคนในองค์การ โดยผู้นำจะต้องสามารถเดินเคียงบ่าเคียงไหล่ไปกับบุคลากร และทำให้บุคลากรรับรู้ว่า แม้ผู้นำจะมีความเห็นแตกต่างจากบุคลากร แต่ผู้นำก็สามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคลากรได้

3. การวางตัวของผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ (consistent) บุคลากรจะไว้วางใจผู้นำเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าผู้นำยืนอยู่ที่จุดใด และวางองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมไว้อย่างไรและรับรู้ว่าผู้นำมีความเต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความซื่อตรง (integrity) บุคลากรจะไว้วางใจผู้นำที่มีพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง

Tschannen-Moran and Hoy (1998) กล่าวว่า ความไว้วางใจในโรงเรียนมีห้าองค์ประกอบหลักที่ใช้กันทั่วไปในการวัดความไว้วางใจ

1. ความปรารถนาดี (benevolence) เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นว่า “บุคคลสามารถเชื่อในความปรารถนาดีของผู้อื่นที่จะกระทำเพื่อสิ่งทีดีที่สุดสำหรับตนได้” หรือกล่าวอีกแง่หนึ่งได้ว่าในความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อใจกัน คุณสามารถจะวางใจได้ว่าอีกฝ่ายจะไม่กระทำการอันใดที่จะทำให้คุณเจ็บปวด

2. ความซื่อสัตย์ (honesty) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคล ความจริงใจ และการซื่อสัตย์บุคคลต่างๆ จะได้รับการมองว่าเป็นคนที่จริงใจผ่านทางการกระทำของพวกเขา เช่น การแบ่งปันข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือการรักษาคำสัญญาอย่างสม่ำเสมอ

3. การเปิดเผย (openness) หมายถึง กระบวนการทางการแบ่งปันข้อมูล อิทธิพล และการควบคุมของบุคคล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถใช้เพื่อบ่งชี้เรื่องอำนาจในความสัมพันธ์และวิธีการใช้อำนาจจะสามารถมีอิทธิพลกับความไว้วางใจได้

4. การเชื่อถือ (reliability) เป็นความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งสามารถไว้วางใจในอีกฝ่ายหนึ่งและสามารถคาดการณ์การกระทำต่างๆ ได้ในแต่ละสถานการณ์

5. การมีสามารถ (competence) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามงานได้ตามที่คาดหวังโดยขึ้นอยู่กับมาตรฐานที่เหมาะสม หรือมุมมองที่ว่าคุณจะสามารถปฏิบัติงานหรือหน้าที่ได้ดีเพียงใดภายใต้การคาดหวังที่วางไว้

Hoy and Tschannen-Moran (1999) ในระดับบุคคลความไว้วางใจอาจหมายถึงความเต็มใจที่จะถูกควบคุมด้วยความเชื่อมั่นอื่น ประกอบด้วยความเมตตา (benevolent) ความซื่อสัตย์ (honest) การเปิดเผย (open) ความน่าเชื่อถือ (reliable) และความสามารถ (competent) ในระดับการศึกษาความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องในคุณลักษณะองค์กร เช่น คุณภาพของการสื่อสารและความร่วมมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความไว้วางใจระหว่างรายบุคคลหรือระหว่างกลุ่มในองค์กรเพื่อความมั่นคงในระยะยาวขององค์กร และความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Moye, Henkin, and Eglay, 2005; Uslaner, 1999)

จากการสังเกตหลายพันชั่วโมงของงานวิจัยหนึ่ง Sebring and Bryk (2000) ระบุว่า มีสี่สัญญาณชีพ (vital signs) สำหรับการประเมินความไว้วางใจในโรงเรียน คือ ความเคารพ (respect) ความสามารถ (competence) ความเอาใจใส่ส่วนบุคคล (personal regard) และความซื่อสัตย์ (integrity)

Hoy and Tschannen-Moran (2003) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในโรงเรียนได้แบ่งความไว้วางใจในโรงเรียนออกเป็นได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความไว้วางใจในลูกค้า (trust in clients) เมื่อผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและทำงานด้วยกันอย่างร่วมมือร่วมใจ บรรยากาศโรงเรียนมีแนวโน้มประสบความสำเร็จสามารถสร้างความไว้วางใจในลูกค้าได้

2. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (trust in colleagues) โรงเรียนที่มีความไว้วางใจกันสูงสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ครูและบุคลากรไว้วางใจในความซื่อสัตย์ของเพื่อนร่วมงานและมีการพึ่งพาอาศัยกันในการสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน และเมื่อมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานสูงส่งผลให้ครูมีคุณธรรมในการทำงานด้วย

3. ความไว้วางใจในผู้บริหาร (trust in principals) โรงเรียนที่มีระดับความไว้วางใจในโรงเรียนต่ำ ครูจะมีความวิตกกังวลในการเปลี่ยนแปลง แต่โรงเรียนที่มีระดับความไว้วางใจในโรงเรียนสูง ครูจะมีคำถาม มีการค้นหาศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจในความเสี่ยง

Ho (2007) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาลักษณะตามธรรมชาติของความไว้วางใจ (nature of trust) พบว่า ลักษณะทั่วไปของความไว้วางใจเป็นส่วนของบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลของการมองโลกในแง่ดี ความศรัทธาในการร่วมมือ และความเชื่อมั่นที่แต่ละบุคคลสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างพอใจด้วยกัน (Newton, 2004) ในทางตรงข้ามความไม่ไว้วางใจจึงเป็นการมองโลกในแง่ร้าย การดูถูกเหยียดหยามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในสังคมและความร่วมมือทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลง (Uslaner, 1999) จากลักษณะดังกล่าว ความไว้วางใจจึงเป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Hoy and Tschannen-Moran,

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1999) ซึ่งพิจารณาได้ทั้งความไว้วางใจในระดับบุคคลและระดับองค์กร และ Ho (2007) กล่าวว่า ความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครองและครูเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญซึ่งกันและกันในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ความไว้วางใจไม่ได้ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง แต่ผู้ปกครองกับครูต้องไว้วางใจกันก่อน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลถึงกันและส่งไปถึงความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งระดับความไว้วางใจ เป็นสี่ระดับ คือ ครูไว้วางใจนักเรียน (teachers trust students), ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parents trust teachers), ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (teachers trust parents) และครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parent involvement)

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจในโรงเรียน หมายถึง ความเต็มใจที่จะถูกควบคุมด้วยความเชื่อมั่นในโรงเรียน โดยแบ่งระดับความไว้วางใจ เป็นสี่ระดับ คือ ครูไว้วางใจนักเรียน (teachers trust students), ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parents trust teachers), ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (teachers trust parents) และครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parent involvement)

โรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2551 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนทั้งโรงเรียนในระบบและโรงเรียนนอกระบบ เป็นนิติบุคคล มีตราสารจัดตั้งโรงเรียน มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครูในโรงเรียน ผู้แทนผู้ปกครองของนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 3 คน รวมแล้วไม่เกินแปดคน มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นๆ ไม่มากกว่าที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ซึ่งโรงเรียนในระบบหมายความถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในระบบประเภทสามัญศึกษา มีการจัดในหลายระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล-อนุบาลปีที่สาม) ระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่หนึ่ง-ประถมศึกษาปีที่หก) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่หนึ่ง-มัธยมศึกษาปีที่สาม) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่สี่-มัธยมศึกษาปีที่หก) ซึ่งการที่โรงเรียนจะจัดให้มีระดับการศึกษาใดในโรงเรียนนั้น ภาครัฐให้อิสระกับโรงเรียนซึ่งเป็นไปตามนโยบายที่เปิดโอกาส

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจเอกสารในครั้งนี้จำแนกงานวิจัยออกเป็นสี่กลุ่มตามตัวแปรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีระดับการวิเคราะห์เป็นระดับรายบุคคลและเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศเนื่องจากตัวแปรการวิจัยอื่นที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูลมีระดับการวิเคราะห์เป็นรายบุคคลเช่นเดียวกัน ดังนั้น การวิเคราะห์แบบจำลองจึงแยกออกเป็นแบบจำลองของครูและหัวหน้ากลุ่มโดยใช้คะแนนตัวแปรปัจจัยทางด้านหัวหน้ากลุ่มและทางด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูและหัวหน้ากลุ่ม ผลการวิเคราะห์แบบจำลองพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองทั้งสองแตกต่างกัน แต่ผลที่พบเหมือนกันก็คือ ค่าเฉลี่ยตัวแปรในแบบจำลองแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ประสบการณ์การได้รับการพัฒนาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมทั้งสามประเภท โดยมีการแลกเปลี่ยนระหว่างครูกับหัวหน้ากลุ่มเป็นศูนย์กลางที่ส่งอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนอีกสองประเภท นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนทางสังคมยังมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยทั้งสามตัวแปร ความพึงพอใจในงานมีบทบาทช่วยลดความเหนื่อยหน่ายของครูและหัวหน้ากลุ่ม ความเหนียวแน่นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพทางบวกเหนือกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เนื่องจากมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน บรรยากาศความยุติธรรมและความเหนียวแน่นของกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะใช้ฐานอำนาจส่วนบุคคลและไม่ใช้กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบแข็ง ผลที่พบแตกต่างระหว่างแบบจำลอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทั้งสองก็คือ สำหรับหัวหน้ากลุ่มแล้ว ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ปัจจุบันเป็นตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีอิทธิพลทางบวกต่อการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างหัวหน้ากลุ่มกับครูในกลุ่ม รวมทั้งยังมีอิทธิพลทางบวกร่วมกันกับประสบการณ์การได้รับการพัฒนาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความเหนียวแน่นของกลุ่ม ในขณะที่ในแบบจำลองของครูจะเป็นตัวแปรประสบการณ์การได้รับการพัฒนาที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความเหนียวแน่นของกลุ่ม

อุดม แก้วสะโร (2552) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา พบว่า แบบจำลองคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครูผู้สอน ความร่วมมือของครูกับผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า GFI = 0.90, AGFI = 0.86 และ RMSEA = 0.064 โดยปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งผลทางอ้อมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน ความร่วมมือของครูกับผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลของสภาพตัวแปรทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเชิงคุณภาพทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

Giessner and Knippenberg (2007 อ้างใน อรปวีณ์ สุตะพาหะ, 2554) ศึกษาเรื่องความล้มเหลวในการกำหนดเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของผู้นำหลังจากที่ผู้นำประสบความล้มเหลว ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้นำที่ล้มเหลวในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาวะความเป็นผู้นำ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของผู้นำเมื่อผู้นำนั้นเกิดความล้มเหลวจะยังได้รับความไว้วางใจหรือไม่ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ทำงานแล้ว จำนวน 96 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของทีมหรือเป้าหมายขององค์การ และยังมีอิทธิพลสำคัญต่อการรับรู้ถึงประสิทธิภาพของผู้นำซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจในผู้นำ จึงกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในโรงเรียนเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อโรงเรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและสร้างความไว้วางใจให้เกิดกับผู้ตามของตน

Joseph and Winston (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์กร พบว่า การรับรู้ถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะผู้นำมีผลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์การ คือ การรับรู้พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอำนาจพยากรณ์ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การและปัจจัยคุณลักษณะที่น่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์การด้วย (Mayer *et al.*, 2007)

จากการรวบรวมงานวิจัยในประเทศ พบว่า มีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งทำให้ผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจโรงเรียนและผู้บริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน

จันทรานี สงวนนาม (2533) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แบบของผู้นำเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และเป็นตัวแปรตัวแปรตัวหนึ่งที่มีค่าอำนาจจำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Jatuporn (2005) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ: ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวทำนายที่ดีสำหรับนักเรียนเก่ง (student achievement) คือ การจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม และระเบียบวินัย ตามลำดับ ส่วนสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือและการจัดการเรียนการสอน เป็นตัวทำนายที่ดีสำหรับนักเรียนดี (student morality) ในขณะที่ตัวทำนายสำหรับนักเรียนมีความสุข (student happiness) คือ สิ่งแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

Halpin and Croft (1966) ร่วมกันสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดบรรยากาศองค์การ (organizational climate description questionnaire: OCDQ) ขึ้นในปี ค.ศ. 1963 ใช้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน แล้วจัดแบบบรรยากาศโรงเรียนได้เป็นหกแบบ ผลจากการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงลำดับต่อเนื่องกันจากแบบที่พึงประสงค์ที่สุด จนถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ที่สุด คือ บรรยากาศเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจและบรรยากาศซึมเซา

Griffith (1996) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองบรรยากาศโรงเรียนและตัวแปรอื่นๆ ในการศึกษาเชิงประจักษ์และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองให้ความพึงพอใจคือการตรวจสอบโดยวิธีพ่อแม่ได้, อำนาจและมีส่วนร่วมโดยโรงเรียนและการรับรู้ของโรงเรียนของบรรยากาศเป็นบวก

Dipaola and Tschannen-Moran (2001) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและบรรยากาศโรงเรียน จากการศึกษาทั้งสองกลุ่ม โดยประเมินบรรยากาศโรงเรียน (school climate index) เป็นสี่แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership) ความเป็นมืออาชีพของครู (teacher professionalism) ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการ (academic press) ความกดดันจากชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(community pressure) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน

Tschannen-Moran, *et al*. (2006) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศโรงเรียนในการมีปฏิกิริยาต่อกันระหว่างความสัมพันธ์ระดับบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยประเมินบรรยากาศโรงเรียน (school climate index) เป็นสี่แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership) ความเป็นมืออาชีพของครู (teacher professionalism) ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการ (academic press) ความผูกพันจากชุมชน (community engagement) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนปฏิกิริยาต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระดับบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากการรวบรวมงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน งานวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา (2545) ทำการวิจัยบทบาทครูใหญ่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตการศึกษา 1 พบว่า บทบาทของครูใหญ่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตการศึกษา 1 ที่มีค่าร้อยละสูงสุดหกด้านได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือผู้ปกครองในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเลี้ยงดูเด็ก โดยจัดให้ผู้ปกครองสามารถปรึกษาครูใหญ่ได้ตลอดเวลา 2) ด้านการสร้างประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง โดยจัดให้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองเป็นประจำเรื่องพฤติกรรมของนักเรียน 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเป็นอาสาสมัคร โดยติดต่อผู้ปกครองเข้ามาเป็นอาสาสมัครไม่จำกัดช่วงอายุ 4) ด้านการช่วยเหลือผู้ปกครองเรื่องการเรียนรู้ของเด็กที่บ้าน โดยจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก 5) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร โดยให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และ 6) ด้านการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน โดยจัดกิจกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียนประเพณีของท้องถิ่นปัญหาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตการศึกษา 1 ที่มีค่าร้อยละสูงสุด สามอันดับแรกได้แก่ 1) ผู้ปกครองไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม การให้ความรู้เรื่องการเลี้ยงดูเด็ก 2) ผู้ปกครองไม่มีเวลาเข้ามาเป็นอาสาสมัคร 3) ผู้ปกครองไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก

ปรีดาวรรณ อินทวิมลศรี (2548) รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีสามส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่วนที่สอง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบและในส่วนที่หนึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วม มี ห้าองค์ประกอบ คือ หลักการ แนวคิดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในส่วนที่สอง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้นั้น ควรเร่งรัดกำหนดนโยบายเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง จูงใจอาสาสมัครโรงเรียนนำร่อง และมีทีมงานสนับสนุนด้านวิชาการและทุนวิจัย ในส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีความสามารถ มีเทคนิคและแก้ปัญหาได้ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ครู ทำตามบทบาทหน้าที่อย่างจริงจัง คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนกิจกรรมของผู้ปกครอง ครูสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อเชื่อมโยงต่อกับผู้ปกครอง ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองทุกคน และผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง มีความศรัทธาต่อกันภายใต้บริบทของวัฒนธรรมไทย

วราภรณ์ แย้มทิม (2549) ทำการวิจัยและพัฒนาการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่ตามของพัฒนาการการมีส่วนร่วมของพ่อแม่: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงลำดับชั้นที่สอง ผลการวิจัยพบว่ามีมิติที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การอาสาสมัคร ส่วนมิติที่ควรปรับปรุง คือ การร่วมมือรวมพลังกับชุมชน การเรียนรู้ที่บ้านและการตัดสินใจ นอกจากนี้ยัง พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ คือ ตัวแปรบริบทชีวิตของพ่อแม่ และตัวแปรความสามารถของครู

Bronfenbrenner (2006) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครอบครัวในการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา เป็นงานวิจัยภายใต้โครงการฮาร์วาร์ด แฟมิลี่ รีเสิร์ช โปรเจ็ค (hardvard family research project: HFRP) ซึ่งเชื่อว่าเด็กจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเรียนรู้ (learning support) ตั้งแต่แรกเกิดจนสู่วัยรุ่น การสนับสนุนดังกล่าวประกอบด้วยครอบครัว โรงเรียน ชุมชน องค์กรทางสังคม เช่น องค์กรด้านสุขภาพ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ รวมถึงสถาบันอื่นของชุมชน (community-based institutions) ผลการวิจัยยืนยันว่าการเข้ามีส่วนร่วมของครอบครัวส่งผลดีต่อพัฒนาการและความพร้อมทางการเรียนของเด็ก แต่การที่จะประสบผลสำเร็จดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสามประการได้แก่ 1) การเลี้ยงดู (parenting) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับเด็ก การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน (home-school relationships) ประกอบด้วย การสื่อสารและการเข้ามามีส่วนร่วม และ 3) ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ (responsibility for learning outcomes)ได้แก่ การอ่านหนังสือให้เด็กฟังที่บ้าน และการสนทนาระหว่างเด็กกับผู้ปกครอง กระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองตามปัจจัยทั้งสามจะส่งผลต่อเด็กในด้านต่างๆ ได้แก่ พัฒนาการทางสติปัญญาและสังคม พัฒนาการด้านการอ่านเขียน ทักษะการสื่อสาร การแสดงออกทางภาษา ทักษะความเข้าใจความ และการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อน ผู้ใหญ่และการเรียนรู้

Giles (2006) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยการใช้ยุทธวิธีในเพิ่มศักยภาพสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน ข้อมูลของงานวิจัยมาจากกรณีศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตเมืองสามแห่ง ในตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ครูใหญ่ของโรงเรียนทั้งสามแห่งประสบความสำเร็จในการอำนวยความสะดวกให้กับการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งบูรณาการอยู่ในการปฏิบัติงานบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ดี ครูใหญ่ในโรงเรียนแห่งที่สามเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการใช้ยุทธวิธีในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงสิ่งที่ท้าทายสำหรับโรงเรียนในเขตเมือง พิจารณาหาทางให้ผู้ปกครองซึ่งมีข้อจำกัดต่างๆ มากมายเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนในการสร้างศักยภาพ เป็นหุ้นส่วนของการพัฒนาโรงเรียน

Hardvard Family Research Project (2006) ได้ศึกษาเรื่องผลของการจัดโปรแกรมการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปกครอง (family-strengthening programs) การออกแบบโปรแกรมยึดหลักการใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นฐาน (school-community based) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถให้กับผู้ปกครองในการแนะนำการเรียนรู้ให้กับลูก และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ผู้ปกครองสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sanchez and Michelle (2010) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพ่อแม่และความเข้าใจการมีอำนาจ เช่นเดียวกับระดับความร่วมมือบ้าน โรงเรียน ชุมชนหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมอบรมซึ่งถูกออกแบบมาเป็นพิเศษ เพื่อเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมในการศึกษาของลูกที่ดีขึ้น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเน้นการเสริมอำนาจพ่อแม่โดยให้ความรู้เกี่ยวกับต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาและการศึกษาของลูก เช่น การสื่อสารกับลูกอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสำหรับการทำการบ้าน การพบปะอาจารย์-ผู้ปกครอง การสร้างการสื่อสารสองทางกับโรงเรียน รวมถึงการเข้าใจพัฒนาการของเด็ก โดยภาพรวมแล้วโปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จอย่างมาก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็กมากขึ้น โดยจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เน้นการให้ความรู้และเสริมพลังอำนาจให้ผู้ปกครองรู้สึกมั่นใจที่จะเป็นผู้สนับสนุนที่ดีของลูก ผลการศึกษาชี้ชัดว่า การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ไม่ควรจะเป็นเพียงคำพูดในคู่มือหรือเอกสารวัตถุประสงค์แต่ควรจะเป็นสิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญที่สุด และควรได้รับการปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่สำรอง และการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และผลกระทบของต้นทุนเหล่านี้ต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และจำเป็นต้องจัดหาแหล่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการควบคุมระบบโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการรวบรวมงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนในลักษณะของผลของความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนหลายระดับการศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลให้ผู้เรียน มีพัฒนาการทางการเรียนดีขึ้น รวมถึงพ่อแม่ผู้ปกครองมีความเข้าใจในหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้นเป็นลำดับ แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน งานวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในโรงเรียน

Tschannen-Moran and Hoy (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรากฐานแนวคิดเรื่องความไว้วางใจในหลายมุมมอง การวิจัยยังได้อภิปรายประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องอีกหลายประเด็นโดยมุ่งไปที่ความไว้วางใจในโรงเรียนต่างๆ ผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ ในเรื่องความไว้วางใจของกลุ่มผู้ร่วมงาน (faculty trust in colleagues) และความไว้วางใจต่อครูใหญ่ (trust in the principal) ต่างแสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจในกลุ่มกลุ่มผู้ร่วมงาน นับเป็นแง่มุมที่สำคัญสำหรับบรรยากาศที่ดีและเปิดกว้างภายใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โรงเรียน โดยมีความเกี่ยวเนื่องไปกับพฤติกรรมการแสดงออกจากใจจริงของจากทั้งครูใหญ่และครูท่านอื่นๆ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมซึ่งใช้คาดการณ์ความไว้วางใจในตัวครูใหญ่นั้นต่างจากองค์ประกอบที่ใช้คาดการณ์ความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน ท้ายที่สุดมีการร่างกรอบแนวทางวิจัยสำหรับการศึกษาเรื่องความไว้วางใจในโรงเรียน

Adam and Christenson (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและความว้วางใจในโรงเรียนประถมและมัธยมในเมืองหลวงขนาดใหญ่ เขตมิดเวสเทิร์น ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างเป็นผู้ปกครอง 1234 คน และครู 209 คน พบว่า การสื่อสารบ้านโรงเรียนบ่งชี้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมพื้นฐานที่ทำให้ความไว้วางใจในโรงเรียนดีขึ้น และความไว้วางใจมีสัมพันธ์ทางบวกต่อสามสมรรถนะของโรงเรียน คือ การเข้าชั้นเรียนของนักเรียน, ระดับคะแนนเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยทางการเรียนต่อปีการศึกษา

Bryk and Schneider (2002) ของการปฏิรูปโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กรณีศึกษาในโรงเรียนประถม 12 โรงเรียนที่แตกต่างกัน ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันทั้งเชิงปริมาณและผลของ การสัมภาษณ์เชิงลึกของครูใหญ่ ครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง ความไว้วางใจกับการตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วม (stakeholders) โดยมีความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจจากการทดสอบความสัมพันธ์เกี่ยวกับความไว้วางใจจากการสำรวจเชิงคุณภาพ (longitudinal survey) พบว่า ความไว้วางใจที่มากขึ้นในนักเรียนและผู้ปกครอง ทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและคณิตศาสตร์สูงขึ้น แม้ผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจและสังคมยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องก็ตาม

Geist (2002) ได้ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ของความไว้วางใจในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การเปิดใช้งานระบบราชการ (enabling bureaucracy) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำนายที่ดีที่สุดของความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มิติความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professional) มีความสัมพันธ์กับการทำนายที่ดีที่สุดของความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานและเน้นการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการที่ดีที่สุด ทำนายความไว้วางใจคณะในการจูงใจลูกค้า นอกจากนี้แต่ละความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กันในฐานะเป็นตัวแปรอิสระ ผลยังแสดงให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนไม่มีผลกับความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม (ses) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไว้วางใจในลูกค้าและมิติความเป็นวิชาการ (academic press)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

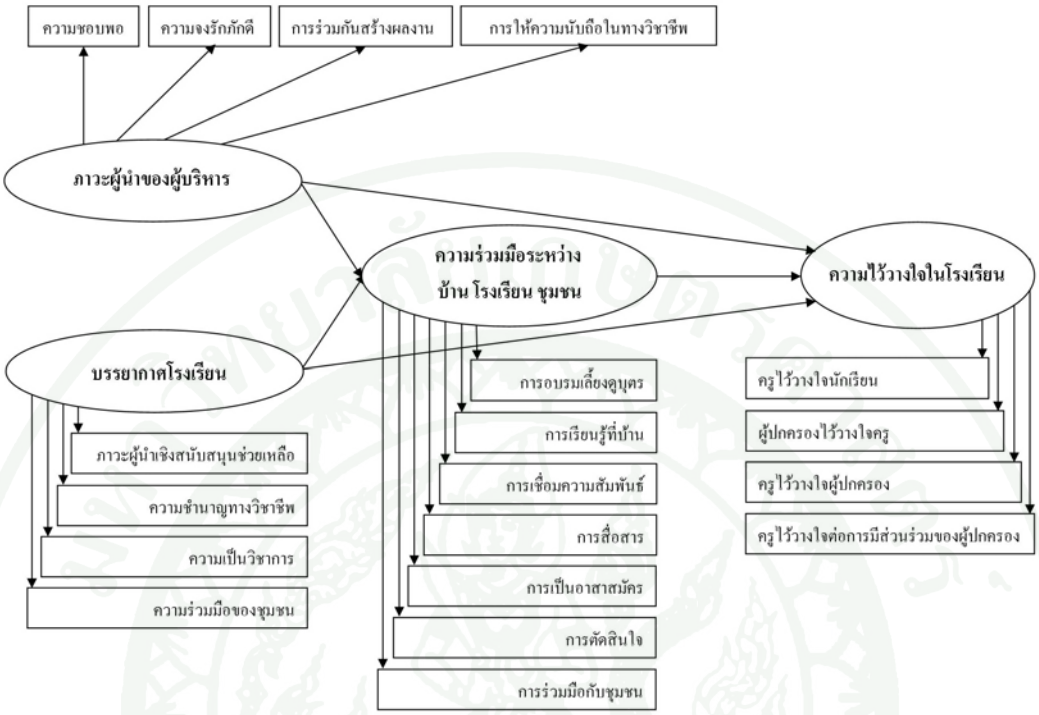
Forsyth, Barnes, and Adams (2006) มุ่งศึกษาตัวแปรมาก่อนความไว้วางใจต่อโรงเรียนของผู้ปกครองโดยมีคำถามนำ คือ 1) ความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองในโรงเรียนต่างๆ มีความแตกต่างที่เป็นระบบหรือไม่ หากมีเงื่อนไขที่เป็นระบบอะไรบ้างที่สามารถคาดเดาความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครอง-โรงเรียนที่ผันแปร ในโรงเรียนต่างๆ ได้ การวิจัยนี้ได้สร้างแบบจำลองหลายระดับ (multilevel analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับระดับโรงเรียนที่มีผลต่อความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครองโรงเรียนเป็นรายเฉพาะ จากตัวอย่างโรงเรียน 79 แห่ง และพ่อแม่ 578 คน ที่สุ่มจากรัฐตะวันตกตอนกลาง ผู้วิจัยศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ภายในกลุ่มที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับทัศนคติในระดับโรงเรียนเพื่อกำหนดความโน้มเอียงร่วมกัน การประเมินผลชี้ว่าเงื่อนไขเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่โรงเรียนต่างๆ มีร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ ระดับหนึ่ง พบว่าความไว้วางใจของพ่อแม่ที่แตกต่างกันนั้น ร้อยละ 16 เกิดจากการเป็นสมาชิกกับโรงเรียน ระดับสอง พบว่า บรรทัดฐานการรับรู้อารมณ์ของพ่อแม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโรงเรียน ซึ่งจากการค้นพบนี้สรุปได้ว่า สิ่งที่ค้นพบสนับสนุนแนวคิดที่ว่าความไว้วางใจโรงเรียนเป็นคุณสมบัติที่กลุ่มโรงเรียนมีร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นจากมาตรฐานอารมณ์ กระบวนการคิด และพฤติกรรม พ่อแม่มีความไว้วางใจต่อโรงเรียนไม่เพียงพอ เพราะอุปสรรคทางสังคมและ สิ่งแวดล้อม หากไม่คำนึงถึงความยากจน ขนาดของโรงเรียน และเชื้อชาติที่หลากหลายและระดับโรงเรียนแล้ว ผู้นำของโรงเรียนสามารถทำให้พ่อแม่ไว้วางใจโรงเรียนและคงความไว้วางใจนั้นไว้ได้โดยทำให้นโยบายและการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

Ho (2007) ศึกษาเรื่องการสร้างความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถม พบว่า ความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถมและปัจจัยการประสานความร่วมมือบ้านโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 19 ตัวชี้วัด ความไว้วางใจของครูแบ่งเป็นสี่ระดับ คือ 1) ครูไว้วางใจเด็ก 2) ผู้ปกครองไว้วางใจครู 3) ครูไว้วางใจผู้ปกครอง และ 4) ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่า ครูมีระดับความไว้วางใจเป็นบวกกับนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงเป็นบวกกับการเข้ามีส่วนร่วมกับผู้ปกครองด้วย

จากการรวบรวมงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาความไว้วางใจในระดับประถมศึกษา แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษาปีที่ 6 งานวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงสี่ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (principal's leadership) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ ความชอบพอ, ความจงรักภักดี, การร่วมกันสร้างผลงานและการให้ความนับถือในทางวิชาชีพตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) 2) บรรยากาศโรงเรียน (school climate) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงช่วยเหลือสนับสนุน, ความชำนาญทางวิชาชีพครู, ความเป็นวิชาการและความร่วมมือของชุมชน ตามแนวคิดของ Tschannen-Moran, *et al*. (2006) 3) ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (home-school-community collaboration) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เจ็ดตัวแปร คือ การอบรมเลี้ยงดูบุตร, การเรียนรู้ที่บ้าน, การเชื่อมความสัมพันธ์, การสื่อสาร, การเป็นอาสาสมัคร, การตัดสินใจ และการร่วมมือกับชุมชน ตามแนวคิดของ Ho (2007) และ 4) ความไว้วางใจในโรงเรียน (trust in school) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปรคือครูไว้วางใจนักเรียน, ผู้ปกครองไว้วางใจครู, ครูไว้วางใจผู้ปกครองและครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ตามแนวคิดของ Ho (2007) ในกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรภายนอก (exogenous latent variable) ที่ส่งผลต่อ ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนเป็นตัวแปรภายใน(endogenous latent variable)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนนี้ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน มีรายละเอียดในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรหลายตัว มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ตรวจเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ความชอบพอ, ความจงรักภักดี, การร่วมกันการสร้างผลงาน และการให้ความนับถือทางวิชาชีพ และองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ, ความชำนาญทางวิชาชีพ, ความเป็นวิชาการและความร่วมมือของชุมชน ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูบุตร, การเรียนรู้ที่บ้าน, การเชื่อมความสัมพันธ์, การสื่อสาร, การเป็นอาสาสมัคร, การตัดสินใจ และการร่วมมือกับชุมชน และองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน ได้แก่ ครูไว้วางใจนักเรียน, ผู้ปกครองไว้วางใจครู, ครูไว้วางใจผู้ปกครอง และครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

1.2 วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 กำหนดสมมติฐานการวิจัย (research model) ดังภาพที่ 5 วิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง และกำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบตัวแบบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรภายนอก (exogenous latent variable) และตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนเป็นตัวแปรภายใน (endogenous latent variable) ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้นของความสัมพันธ์ที่ได้นำมาปรับเป็นสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ 5 ข้อ คือ

ก. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ดังนี้

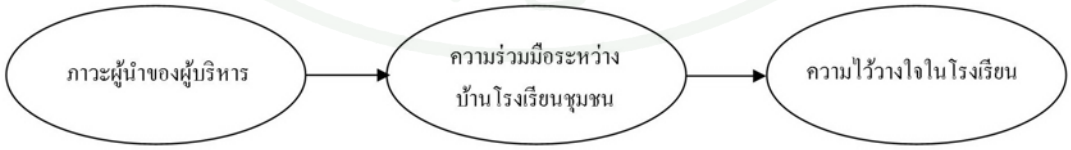
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

การทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่แล้วอธิบายตามขนาดอิทธิพลที่ส่งผลต่อกัน

ข. ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

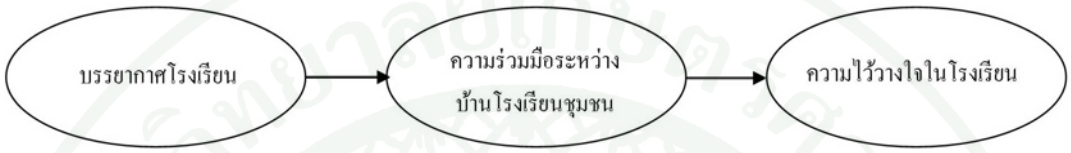


สมมติฐานข้อนี้มุ่งเน้นในการศึกษาว่า เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นทางมีความสัมพันธ์ในทางใด และมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในโรงเรียนอย่างไร ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความไว้วางใจในโรงเรียนได้หรือไม่ และตัวแปร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

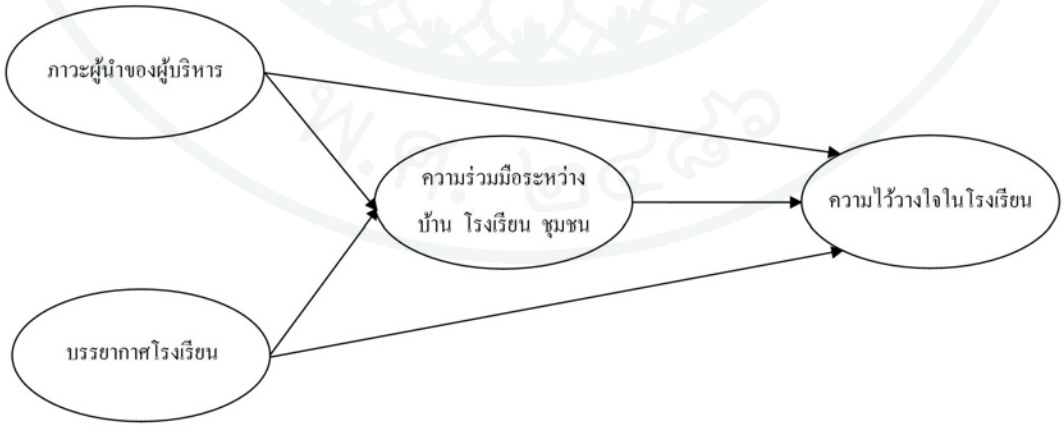
ในตัวแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนได้ร้อยละเท่าไร

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน



สมมติฐานข้อนี้มุ่งเน้นในการศึกษาว่า เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นทางมีความสัมพันธ์ในทางใด และมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในโรงเรียนอย่างไร ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียนได้หรือไม่ และตัวแปรในตัวแบบนี่ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนได้ร้อยละเท่าไร

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน



สมมติฐานข้อนี้มุ่งเน้นในการศึกษาว่า เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นทางมีความสัมพันธ์ในทางใด และมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไร ค่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่มีต่อความไว้วางใจในโรงเรียนน้อยกว่าค่าอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่มีต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนหรือไม่ และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนจะสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียนได้ชัดเจนขึ้นหรือไม่ และตัวแปรในตัวแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนได้ร้อยละเท่าไร

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังจะได้กล่าวต่อไปในหัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2 ดำเนินการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู จำนวน 4,981 คน จากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553)

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนแอกชนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 511 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การกำหนดขนาดของตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามรายละเอียดขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือลิสเรล (linear structure relationship model or LISREL) ถ้าเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้ขนาดของตัวอย่างเท่ากับหรือมากกว่า 100 (Saris and Stronkhorst, 1984 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และงานวิจัยที่ใช้ลิสเรลควรใช้ขนาดตัวอย่าง 100-150 จะให้ผลการวิจัยที่น่าพอใจ (Ding, Velicer, and Harlow, 1995 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามหลักการวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้างซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood) Hair, *et al*. (2010) ได้เสนอแนะ ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งใช้การประมาณค่าด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด ควรอยู่ระหว่าง จำนวน 100-200 คน Boomsma and Hoogland (2001) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุดควรเท่ากับหรือมากกว่า 200 คนขึ้นไป Tabachnick and Fidell (2001) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในกรณีที่การแจกแจงเป็นปกติ ควรมีจำนวน 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 19 ตัว ผู้วิจัยจึงใช้อัตราส่วน 20 คนต่อพารามิเตอร์ 1 ตัว จึงได้ตัวอย่าง จำนวน 380 คน และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นอย่างน้อย 500 คน

สำหรับการเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็นโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และกระจายตัวอย่างแบบได้สัดส่วนกับขนาด (propotional to size) โดยลือกโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) เป็นสามกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสพป.กทม. เขต 1 มี 144 คน สพป.กทม. เขต 2 มี 217 คน และ สพป.กทม. เขต 3 มี 150 คน ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชน ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพ	กรุงเทพ
สพป.กทม เขต 1	1,408	144
สพป.กทม เขต 2	2,110	217
สพป.กทม เขต 3	1,463	150
รวม	**4,981**	**511**

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variable) ประกอบด้วย สองตัวแปรแฝง คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ดังนี้

1.1 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนเอกชน โดยการประเมินความรู้สึกของครูเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร (Liden and Maslyn, 1998) คือ

1.1.1 ความชอบพอ (affect) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความรู้สึกของครูในความชอบพอกับผู้บริหาร อยากเป็นเพื่อน สนุกกับการทำงานเกิดขึ้นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

1.1.2 ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความรู้สึกของครูที่พร้อมจะช่วยเหลือ ปกป้องและสนับสนุนผู้บริหารของตน

1.1.3 การร่วมกันสร้างผลงาน (contributiion) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการทำงานของตนและผู้บริหารที่ทุมเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1.4 การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (professional respect) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความรู้สึกของครูในความมีชื่อเสียงและการยอมรับในความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร

1.2 ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลากรในโรงเรียนด้วยกันโดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุนโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร (Tschannen-Moran, *et al.* 2006) คือ

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ยึดหลักความเสมอภาคในการทำงานและรักษามาตรฐานการทำงานของครู

1.2.2 ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professionalism) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงพฤติกรรมของครูเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือนักเรียนและความร่วมมือในงานสอน

1.2.3 ความเป็นวิชาการ (academic press) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงบรรยากาศในเชิงวิชาการที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการภายใต้ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร

1.2.4 ความร่วมมือของชุมชน (community engagement) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความพยายามอย่างสูงของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดนโยบายและการทำหน้าที่ของโรงเรียน รวมทั้งแรงกดดันให้กวดขันผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variable) ประกอบด้วย สองตัวแปรแฝง คือ ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียน ชุมชน และตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็นตัวแปรแฝงภายในเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ผ่านความเชื่อทัศนคติและพฤติกรรมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้เจ็ดตัวแปร (Ho, 2007) คือ

2.1.1 การอบรมเลี้ยงดู (parenting) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการช่วยเหลือบุตรโดยสมาชิกในครอบครัวด้วยทักษะการเลี้ยงดูและความเข้าใจพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น

2.1.2 การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน

2.1.3 การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงกิจกรรมทางสังคมในการเริ่มการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน

2.1.4 การสื่อสาร (communication) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการติดต่อร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครอง

2.1.5 การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการที่ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยกิจกรรมของโรงเรียน

2.1.6 การตัดสินใจ (decision making) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลำดับขั้นต่างๆ ของการกำกับดูแลโรงเรียน

2.1.7 การร่วมมือกับชุมชน (community collaborating) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงการเพิ่มความร่วมมือของชุมชน แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและความสนใจของผู้ปกครอง

2.2 ตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน เป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variable) เป็นความเต็มใจที่ถูกควบคุมด้วยความเชื่อมั่นในโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร (Ho, 2007) คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2.1 ครูไว้วางใจนักเรียน (teacher trust students) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียน

2.2.2 ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parent trust teachers) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความไว้วางใจของผู้ปกครองที่มีต่อครู

2.2.3 ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (teacher trust parents) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ปกครอง

2.2.4 ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parent involvement) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่แสดงความไว้วางใจของครูที่มีต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวนห้าตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน ข้อมูลเหล่านี้นำไปใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) จำนวน 17 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดระดับตามพฤติกรรมของผู้บริหาร คะแนนจากเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนไม่เห็นด้วยเลย (1 คะแนน)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	เลขที่ (ข้อ)
1. ความชอบพอ	5	1-5
2. ความจงรักภักดี	5	6-10
3. การร่วมการสร้างผลงาน	4	11-14
4. การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ	3	15-17

การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามว่าข้อความนั้นเป็นจริงตามระดับพฤติกรรมของผู้บริหารกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) มาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดของ Tschannen-Moran, *et al.* (2006) จำนวน 33 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดระดับตามพฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียน คะแนนจากพบบ่อยมาก (5 คะแนน) ไปจนไม่พบเลย (1 คะแนน)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	เลขที่ (ข้อ)
1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ	9	18-26
2. ความชำนาญทางวิชาชีพ	8	27-34
3. ความเป็นวิชาการ	7	35-41
4. ความร่วมมือของชุมชน	9	42-50

การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามว่าข้อความนั้นเป็นจริงตามระดับพฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียนกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553) มาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง พบบ่อยมาก
3.51 – 4.50 หมายถึง พบบ่อย
2.51 – 3.50 หมายถึง พบบางครั้ง
1.51 – 2.50 หมายถึง พบได้ยาก
1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่พบเลย

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความร่วมมือจากผู้ปกครอง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดของ Ho (2007) จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนตามพฤติกรรมการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง คะแนนจากมีมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนไม่มีเลย (1 คะแนน)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความร่วมมือจากผู้ปกครอง

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	เลขที่ (ข้อ)
1. การเลี้ยงดูบุตร	4	51-54
2. การเรียนรู้ที่บ้าน	4	55-58
3. การเชื่อมความสัมพันธ์	3	59-61
4. การสื่อสาร	3	62-64
5. การเป็นอาสาสมัคร	3	65-67
6. การตัดสินใจ	4	68-71
7. การร่วมมือกับชุมชน	3	72-74

การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามว่าข้อความนั้นเป็นจริงตามระดับพฤติกรรมการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) มาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่มีเลย

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัดความไว้วางใจในโรงเรียน (trust scale) ของ Ho (2007) โดยการแปลและพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของไทย จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม คะแนนจากเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนไม่เห็นด้วย (1 คะแนน)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจในโรงเรียน

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	เลขที่ (ข้อ)
1. ครูไว้วางใจนักเรียน	8	75-82
2. ผู้ปกครองไว้วางใจครู	6	83-88
3. ครูไว้วางใจผู้ปกครอง	5	89-93
4. ครูไว้วางใจการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	5	94-98

การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามว่าข้อความนั้นเป็นจริงตามระดับความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553) มาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตและนิยามคำศัพท์แต่ละตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่จะศึกษาว่ามีความหมายอย่างไร วัดจากองค์ประกอบอะไรบ้าง ในขั้นนี้จะต้องนิยามให้กระจ่างชัดเพื่อให้ครอบคลุมและง่ายต่อการสร้างคำถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การวิจัยครั้งนี้นำเครื่องมือวิจัยที่นักวิจัยต่างประเทศสร้างและพัฒนาขึ้นมาใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ติดต่อนักวิจัยเจ้าของผลงานที่สร้างเครื่องมือนั้นๆ เพื่อขออนุญาตแปลและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของไทยก่อนใช้ในการเก็บข้อมูล โดย ขออนุญาต Professor Dr. Esther Ho Sui Chu ในการใช้เครื่องมือวัดความไว้วางใจในโรงเรียน (trust scale) โดยการแปลและพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของไทย และนำเครื่องมือมาใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับจดหมายอนุญาตให้ใช้เครื่องมือตอบกลับทางจดหมายอิเล็คทรอนิคส์ (e-mail) ในวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2553

การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 แปลและปรับข้อคำถามเครื่องมือวิจัยจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ภายใต้การแนะนำของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

3.2 นิยามตัวแปร กำหนดตัวบ่งชี้ และเขียนข้อคำถาม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาจำนวนห้าท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ค

4. ดำเนินการสร้างข้อคำถามโดยพิจารณาจากการศึกษาค้นคว้าและนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาจำนวนห้าท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้และการจัดตัวแบบการพิมพ์ พร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาจำนวนห้าท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ฉ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา ผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC (item objective congrence) ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การคัดเลือกข้อคำถามใช้เกณฑ์ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) ที่กำหนดว่า ค่า IOC ที่คำนวณต้องได้มากกว่า 0.50 (IOC > 0.50) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อความที่จะวัด ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC พบว่า ข้อคำถามให้ค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.4 – 1.00 โดยข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.50 มี 10 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถาม 10 ข้อนั้นทิ้ง จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากข้อเสนอแนะที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาอีกครั้ง ทำให้ได้แบบสอบถามที่ประกอบด้วย ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน จำนวน 98 ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อในแบบสอบถาม

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อที่	จำนวนข้อ
ข้อมูลสถานภาพของ	เพศ	1	1
ผู้ตอบแบบสอบถาม	อายุ	2	1
	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	3	1
	ระดับชั้นที่สอน	4	1
	ประสบการณ์ในการทำงาน	5	1
	ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง	6	1
	รวม		**6**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1. ความชอบพอ	1-5	5
	2. ความจงรักภักดี	6-10	5
	3. การร่วมการสร้างผลงาน	11-14	4
	4. การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ	15-17	3
	รวม		**17**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อที่	จำนวนข้อ
บรรยากาศโรงเรียน	1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ	18-26	9
	2. ความชำนาญทางวิชาชีพ	27-34	8
	3. ความเป็นวิชาการ	35-41	7
	4. ความร่วมมือของชุมชน	42-50	9
	รวม		**33**
ความร่วมมือระหว่าง บ้าน โรงเรียน ชุมชน	1. การเลี้ยงดูบุตร	51-54	4
	2. การเรียนรู้ที่บ้าน	55-58	4
	3. การเชื่อมความสัมพันธ์	59-61	3
	4. การสื่อสาร	62-64	3
	5. การเป็นอาสาสมัคร	65-67	3
	6. การตัดสินใจ	68-71	4
	7. การร่วมมือกับชุมชน	72-74	3
	รวม		**24**
ความไว้วางใจใน โรงเรียน	1. ครูไว้วางใจนักเรียน	75-82	8
	2. ผู้ปกครองไว้วางใจครู	83-88	6
	3. ครูไว้วางใจผู้ปกครอง	89-93	5
	4. ครูไว้วางใจการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	94-98	5
	รวม		**24**
	รวมทั้งหมด		**98**

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับตัวอย่าง จำนวน 63 คน ซึ่งเป็นครูจากโรงเรียนเอกชน 6 แห่ง ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (reliabilities) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .859 - .934 ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .875 - .915 ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .838 - .903 ตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .837 - .901 แสดงว่า แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ของแบบสอบถาม

แบบวัด	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach
1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร	
1.1 ความชอบพอ	.934
1.2 ความจงรักภักดี	.876
1.3 การร่วมการสร้างผลงาน	.859
1.4 การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ	.916
2. แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน	
2.1 ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ	.911
2.2 ความชำนาญทางวิชาชีพ	.880
2.3 ความเป็นวิชาการ	.875
2.4 ความร่วมมือของชุมชน	.915
3. แบบสอบถามความร่วมมือจากผู้ปกครอง	
3.1 การเลี้ยงดูบุตร	.868
3.2 การเรียนรู้ที่บ้าน	.861
3.3 เชื่อมสัมพันธ์	.838
3.4 การสื่อสาร	.886
3.5 การเป็นอาสาสมัคร	.897
3.6 การตัดสินใจ	.903
3.7 การร่วมมือกับชุมชน	.854

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach
4. แบบสอบถามความไว้วางใจในโรงเรียน	
4.1 ครูไว้วางใจนักเรียน	.901
4.2 ผู้ปกครองไว้วางใจครู	.898
4.3 ครูไว้วางใจผู้ปกครอง	.837
4.4 ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	.901

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนโดย

1. ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลและประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสามเขต ที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ (ลงทะเบียน) และติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนดทางไปรษณีย์เช่นกัน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 511 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง ด้วยจำนวนและค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวอย่างด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวแบบ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ ความโด่ง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมด แสดงในรูปเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อประเมินความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละด้าน เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัว ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) หรือไม่, ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัว ตามแนวคิดของ Tschannen-Moran, *et al*. (2006) หรือไม่, ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งเจ็ดตัว ตามแนวคิดของ Ho (2007) หรือไม่ และตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัว ตามแนวคิดของ Ho (2007) หรือไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ในแผนภาพเส้นโยง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood: ML) ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (standard errors and correlations of estimates) โดยพิจารณาจากค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ของค่าประมาณ ค่าประมาณพารามิเตอร์ต้องมีนัยสำคัญ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และตัวแบบการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (multiple correlations and coefficients of determination) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละคู่ และรวมทุกตัวแปร รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า ตัวแบบมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (model fit statistics) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ดังนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ต้องไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) เพราะเป็นการยืนยันว่าตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญ ($p < .05$) แสดงว่าตัวแบบสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 8

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดตัวอย่าง GFI = 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีมาก แต่ถ้าดัชนี GFI > 0.90 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี (Kline, 2011) ดังแสดงในตารางที่ 8

3.3 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนตกค้าง (root mean squared residual: RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบซึ่งจะขึ้นอยู่กับมาตรวัดของความแปรปรวนร่วม (scale of the covariances) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า RMR มีค่าน้อยกว่า .05 โดยทั่วไปถือว่าดี (Hair, 2010; Kline, 2011) ดังแสดงในตารางที่ 8

3.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนตกค้างมาตรฐาน (standardized root mean squared residual: SRMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า SRMR มีค่าน้อยกว่า .10 โดยทั่วไปถือว่าดี (Kline, 2011) ดังแสดงในตารางที่ 8

3.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square of error approximation: RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า RMSEA ที่เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า RMSEA น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Kline, 2011) ดังแสดงในตารางที่ 3.8

3.6 ค่าสูงสุดของส่วนตกค้างในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual: LSR) โดยที่ค่า LSR ที่เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า LSR มีค่าน้อยกว่า 4.00 สามารถยอมรับได้ (Hair, 2010) ดังแสดงในตารางที่ 3.8

4. ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ

4.1 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.2 ค่า normed fit index (NFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 8

4.3 ค่า non-normed fit index (NNFI) หรือเรียกอีกชื่อว่า Tucker-Lewis Index (Kline, 2011) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 8

5. ดัชนีปรับตัวแบบ (model modification indices) ในกรณีที่ค่าสถิติต่างๆ แสดงว่าตัวแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจจะการกำหนดความสัมพันธ์ต่างๆ ในตัวแบบไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในตัวแบบสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับตัวแบบได้ ซึ่งค่าดัชนีที่ใช้ในการปรับตัวแบบ คือ ดัชนีปรับ (modification indices: MI) MI จะเสนอแนะว่าควรเพิ่ม หรือตัดพารามิเตอร์ตัวใด แต่การเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้วิจัย โดยพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งการใช้ดัชนีปรับตัวแบบจะทำให้ตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะหยุดการปรับตัวแบบเมื่อค่าสถิติและดัชนีต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. ทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนากับแบบจำลองข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 8 ดัชนีความกลมกลืน (fit indices)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ยอมรับได้
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ p > 0.05 (Hooper *et al*., 2008)
Chi-Square/df	< 2 (Hu and Bentler, 1999)
GFI	> 0.90 (Kline, 2011)
RMR	< 0.05 (Hair, 2010; Kline, 2011)
SRMR	< 0.10 (Kline, 2011)
RMSEA	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 (Kline, 2011)
LSR	น้อยกว่า 4.00 (Hair, 2010)
CFI	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 (Kline, 2011)
NFI	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 (Kline, 2011)
NNFI	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1.00 (Kline, 2011)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (pearson product-moment correlation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (confirmatory factor analysis: CFA)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอ และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนความหมายต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
SE of SK	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าความเบ้ (standard error of skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
SE of KU	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าความโด่ง (standard error of kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	p-value
KMO	หมายถึง	ค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (kaiser-mayer-olkin measure of sampling adequacy)
GFI	หมายถึง	goodness of fit index
NFI	หมายถึง	normed fit index
CFI	หมายถึง	comparative fit index
NNFI	หมายถึง	non-normed fit index
RMR	หมายถึง	root mean square residual
SRMR	หมายถึง	standardized root mean square residual

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

RMSEA	หมายถึง	root mean square error of approximation
LSR	หมายถึง	largest standardized residual
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที (t-test)
F	หมายถึง	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (total effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

LMX	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
SC	หมายถึง	บรรยากาศโรงเรียน
HSCC	หมายถึง	ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน
TRUST	หมายถึง	ความไว้วางใจในโรงเรียน
AFF	หมายถึง	ความชอบพอ
LOY	หมายถึง	ความจงรักภักดี
CONT	หมายถึง	การร่วมกันสร้างผลงาน
PROF	หมายถึง	การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ
COLL	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ
TPROF	หมายถึง	ความชำนาญทางวิชาชีพ
ACAP	หมายถึง	ความเป็นวิชาการ
COMMU	หมายถึง	ความร่วมมือของชุมชน
PAR	หมายถึง	การอบรมเลี้ยงดูบุตร
LAH	หมายถึง	การเรียนรู้ที่บ้าน
CONN	หมายถึง	การเชื่อมความสัมพันธ์
COMM	หมายถึง	การสื่อสาร
VOLT	หมายถึง	การเป็นอาสาสมัคร
DECI	หมายถึง	การตัดสินใจ
COMC	หมายถึง	การร่วมมือกับชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

TTS หมายถึง ครูไว้วางใจนักเรียน

PTT หมายถึง ผู้ปกครองไว้วางใจครู

TTP หมายถึง ครูไว้วางใจผู้ปกครอง

TTPI หมายถึง ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนในระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง ด้วยจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู

(n=511)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	11.0
หญิง	455	89.0
อายุ		
21-30 ปี	103	20.2
31-40 ปี	156	30.5
41-50 ปี	128	25.1
51-60 ปี	111	21.7
60 ปีขึ้นไป	13	2.5
วุฒิสูงสุดทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	7.2
ปริญญาตรี	414	81.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	60	11.8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=511)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับที่สอน		
อนุบาล	181	35.4
ประถมศึกษา	310	60.7
อนุบาลและประถมศึกษา	18	3.5
ธุรการ	2	0.4
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-10 ปี	222	43.4
11-20 ปี	147	28.8
21-30 ปี	93	18.2
31-40 ปี	44	8.6
40 ปีขึ้นไป	5	1.0
ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	85	16.6
ครูผู้สอน	368	72.0
ผู้บริหารและครูผู้สอน	55	10.8
ธุรการ	3	0.6

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 89 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.1 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81 รับผิดชอบงานสอนในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา สอนในระดับอนุบาล คิดเป็นร้อยละ 35.40 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นครูผู้สอนเท่านั้น มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมา มีตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ คิดเป็นร้อยละ 16.60

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยได้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ด้วยสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ความเบ้ (SK) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าความเบ้ (SE of SK) ความโด่ง (KU) และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าความโด่ง (SE of KU) ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

(n=511)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	SK	SE of SK	KU	SE of KU
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
ความชอบพอ	3.964	0.728	-0.335	0.108	-0.529	0.216
ความจงรักภักดี	3.801	0.703	-0.388	0.108	0.128	0.216
การร่วมกันสร้างผลงาน	4.102	0.603	-0.397	0.108	0.100	0.216
การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ	4.093	0.733	-0.772	0.108	1.003	0.216
บรรยากาศโรงเรียน						
ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ	4.013	0.591	-0.551	0.108	0.369	0.216
ความชำนาญทางวิชาชีพ	4.038	0.507	-0.318	0.108	-0.069	0.216
ความเป็นวิชาการ	3.936	0.528	-0.239	0.108	-0.089	0.216
ความร่วมมือของชุมชน	3.860	0.600	-0.395	0.108	0.126	0.216
ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน						
การอบรมเลี้ยงดูบุตร	3.803	0.644	-0.284	0.108	-0.204	0.216
การเรียนรู้ที่บ้าน	3.665	0.636	-0.177	0.108	-0.158	0.216
การเชื่อมความสัมพันธ์	3.830	0.693	-0.401	0.108	0.167	0.216
การสื่อสาร	3.865	0.705	-0.245	0.108	-0.245	0.216
การเป็นอาสาสมัคร	3.574	0.814	-0.227	0.108	-0.015	0.216
การตัดสินใจ	3.322	0.829	-0.250	0.108	-0.081	0.216
การร่วมมือกับชุมชน	3.606	0.771	-0.621	0.108	0.488	0.216

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n=511)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	SK	SE of SK	KU	SE of KU
ความไว้วางใจในโรงเรียน						
ครูไว้วางใจนักเรียน	3.845	0.522	-0.180	0.108	-0.185	0.216
ผู้ปกครองไว้วางใจครู	4.010	0.579	-0.384	0.108	0.204	0.216
ครูไว้วางใจผู้ปกครอง	4.169	0.569	-0.576	0.108	-0.075	0.216
ครูไว้วางใจการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	4.100	0.631	-0.456	0.108	0.098	0.216

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า การร่วมกันสร้างผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.102) รองลงมาคือการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.093) ส่วนความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.801) ตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ความชำนาญทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.038) รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 4.013) ส่วนความร่วมมือของชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.860) ตัวแปรสังเกตได้ของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า การสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.865) รองลงมาคือการเชื่อมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.830) ส่วนการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.322) และตัวแปรสังเกตได้ของความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า ครูไว้วางใจผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.169) รองลงมาคือครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.100) ส่วนครูไว้วางใจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.845) นอกเหนือจากนี้เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าเป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีความโด่งขนาดเตี้ยแบน (platykurtic) (< 0) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลมาก (Joanes and Gill, 1998)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แสดงดังตารางที่ 11

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	PAR	LAH	CONN	COMM	VOLT	DECI	COMC	TTS	PTT	TTP	TTPI	AFF	LOY	CONT	PROF	COLL	TPROF	ACAP	COMMU
PAR	1.000																		
LAH	.742**	1.000																	
CONN	.678**	.756**	1.000																
COMM	.652**	.702**	.743**	1.000															
VOLT	.537**	.585**	.667**	.664**	1.000														
DECI	.469**	.490**	.564**	.506**	.721**	1.000													
COMC	.565**	.630**	.694**	.638**	.711**	.758**	1.000												
TTS	.587**	.609**	.594**	.595**	.476**	.436**	.536**	1.000											
PTT	.547**	.571**	.579**	.592**	.444**	.410**	.515**	.739**	1.000										
TTP	.494**	.503**	.579**	.614**	.401**	.343**	.480**	.626**	.728**	1.000									
TTPI	.487**	.500**	.600**	.562**	.467**	.469**	.573**	.619**	.685**	.738**	1.000								
ACC	.363**	.366**	.423**	.355**	.348**	.359**	.369**	.433**	.465**	.461**	.448**	1.000							
LOY	.352**	.362**	.423**	.329**	.316**	.341**	.387**	.407**	.412**	.403**	.420**	.710**	1.000						
CONT	.338**	.309**	.356**	.326**	.267**	.251**	.288**	.401**	.432**	.448**	.419**	.568**	.535**	1.000					
PROF	.381**	.385**	.466**	.354**	.363**	.373**	.394**	.398**	.442**	.417**	.437**	.744**	.642**	.607**	1.000				
COLL	.409**	.437**	.472**	.434**	.352**	.359**	.397**	.460**	.518**	.493**	.492**	.748**	.659**	.553**	.699**	1.000			
TPROF	.520**	.541**	.554**	.522**	.428**	.400**	.503**	.570**	.599**	.572**	.590**	.540**	.484**	.460**	.521**	.687**	1.000		
ACAP	.601**	.617**	.592**	.571**	.437**	.392**	.530**	.655**	.611**	.575**	.587**	.508**	.465**	.476**	.541**	.577**	.723**	1.000	
COMMU	.536**	.567**	.660**	.596**	.582**	.600**	.689**	.590**	.598**	.594**	.656**	.486**	.463**	.428**	.520**	.571**	.641**	.700**	1.000
$\overline{X}$	3.803	3.664	3.830	3.865	3.573	3.348	3.605	3.845	4.048	4.243	4.100	3.964	3.801	4.102	4.095	4.013	4.039	3.935	3.861
SD	0.644	0.637	0.694	0.705	0.814	0.843	0.772	0.523	0.579	0.617	0.632	0.728	0.704	0.604	0.732	0.591	0.508	0.529	0.601
ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 7,916.70, df = 171, p < .01 และค่า KMO = .950																			

**p < .01

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัว 171 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .251 ถึง .758 ตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) กับตัวแปรการร่วมมือกับชุมชน (COMC) มีค่าเท่ากับ .758 รองลงมา คือ ตัวแปรการเรียนรู้ (LAH) กับตัวแปรการเชื่อมความสัมพันธ์ (CONN) มีค่าเท่ากับ .756 และตัวแปรความชอบพอ (AFF) กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) มีค่าเท่ากับ .748 ส่วนตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) กับตัวแปรการร่วมกันสร้างผลงาน (CONT) มีค่าเท่ากับ .251

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง .251 ถึง .758 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันไม่มาก ไคลน์ (Kline, 2011) เสนอแนะว่าตัวแปรแต่ละตัวควรมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.85 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่า มีค่าเท่ากับ 7,916.70, $df = 171$, $p < .01$ แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.950 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีตัวแบบการวัด (measurement model) ซึ่งอาศัยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตัวแปรควรมีความสัมพันธ์กัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) ค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้ 1.00

เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละองค์ประกอบแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) และค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR)

ผู้วิจัยนำเสนอค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ (*b*) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .535 ถึง .744 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรความชอบพอ (AFF) กับตัวแปรการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (PROF) มีค่าเท่ากับ .744 รองลงมา คือ ตัวแปรความชอบพอ (AFF) กับตัวแปรความจงรักภักดี (LOY) มีค่าเท่ากับ .709 และตัวแปรความจงรักภักดี (LOY) กับตัวแปรการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (PROF) มีค่าเท่ากับ .642 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความจงรักภักดี (LOY) กับตัวแปรการร่วมกันสร้างผลงาน (CONT) มีค่าเท่ากับ .535

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1,067.90 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่า KMO มีค่าเท่ากับ .813 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	AFF	LOY	CONT	PROF
AFF	1.000			
LOY	.709**	1.000		
CONT	.568**	.535**	1.000	
PROF	.744**	.642**	.607**	1.000
$\overline{X}$	3.964	3.801	4.102	4.094
SD	.728	.703	.603	.731
ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1,067.90, $df = 6$, $p < .01$ และค่า KMO = .813				

**$p < .01$

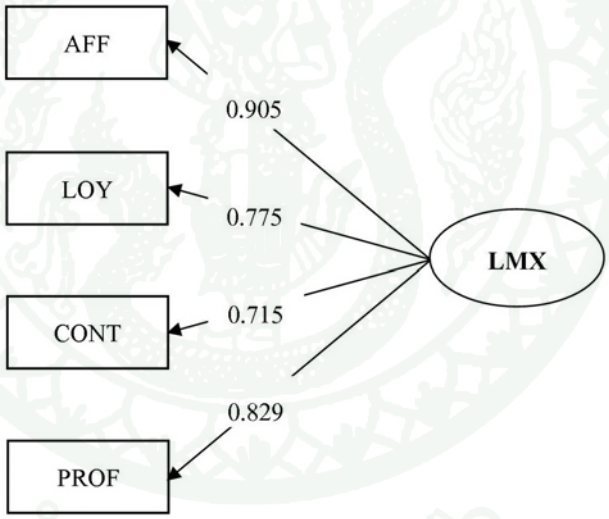
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากตารางที่ 13 และภาพที่ 6 พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 1.935$, $df = 1$, $p = 0.164$, GFI = 0.998, AGFI = 0.981, RMSEA=0.042 และ RMR = 0.003 แสดงว่าตัวแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		*t*	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	b(*SE*)	β			
AFF	0.659 (0.027)	0.905	24.374**	0.819	0.698
LOY	0.545 (0.027)	0.775	19.959**	0.600	0.231
CONT	0.432 (0.026)	0.715	16.883**	0.512	0.340
PROF	0.606 (0.028)	0.829	21.818**	0.686	0.302
χ^2 = 1.935, *df* = 1, *p* = 0.164, GFI = 0.998, AGFI = 0.981, RMSEA=0.042, RMR = 0.003					

**$p < .01$



ภาพที่ 6 ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.715 ถึง 0.905 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความชอบพอ (AFF) ($\beta = 0.905$) การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (PROF) ($\beta = 0.829$) ความจงรักภักดี (LOY) ($\beta = 0.775$) และการร่วมกันสร้างผลงาน (CONT) ($\beta = 0.715$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ร้อยละ 81.90, 68.60, 60.00 และ 51.20 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของบรรยากาศโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .571 ถึง .723 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรความชำนาญทางวิชาชีพ (TPROF) กับตัวแปรความเป็นวิชาการ (ACAP) มีค่าเท่ากับ .723 รองลงมา คือ ตัวแปรความเป็นวิชาการ (ACAP) กับตัวแปรความร่วมมือของชุมชน (COMMU) มีค่าเท่ากับ .700 และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) กับตัวแปรความชำนาญทางวิชาชีพ (TPROF) มีค่าเท่ากับ .687 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) กับตัวแปรความร่วมมือของชุมชน (COMMU) มีค่าเท่ากับ .571

ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1,110.70 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่า KMO มีค่าเท่ากับ .807 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน

ตัวแปร	COLL	TPROF	ACAP	COMMU
COLL	1.000			
TPROF	.687**	1.000		
ACAP	.577**	.723**	1.000	
COMMU	.571**	.641**	.700**	1.000
$\overline{X}$	4.013	4.038	3.936	3.860
SD	.591	.507	.528	.600
ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1,110.70, $df = 6$, $p < .01$ และค่า KMO = .807				

**$p < .01$

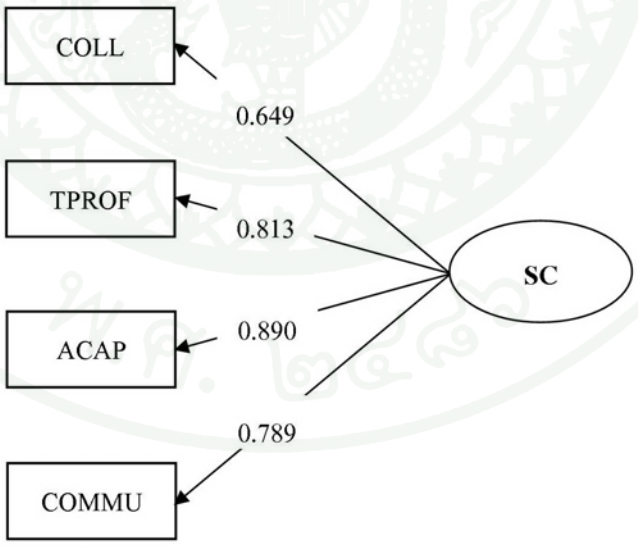
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน จากตารางที่ 15 และภาพที่ 7 พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 0.019$, $df = 1$, $p = 0.890$, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, RMSEA=0.000 และ RMR = 0.000 แสดงว่าตัวแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบบรรยากาศโรงเรียน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	$b(SE)$	β			
COLL	0.383 (0.025)	0.649	15.126**	0.421	0.058
TPROF	0.413 (0.020)	0.813	20.975**	0.661	0.530
ACAP	0.471 (0.018)	0.890	26.299**	0.792	0.960
COMMU	0.471 (0.018)	0.789	26.299**	0.618	0.398
$\chi^2 = 0.019$, $df = 1$, $p = 0.890$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA=0.000, RMR = 0.000					

**$p < .01$



ภาพที่ 7 ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.649 ถึง 0.890 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นวิชาการ (ACAP) ($\beta = 0.890$) ความชำนาญทางวิชาชีพ (TPROF) ($\beta = 0.813$) ความร่วมมือของชุมชน (COMMU) ($\beta = 0.789$) และภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) ($\beta = 0.649$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนร้อยละ 79.20, 66.10, 61.80 และ 42.10 ตามลำดับ

การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้องค์ประกอบความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนทุกค่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .469 ถึง .758 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) กับตัวแปรการร่วมมือกับชุมชน (COMC) มีค่าเท่ากับ .758 รองลงมา คือ ตัวแปรการเรียนรู้ที่บ้าน (LAH) กับตัวแปรการเชื่อมความสัมพันธ์ (CONN) มีค่าเท่ากับ .758 และตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูบุตร (PAR) กับตัวแปรการเรียนรู้ที่บ้าน (LAH) มีค่าเท่ากับ .742 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูบุตร (PAR) กับตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) มีค่าเท่ากับ .469

ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2,713.50 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่า KMO มีค่าเท่ากับ .897 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ตัวแปร	PAR	LAH	CONN	COMM	VOLT	DECI	COMC
PAR	1.000						
LAH	.742**	1.000					
CONN	.678**	.756**	1.000				
COMM	.652**	.702**	.743**	1.000			
VOLT	.537**	.585**	.667**	.664**	1.000		
DECI	.469**	.490**	.564**	.506**	.721**	1.000	
COMC	.565**	.630**	.694**	.638**	.711**	.758**	1.000
$\overline{X}$	3.803	3.664	3.830	3.865	3.573	3.348	3.605
SD	.644	.637	.694	.705	.814	.843	.772
ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 2,713.50, $df = 21$, $p < .01$ และค่า KMO = .897							

**$p < .01$

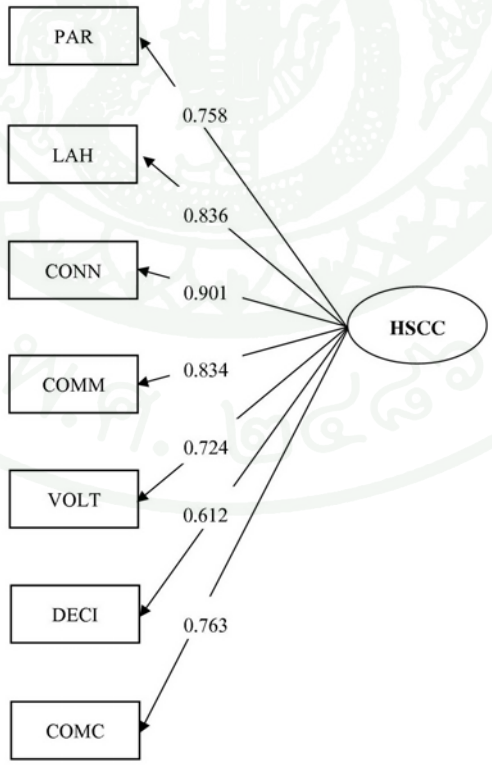
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน จากตารางที่ 17 และภาพที่ 8 พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 8.440$, $df = 19$, $p = 0.490$, GFI = 0.995, AGFI = 0.985, RMSEA=0.000, RMR = 0.004 แสดงว่าตัวแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		*t*	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	b(*SE*)	β			
PAR	0.488 (0.025)	0.758	19.462**	0.574	0.152
LAH	0.533 (0.024)	0.836	22.617**	0.699	0.307
CONN	0.626 (0.025)	0.901	25.491**	0.811	0.572
COMM	0.588 (0.026)	0.834	22.555**	0.695	0.305
VOLT	0.590 (0.032)	0.724	18.248**	0.525	0.072
DECI	0.517 (0.035)	0.612	14.727**	0.375	-0.009
COMC	0.590 (0.030)	0.763	19.796**	0.583	0.175
χ^2= 8.440, *df* = 19, *p* = 0.490, GFI = 0.995, AGFI = 0.985, RMSEA=0.000, RMR = 0.004					

**$p < .01$



ภาพที่ 8 ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.612 ถึง 0.901 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การเชื่อมความสัมพันธ์ (CONN) ($\beta = 0.901$) การเรียนรู้ที่บ้าน (LAH) ($\beta = 0.836$) การสื่อสาร (COMM) ($\beta = 0.834$) การร่วมมือกับชุมชน (COMC) ($\beta = 0.763$) การอบรมเลี้ยงดู (PAR) ($\beta = 0.758$) การเป็นอาสาสมัคร (VOLT) ($\beta = 0.724$) และการตัดสินใจ (DECI) ($\beta = 0.612$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ร้อยละ 81.10, 69.90, 69.50, 58.30, 57.40, 52.50 และ 37.50 ตามลำดับ

การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของความไว้วางใจในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้องค์ประกอบความไว้วางใจในโรงเรียนทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .619 ถึง .739 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรครูไว้วางใจนักเรียน (TTS) กับตัวแปรผู้ปกครองไว้วางใจครู (PTT) มีค่าเท่ากับ .739 รองลงมา คือ ตัวแปรครูไว้วางใจผู้ปกครอง (TTP) กับตัวแปรครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (TTPI) มีค่าเท่ากับ .738 และตัวแปรผู้ปกครองไว้วางใจครู (PTT) กับตัวแปรครูไว้วางใจผู้ปกครอง (TTP) มีค่าเท่ากับ .728 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรครูไว้วางใจนักเรียน (TTS) กับตัวแปรครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (TTPI) มีค่าเท่ากับ .619

ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1,271.40 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่า KMO มีค่าเท่ากับ .818 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 18

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในโรงเรียน

ตัวแปร	TTS	PTT	TTP	TTPI
TTS	1.000			
PTT	.739**	1.000		
TTP	.625**	.728**	1.000	
TTPI	.619**	.685**	.738**	1.000
$\overline{X}$	3.845	4.048	4.242	4.100
SD	.522	.579	.616	.631
ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1,271.40, $df = 6$, $p < .01$ และค่า KMO = .818				

**$p < .01$

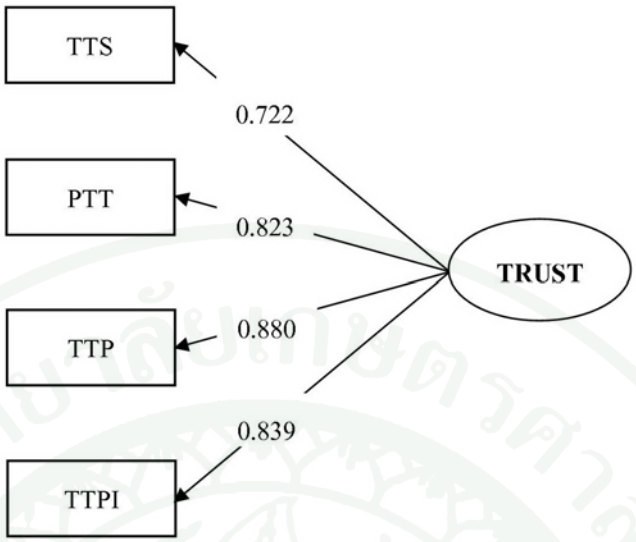
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน จากตารางที่ 19 และภาพที่ 9 พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 2.077$, $df = 1$, $p = 0.150$, GFI = 0.998, AGFI = 0.980, RMSEA=0.045, RMR = 0.001 แสดงว่าตัวแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบความไว้วางใจในโรงเรียน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		*t*	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	$b(SE)$	β			
TTS	0.377 (0.021)	0.722	17.787**	0.521	0.177
PTT	0.477 (0.022)	0.823	21.615**	0.677	0.407
TTP	0.543 (0.023)	0.880	23.846**	0.774	0.687
TTPI	0.530 (0.024)	0.839	22.291**	0.704	0.487
$\chi^2 = 2.077$, $df = 1$, $p = 0.150$, GFI = 0.998, AGFI = 0.980, RMSEA=0.045, RMR = 0.001					

**$p < .01$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 9 ผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบการวัดองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.722 ถึง 0.880 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (TTP) ($\beta = 0.880$) ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (TTPI) ($\beta = 0.839$) ผู้ปกครองไว้วางใจครู (PTT) ($\beta = 0.823$) และครูไว้วางใจนักเรียน (TTS) ($\beta = 0.722$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน ร้อยละ 77.40, 70.40, 67.70 และ 52.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

ก. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารและความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 20 ภาพที่ 10 ตารางที่ 21 และตารางที่ 22 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า χ^2 = 71.865, df = 19, ค่า p < .001, χ^2/df = 3.782, ดัชนี GFI = 0.966, AGFI = 0.936, NFI = 0.983, NNFI = 0.981, CFI = 0.987, RMR = 0.011, SRMR = 0.029, RMSEA = 0.073, ค่า LSR = 6.113 และ R^2 = 0.395 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่าไม่มากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน (p < .05) ดัชนีบางดัชนีไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตารางที่ 20

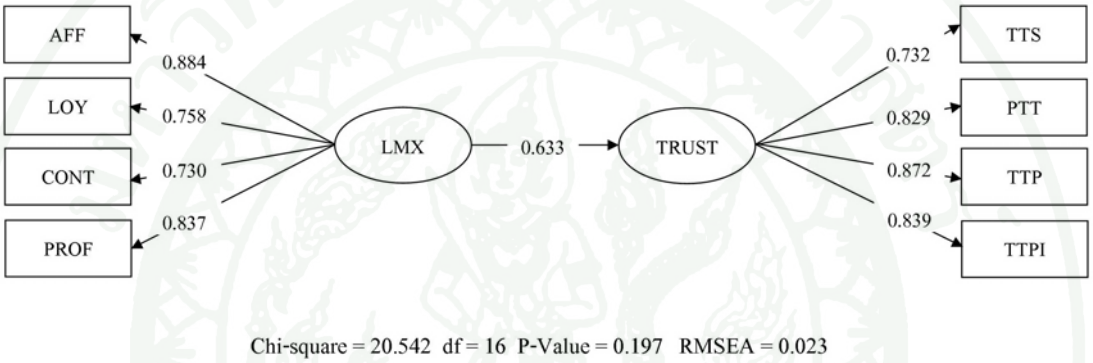
ตารางที่ 20 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	3.782	น้อยกว่า 2.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value	น้อยกว่า .001	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.966	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.936	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.983	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.981	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.987	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.011	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.029	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.073	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	6.113	น้อยกว่า 4.00	ไม่ผ่านเกณฑ์

R^2 = 0.395

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากดัชนีปรับ (modification indices: MI) และผลจากการปรับตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า χ^2 = 20.542, df = 16, ค่า p = 0.197, ค่า χ^2/ df = 1.283, ดัชนี GFI = 0.990, AGFI = 0.978, ดัชนี NFI = 0.995, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.008, SRMR = 0.022, RMSEA = 0.023, ค่า LSR = 2.162 และ R^2 = 0.401 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน (p > .05) และดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณาดังภาพที่ 10 และตารางที่ 21



ภาพที่ 10 ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 21 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	1.283	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
p-value	0.197	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.990	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.978	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.995	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.998	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.999	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.008	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.022	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.023	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
LSR	2.162	น้อยกว่า 4.00	ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.401$

จากภาพที่ 10 และตารางที่ 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ได้ร้อยละ 40.10

ตารางที่ 22 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล		
	R^2 **= 0.401**		
	TRUST		
	TE	**IE**	**DE**
LMX	0.633**	-	0.633**
	(0.04)		(0.04)

**$p < .01$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยง (path coeffiency) เท่ากับ 0.633

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 23 ภาพที่ 11 ตารางที่ 24 และตารางที่ 25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 137.580, df = 19, ค่า p < .001, χ^2 / df = 7.241, ดัชนี GFI = 0.937, AGFI = 0.880, NFI = 0.975, NNFI = 0.968, CFI = 0.978, RMR = 0.010, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.111, ค่า LSR = 6.039 และ R^2 = 0.726 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่าไม่มากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน (p < .05) ดัชนีบางดัชนีไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่าตัวแบบความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	7.241	น้อยกว่า 2.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value	น้อยกว่า .001	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.937	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.880	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	0.975	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.968	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์

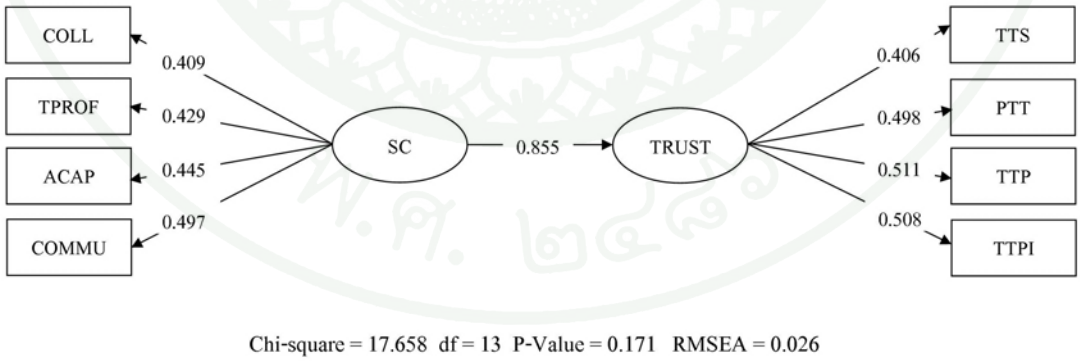
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
CFI	0.978	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.010	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.033	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.111	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	6.039	น้อยกว่า 4.00	ไม่ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.726$

ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากดัชนีปรับ (modification indices: MI) และผลจากการปรับตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า $\chi^2 = 17.658$, $df = 13$, ค่า $p = 0.171$, ค่า $\chi^2 / df = 1.358$, ดัชนี GFI = 0.991, AGFI = 0.976, ดัชนี NFI = 0.997, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.003, SRMR = 0.012, RMSEA = 0.026, ค่า LSR = 2. 950 และ $R^2 = 0.731$ จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณาดังภาพที่ 11 และตารางที่ 24



ภาพที่ 11 ตัวแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 24 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / *df*	1.358	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
p-value	0. 171	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.991	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.976	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.997	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.998	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.999	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.003	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.012	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.026	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
LSR	2. 950	น้อยกว่า 4.00	ผ่านเกณฑ์

R^2 = 0. 731

จากภาพที่ 11 และตารางที่ 24 บรรยากาศโรงเรียน (SC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ได้ร้อยละ 73.10

ตารางที่ 25 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล		
	R^2 **=0.731**		
	TRUST		
	TE	**IE**	**DE**
SC	0. 855**	-	0. 855**
	(0.05)		(0.05)

**p < .01

จากตารางที่ 25 บรรยากาศโรงเรียน (SC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยง (path coeffiency) เท่ากับ 0.855

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ข. ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 26 ภาพที่ 12 ตารางที่ 27 และตารางที่ 28 ตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 690.613, df = 88, ค่า p < .001, χ^2/df = 7.847, ดัชนี GFI = 0.847, AGFI = 0.791, NFI = 0.957, NNFI = 0.956, CFI = 0.963, RMR = 0.030, SRMR = 0.064, RMSEA = 0.116, ค่า LSR = 11.680 และ R^2 = 0.634 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่าไม่มากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน (p < .05) ดัชนีต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 26

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

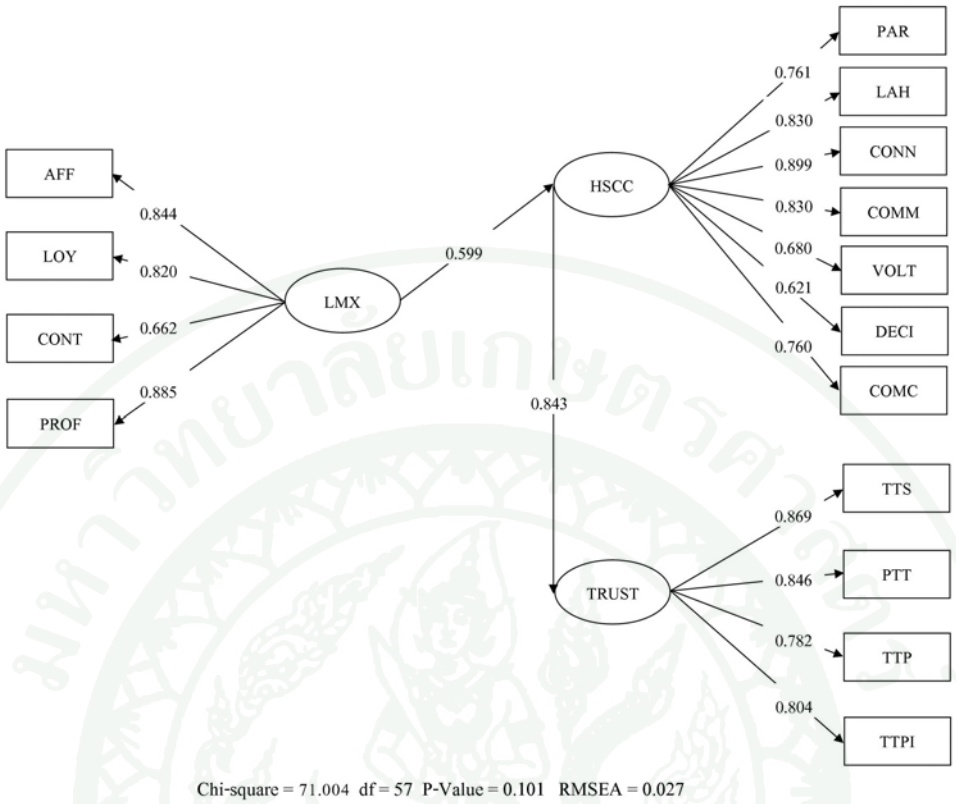
ตารางที่ 26 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / *df*	7.847	น้อยกว่า 2.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value	น้อยกว่า .001	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.847	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.791	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	0.957	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.956	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.963	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.030	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.064	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.116	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	11.680	น้อยกว่า 4.00	ไม่ผ่านเกณฑ์

R^2 =0.634

ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากดัชนีปรับ (modification indices: MI) และผลจากการปรับตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า χ^2 = 71.004, *df* = 57, ค่า *p* = 0.101, ค่า χ^2 / *df* = 1.245, ดัชนี GFI = 0.982, AGFI = 0.962, ดัชนี NFI = 0.995, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.014, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.027, ค่า LSR = 3.854 และ R^2 = 0.711 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า *p* มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา ดังแสดงในภาพที่ 12 และตารางที่ 27

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 12 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 27 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / *df*	1.245	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
p-value	0.101	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.982	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.962	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.995	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.998	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.999	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.014	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
SRMR	0.033	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.027	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
LSR	3.854	น้อยกว่า 4.00	ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.711$

จากภาพที่ 12 และตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ได้ร้อยละ 71.10

ตารางที่ 28 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	R^2 =0.359			R^2 =0.711		
	HSCC			TRUST		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
LMX	0.599**	-	0.599**	0.505**	0.505**	-
	(0.04)		(0.04)	(0.04)	(0.04)	
HSCC	-	-	-	0.843**	-	0.843**
				(0.04)		(0.04)

**$p < .01$

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.505 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 29 ภาพที่ 13 ตารางที่ 30 และตารางที่ 31 ตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 990.528, df = 88, ค่า p < .001, χ^2/df = 11.256, ดัชนี GFI = 0.794, AGFI = 0.720, NFI = 0.953, NNFI = 0.950, CFI = 0.958, RMR = 0.031, SRMR = 0.070, RMSEA = 0.142, ค่า LSR = 11.794 และ R^2 = 0.666 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่าไม่มากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน (p < .05) ดัชนีต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2/df	11.256	น้อยกว่า 2.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value	น้อยกว่า .001	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.794	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.720	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	0.953	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.950	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.958	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.031	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.070	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์

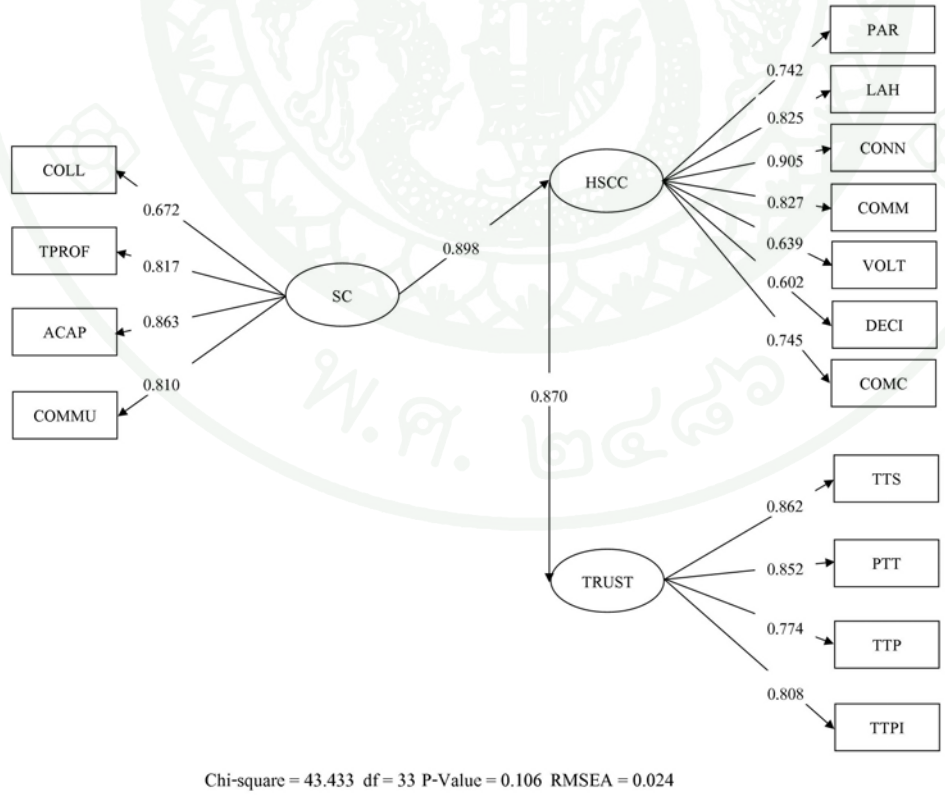
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
RMSEA	0.142	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	11.794	น้อยกว่า 4.00	ไม่ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.666$

ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากดัชนีปรับ (Modification Indices: MI) และผลจากการปรับตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า $\chi^2 = 43.433$, $df = 33$, ค่า $p = 0.106$, ค่า $\chi^2 / df = 1.316$, ดัชนี GFI = 0.989, AGFI = 0.959, ดัชนี NFI = 0.998, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.008, SRMR = 0.023, RMSEA = 0.024, ค่า LSR = 3.908 และ $R^2 = 0.758$ จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา ดังแสดงในภาพที่ 13 และตารางที่ 30



ภาพที่ 13 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 30 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	1.316	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
p-value	0.106	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.989	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.959	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.998	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.998	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.999	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.008	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.023	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.024	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
LSR	3.908	น้อยกว่า 4.00	ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.758$

จากภาพที่ 13 และตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศโรงเรียน (SC) และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ได้ร้อยละ 75.80

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 31 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	R^2 =0.807			R^2 =0.758		
	HSCC			TRUST		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SC	0.898**	-	0.898**	0.782**	0.782**	-
	(0.05)		(0.05)	(0.04)	(0.04)	
HSCC	-	-	-	0.870**	-	0.870**
				(0.04)		(0.04)

**$p < .01$

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียน (SC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจ ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงดังตารางที่ 32 ภาพที่ 14 ตารางที่ 33 และตารางที่ 34 ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า χ^2 = 1,136.501, *df* = 146,

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่า $p < .001$, $\chi^2 / df = 7.784$, ดัชนี GFI = 0.810, AGFI = 0.753, NFI = 0.959, NNFI = 0.959, CFI = 0.965, RMR = 0.026, SRMR = 0.056, RMSEA = 0.115, ค่า LSR = 11.656 และ $R^2 = 0.763$ จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่าไม่มากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p < .05$) ดัชนีต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 32

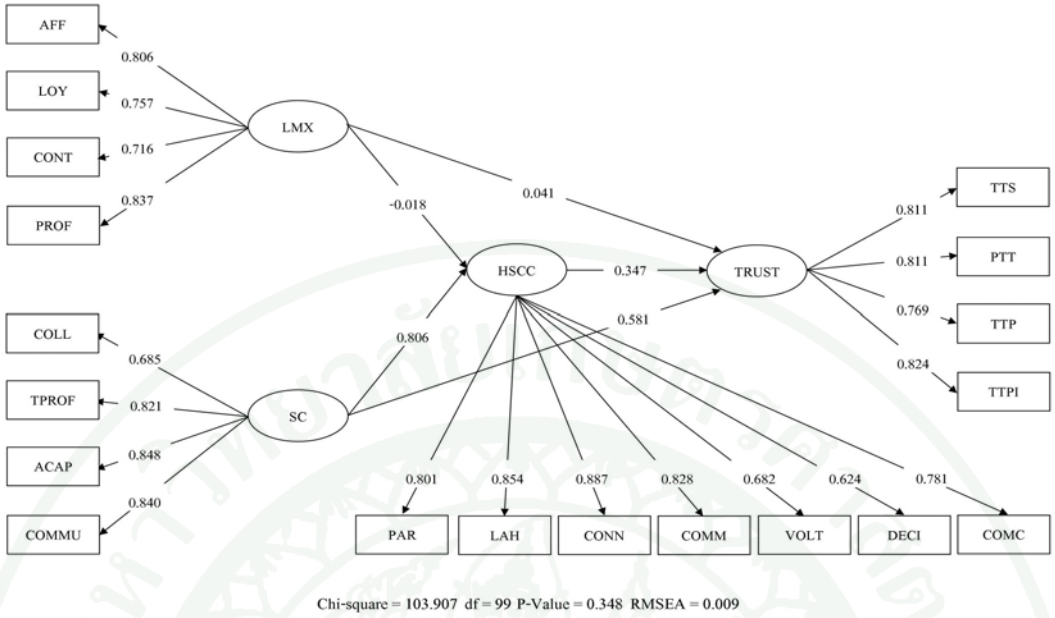
ตารางที่ 32 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	7.784	น้อยกว่า 2.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value	น้อยกว่า .001	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.810	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.753	มากกว่า 0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	0.959	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	0.959	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.965	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.026	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.056	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.115	มากกว่า 0.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR	11.656	น้อยกว่า 4.00	ไม่ผ่านเกณฑ์

R^2 =0.763

ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากดัชนีปรับ (Modification Indices: MI) และผลจากการปรับตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า $\chi^2 = 103.907$, $df = 99$, ค่า $p = 0.348$, ค่า $\chi^2 / df = 1.049$, ดัชนี GFI = 0.979, AGFI = 0.960, ดัชนี NFI = 0.996, NNFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = 0.009, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.009, ค่า LSR = 3.297 และ $R^2 = 0.831$ จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา ดังแสดงในภาพที่ 14 และตารางที่ 33

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 14 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 33 ค่าดัชนี และค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบหลังจากการใช้ดัชนีปรับ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	1.049	น้อยกว่า 2.00	ผ่านเกณฑ์
p-value	0.348	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.979	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.960	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NFI	0.996	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
NNFI	1.000	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	1.000	มากกว่า 0.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.009	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.019	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.009	มากกว่า 0.05	ผ่านเกณฑ์
LSR	3.297	น้อยกว่า 4.00	ผ่านเกณฑ์

$R^2 = 0.831$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 14 และตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) บรรยากาศโรงเรียน (SC) และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ได้ร้อยละ 83.10

ตารางที่ 34 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียน

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	R^2 =0.628			R^2 =0.831		
	HSCC			TRUST		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
LMX	-0.018	-	-0.018	0.034	-0.007	0.041
	(0.04)		(0.04)	(0.04)	(0.01)	(0.04)
SC	0.806**	-	0.806**	0.861**	0.280**	0.581**
	(0.06)		(0.06)	(0.06)	(0.04)	(0.07)
HSCC	-	-	-	0.347**	-	0.347**
				(0.05)		(0.05)

**$p < .01$

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) และความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.041) และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) และความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.034) ส่วนบรรยากาศโรงเรียน (SC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.581) และทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) (อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.861) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) บรรยากาศโรงเรียน (SC) และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) ได้ร้อยละ 83.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5

ตารางที่ 35 ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	R^2
LMX		
	AFF	0.635
	LOY	0.567
	CONT	0.519
	PROF	0.707
SC		
	COLL	0.465
	TPROF	0.689
	ACAP	0.750
	COMMU	0.707
HSCC		
	PAR	0.522
	LAH	0.562
	CONN	0.572
	CONN	0.572
	COMM	0.498
	VOLT	0.339
	DECI	0.304
	COMC	0.472

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	R^2
TRUST		
	TTS	0.653
	PTT	0.662
	TTP	0.629
	TTPI	0.689

จากตารางที่ 35 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.304 ถึง 0.750 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงที่สุด คือ ตัวแปรความเป็นวิชาการ (ACAP) มีค่าเท่ากับ 0.750 รองลงมา คือ ตัวแปรการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (PROF) กับตัวแปรความร่วมมือของชุมชน (COMMU) มีค่าเท่ากับ 0.707 และตัวแปรความชำนาญทางวิชาชีพ (TPROF) กับตัวแปรครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (TTPI) มีค่าเท่ากับ 0.689 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) มีค่าเท่ากับ 0.304

ตารางที่ 36 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปร	LMX	SC	HSCC	TRUST
LMX	1.000			
SC	0.734	1.000		
HSCC	0.677	0.893	1.000	
TRUST	0.652	0.860	0.963	1.000

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.652 ถึง 0.963 ตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) กับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) มีค่าเท่ากับ 0.963 รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (SC) กับตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) มีค่าเท่ากับ 0.893 และตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (SC) กับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) มีค่าเท่ากับ 0.860 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรคู่ที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) กับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) มีค่าเท่ากับ 0.652

ข้อวิจารณ์

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรภายนอก (exogenous latent variable) และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเป็นตัวแปรภายใน (endogenous latent variable) ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ต้องการพัฒนาความไว้วางใจในโรงเรียนให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยเน้นการร่วมกันสร้างผลงานระหว่างผู้บริหารและครูเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงโอกาสในการทำกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านวิชาการ มีความร่วมมือของชุมชน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ย่อมจะทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย ข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอการวิจารณ์ตามสมมติฐานดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.633) หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, *et al*. (2007 อ้างใน กล้วยไม้ สวามิวัศดุ์, 2553) ศึกษาภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ได้เสนอว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ปราศจากอคติและมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อกัน จะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจในผู้นำขึ้น เนื่องจากผู้ตามจะรับรู้ว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับตนเองเป็นการแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพสูง และผู้ตามเองก็พร้อมที่จะเชื่อใจและไว้วางใจในผู้นำ โดยตัวแบบพฤติกรรมทั้งของผู้นำและผู้ตามล้วนมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เพราะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะรายคู่แนวตั้งแบบสองต่อสอง (vertical dyad linkage:VDL) (Graen and Uhl-Bien, 1995) เมื่อมีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามสูงหรือที่เรียกว่า คนวงใน (in-group) ก็จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เกิดการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีการเจรจาติดต่อสื่อสารกันมากกว่าการมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความชอบพอ เชื่อใจ จงรักภักดี และมีความไว้วางใจในผู้นำในคุณภาพระดับสูงอีกด้วย (Dansereau *et al*, 1975; Graen and Uhl-Bien, 1995; Liden and Maslyn, 1998; Northouse, 2007; กล้วยไม้ สวามิวัศดุ์, 2553) ด้วยกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามในลักษณะนี้ ผู้ตามจะเริ่มมีความไว้วางใจในผู้นำในระยะที่ 2 ระยะการสร้างบทบาท (role making) โดยผู้นำและผู้ตามจะมีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เริ่มจากการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ผู้ตามจะเริ่มสร้างบทบาทของตนเอง เริ่มมีความไว้วางใจ ความชอบพอ ความจงรักภักดี ความนับถือซึ่งกันและกัน และทั้งสองฝ่ายจะเกิดคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในผู้นำระดับสูงขึ้นตามไปด้วย Sin *et al.* (2009 อ้างใน กล้วยไม้ สวามิวัศดุ์, 2553) และสอดคล้องกับ Savolainen (2009) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามต้องการอิทธิพลของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และในงานวิจัยของ Savolainen (2009) ก็พบว่า การสร้างความไว้วางใจเป็นงานหลักของผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Giessner and Knippenberg (2007 อ้างใน อรปวีณ์ สุตะพาหะ, 2554) ที่ศึกษาเรื่องความล้มเหลวในการกำหนดเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของผู้นำหลังจากที่ผู้นำประสบความล้มเหลว ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้นำที่ล้มเหลวในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาวะความเป็นผู้นำ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของผู้นำ เมื่อผู้นำนั้นเกิดความล้มเหลวจะยังได้รับความไว้วางใจหรือไม่ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ทำงานแล้ว จำนวน 96 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของทีมหรือเป้าหมายขององค์การ และยังมีอิทธิพลสำคัญต่อการรับรู้ถึงประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจในผู้นำ จึงกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจในโรงเรียนเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อโรงเรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและสร้างความไว้วางใจให้เกิดกับผู้ตามของตน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ 2 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.855) หรือกล่าวได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geist (2002) ที่ได้ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ของความไว้วางใจในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher professional) มีความสัมพันธ์กับการทำนายที่ดีที่สุดของความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานและเน้นการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการที่ดีที่สุดทำนายความไว้วางใจคณะในการจูงใจลูกค้า นอกจากนี้แต่ละความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กันในฐานะเป็นตัวแปรอิสระ ผลยังแสดงให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนไม่มีผลกับความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม (ses) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความไว้วางใจในลูกค้าและความเป็นวิชาการ (academic press) และ Tschannen-Moran (2001) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจในผู้บริหารมาจากพฤติกรรมเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหาร (collegial behavior) บรรยากาศของความชำนาญทางวิชาชีพครู (a climate of teacher professionalism) ที่สนับสนุนโดยตรงให้เกิดความไว้วางใจโดยทั่วไปในโรงเรียน ความชำนาญทางวิชาชีพครูบวกกับภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหารยิ่งทำให้เกิดความไว้วางใจที่เข้มแข็งต่อผู้บริหาร (Tschannen-Moran and Hoy, 1998) และสอดคล้องกับ Marshall (2004) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีหลายมิติ (multi-dimensional) และมีอิทธิพลต่อหลายฝ่ายซึ่งรวมถึง นักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และสอดคล้องกับ Freiberg (1998 cited in Marshall 2004) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพของสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้และมีนัยสำคัญต่อการเรียนรู้อีกด้วย

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Kyle,

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McIntrye, Millet and Moore (2002) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บรรลุในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และเครื่องมือที่จะสร้างให้เกิดความร่วมมือนี้ขึ้น ซึ่งบ่อยครั้งการจัดทำเหล่านี้ทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนมากขึ้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Teddlie and Reynolds (2000) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการดำเนินงานโดยทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม (involve others) โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ปกครองและชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครองและองค์กรต่างๆ ในตัวแบบคณะกรรมการสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2545; Weightman, 1999; Anderson, 1998) และ ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ สอดคล้องกับ Ho (2007) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครองและครูเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญซึ่งกันและกันในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ความไว้วางใจไม่ได้ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง แต่ผู้ปกครองกับครูต้องไว้วางใจกันก่อน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลถึงกันและส่งไปถึงความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ และ Shaw (1997 อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adam and Christenson (2000) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียนประถมและมัธยมในเมืองหลวงขนาดใหญ่ เขตมิดเวสเทิร์น ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างเป็นผู้ปกครอง 1234 คน และครู 209 คน พบว่า การสื่อสารบ้านโรงเรียนบ่งชี้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมพื้นฐานที่ทำให้ความไว้วางใจในโรงเรียนดีขึ้น และความไว้วางใจมีสัมพันธ์ทางบวกต่อสามสมรรถนะของโรงเรียน ได้แก่ การเข้าชั้นเรียนของนักเรียน ระดับคะแนนเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยทางการเรียนต่อปีการศึกษา และ Luhmann (1979) อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์หลายทางมีผลทำให้เกิดความราบรื่นและให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจส่งผลให้การมีส่วนร่วมในเครือข่าย สามารถปรับตัวในตัวแบบต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ho (2007) ที่ศึกษาการสร้างความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถม พบว่า ความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถมและปัจจัยการประสานความร่วมมือบ้าน โรงเรียน ชุมชน มีความสัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tschannen-Moran (2001) ที่พบว่าความพยายามในการปฏิรูปการส่งเสริมความร่วมมือนั้น มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความไว้วางใจในผู้บริหารและความไว้วางใจในคณะทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ 4 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Tschannen-Moran (2001) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจในผู้บริหารมาจากพฤติกรรมเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหาร (collegial behavior) บรรยากาศของความชำนาญทางวิชาชีพครู (a climate of teacher professionalism) ที่สนับสนุนโดยตรงให้เกิดความไว้วางใจโดยทั่วไปในโรงเรียน ความชำนาญทางวิชาชีพครูบวกกับภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหารยิ่งทำให้เกิดความไว้วางใจที่เข้มแข็งต่อผู้บริหาร (Tschannen-Moran and Hoy, 1998) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Young (2009) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยความไว้วางใจของผู้ปกครองและครูมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความร่วมมือของชุมชน (community engagement) และ ความไว้วางใจของครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับภาวะผู้นำเชิงช่วยเหลือสนับสนุน (collegial leadership) ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้บ่งชี้ว่าหากเพิ่มพฤติกรรม เชิงช่วยเหลือสนับสนุนของผู้บริหารมากขึ้น เพิ่มความไว้วางใจในผู้บริหารและครูมากขึ้น และ เปิดโรงเรียนให้มากขึ้น โดยการทำงาน มีความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมากขึ้น ยิ่งจะเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ 5 พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Tschannen-Moran (2001) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจในผู้บริหารมาจากพฤติกรรมเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหาร (collegial behavior) บรรยากาศของความชำนาญทางวิชาชีพครู (a climate of teacher professionalism) ที่สนับสนุนโดยตรงให้เกิดความไว้วางใจโดยทั่วไปในโรงเรียน ความชำนาญทางวิชาชีพครูบวกกับภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือของผู้บริหารยิ่งทำให้เกิดความไว้วางใจที่เข้มแข็งต่อผู้บริหาร (Tschannen-Moran and Hoy, 1998) และบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านทางตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียนชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Young (2009) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยความไว้วางใจของผู้ปกครองและครูมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความร่วมมือของชุมชน (community engagement) และ ความไว้วางใจของครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับภาวะผู้นำเชิงช่วยเหลือสนับสนุน (collegial leadership) ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้บ่งชี้ว่าหากเพิ่มพฤติกรรมเชิงช่วยเหลือสนับสนุนของผู้บริหารมากขึ้น เพิ่มความไว้วางใจในผู้บริหารและครูมากขึ้น และเปิดโรงเรียนให้มากขึ้น โดยการทำงานมีความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมากขึ้น ยิ่งจะเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Griffith (1996) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และงานวิจัยหลายงานที่พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้นมีความเกี่ยวเนื่องอย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่มาจากครอบครัวในทุกระดับเศรษฐกิจ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และทุกพื้นฐานการศึกษาและกับนักเรียนทุกอายุ แม้จะมีการรวมปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเป็นผู้นำการศึกษา สิ่งที่คาดหวัง การปฏิบัติตาม และการให้ความร่วมมือเข้าไว้ในการวิเคราะห์ด้วยก็ตาม (Bulach, Malone, and Castleman, 1995; Epstein, 1987, 1991; Griffith, 1996; Henderson and Mapp, 2002; Wang, Haertel, and Walberg, 1994 cited in Tschannen-Moran, *et al.* 2006) กลยุทธ์การเชื่อมโยงนั้นไม่เพียงแต่จะพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังมีผลกับการเพิ่มขึ้นของการเข้าเรียน รวมถึงลดอัตราเลิกเรียนและการกระทำผิดอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงมิติในแง่บวกของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน และสอดคล้องกับ Marshall (2004) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีหลายมิติ (multi-dimensional) และมีอิทธิพลต่อหลายฝ่าย ซึ่งรวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และสอดคล้องกับ Freiberg (1998 cited in Marshall 2004) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาพของสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้และมีนัยสำคัญต่อการเรียนรู้อีกด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน สอดคล้องกับ Kyle *et al*. (2002) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บรรลุในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และเครื่องมือที่จะสร้างให้เกิดความร่วมมือนี้ขึ้น ซึ่งบ่อยครั้งการจัดทำเหล่านี้ทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนมากขึ้น และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน สอดคล้องกับ Teddlie and Reynolds (2000) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการดำเนินงานโดยทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม (involve others) โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ปกครองและชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครองและองค์กรต่างๆ ในตัวแบบคณะกรรมการสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2545; Weightman, 1999; Anderson, 1998) และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Kyle *et al*. (2002) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บรรลุในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และเครื่องมือที่จะสร้างให้เกิดความร่วมมือนี้ขึ้น ซึ่งบ่อยครั้งการจัดทำเหล่านี้ทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนมากขึ้น

นอกจากนี้ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนชุมชนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ Ho (2007) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจระหว่างผู้ปกครองและครูเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญซึ่งกันและกันในความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ความไว้วางใจไม่ได้ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง แต่ผู้ปกครองกับครูต้องไว้วางใจกันก่อน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลถึงกันและส่งไปถึงความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adam and Christenson (2000) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและความไว้วางใจในโรงเรียนประถมและมัธยมในเมืองหลวงขนาดใหญ่ เขตมิดเวสเทิร์น ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างเป็นผู้ปกครอง 1,234 คน และครู 209 คน พบว่า การสื่อสารบ้านโรงเรียนบ่งชี้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมพื้นฐานที่ทำให้ความไว้วางใจในโรงเรียนดีขึ้น และความไว้วางใจมีสัมพันธ์ทางบวกต่อสามสมรรถนะของโรงเรียน ได้แก่ การเข้าชั้นเรียนของนักเรียน ระดับคะแนนเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยทางการเรียนต่อปีการศึกษา Luhmann (1979 อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์หลายทางมีผลทำให้เกิดความราบรื่นและให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในเครือข่าย สามารถปรับตัวในตัวแบบต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ho (2007) ที่ศึกษาการสร้างความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถม พบว่า ความไว้วางใจของครูในโรงเรียนประถมและปัจจัยการประสานความร่วมมือบ้าน โรงเรียน ชุมชน มีความสัมพันธ์กัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลและประถมศึกษา 187 แห่ง สุ่มเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากประชากร 4,981 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 511 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้างซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood) Hair *et al*. (2010) ได้เสนอแนะ ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งใช้การประมาณค่าด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด ควรอยู่ระหว่าง จำนวน 100-200 คน Boomsma and Hoogland (2001) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุดควรเท่ากับหรือมากกว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

200 คนขึ้นไป Tabachnick and Fidell (2001) ได้เสนอแนะขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในกรณีที่การแจกแจงเป็นปกติ ควรมีจำนวน 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 19 ตัว ผู้วิจัยจึงใช้อัตราส่วน 20 คน ต่อพารามิเตอร์ 1 ตัว จึงได้ตัวอย่าง จำนวน 380 และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นอย่างน้อย 500 คน

สำหรับการเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็นโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และกระจายตัวอย่างแบบได้สัดส่วนกับขนาด (propotional to size) โดย เลือกโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) เป็นสามกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสพป.กทม. เขต 1 มี 144 คน สพป.กทม. เขต 2 มี 217 คน และสพป.กทม. เขต 3 มี 150 คน ตามลำดับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความชอบพอ ความจงรักภักดี การร่วมกันสร้างผลงานและการให้ความนับถือในทางวิชาชีพ

2. ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ ความชำนาญทางวิชาชีพ ความเป็นวิชาการและความร่วมมือของชุมชน

3. ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ประกอบด้วย การอบรมเลี้ยงดูบุตร การเรียนรู้ที่บ้าน การเชื่อมความสัมพันธ์ การสื่อสาร การเป็นอาสาสมัคร การตัดสินใจ และการร่วมมือกับชุมชน

4. ความไว้วางใจในโรงเรียน ประกอบด้วย ครูไว้วางใจนักเรียน, ผู้ปกครองไว้วางใจครู, ครูไว้วางใจผู้ปกครอง และครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด การวิจัยครั้งนี้นำเครื่องมือวิจัยที่นักวิจัยต่างประเทศสร้างและปรับพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากนักวิจัยเจ้าของผลงานที่สร้างเครื่องมือนั้นๆ เพื่อแปลและปรับปรุงเครื่องมิวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความร่วมมือจากผู้ปกครอง จำนวน 7 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความไว้วางใจในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

สำหรับตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert Item Scale มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจากความคิดเห็นหรือพฤติกรรมนี้ในระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมนี้ในระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาจำนวนห้าท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .859 - .934 ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .875-.915 ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียนชุมชนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .838-.903 ตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนแต่ละด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .837-.901 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลและประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสามเขต ที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ (ลงทะเบียน) และติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนดทางไปรษณีย์เช่นกัน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 511 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระดับที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง ด้วยจำนวนและค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวอย่างด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวแบบ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ ความโด่ง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (pearson product-moment correlation) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (confirmatory factor analysis: CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อประเมินความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละด้าน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนกับความไว้วางใจในโรงเรียนและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ การวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู, การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ, การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product-moment correlation), การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู จากการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน พบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี รับผิดชอบงานสอนในระดับประถมศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันเป็นครูผู้สอนเท่านั้นและมีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝง 4 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัว พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าเป็นลบ) ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะตัวแปรอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปรแฝง ปรากฏผลดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า การร่วมการสร้างผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ความชำนาญทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความร่วมมือของชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ตัวแปรแฝงความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า การสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ตัวแปรแฝงความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า ครูไว้วางใจผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูไว้วางใจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product-moment correlation)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัว 171 คู่ พบว่า ตัวแปรทุกคู่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง .251 ถึง .7588 ตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) กับตัวแปรการร่วมมือกับชุมชน (COMC) มีค่าเท่ากับ .758 รองลงมา คือ ตัวแปรการเรียนรู้ (LAH) กับตัวแปรการเชื่อมต่อ (CONN) มีค่าเท่ากับ .756 และตัวแปรความชอบพอ (AFF) กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) มีค่าเท่ากับ .748 ส่วนตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ตัวแปรการตัดสินใจ (DECI) กับตัวแปรการร่วมกันสร้างผลงาน (CONT) มีค่าเท่ากับ .251

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง .251-.758 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันไม่มาก แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่า มีค่าเท่ากับ 7,916.70, $df = 171$, $p < .01$ แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.950 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีตัวแบบการวัด (measurement model) ซึ่งอาศัยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตัวแปรควรมีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.715 ถึง 0.905 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความชอบพอ (AFF) ($\beta = 0.905$) การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (PROF) ($\beta = 0.829$) ความจงรักภักดี (LOY) ($\beta = 0.775$) และการร่วมกันสร้างผลงาน (CONT) ($\beta = 0.715$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ร้อยละ 81.90, 68.60, 60.00 และ 51.20 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.649 ถึง 0.890 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นวิชาการ (ACAP) ($\beta = 0.890$) ความชำนาญทางวิชาชีพ (TPROF) ($\beta = 0.813$) ความร่วมมือของชุมชน (COMMU) ($\beta = 0.789$) และภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (COLL) ($\beta = 0.649$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน ร้อยละ 79.20, 66.10, 61.80 และ 42.10 ตามลำดับ

3. องค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.612 ถึง 0.901 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การเชื่อมความสัมพันธ์ (CONN) ($\beta = 0.901$) การเรียนรู้ที่บ้าน (LAH) ($\beta = 0.836$) การสื่อสาร (COMM) ($\beta = 0.834$) การร่วมมือกับชุมชน (COMC) ($\beta = 0.763$) การอบรมเลี้ยงดู (PAR) ($\beta = 0.758$) การเป็นอาสาสมัคร (VOLT) ($\beta = 0.724$) และการตัดสินใจ (DECI) ($\beta = 0.612$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ร้อยละ 81.10, 69.90, 69.50, 58.30, 57.40, 52.50 และ 37.50 ตามลำดับ

4. องค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.722 ถึง 0.880 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (TTP) ($\beta = 0.880$) ครูไว้วางใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (TTPI) ($\beta = 0.839$) ผู้ปกครองไว้วางใจครู (PTT) ($\beta = 0.823$) และครูไว้วางใจนักเรียน (TTS) ($\beta = 0.722$) ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน ร้อยละ 77.40, 70.40, 67.70 และ 52.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์มีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 20.542, df = 16, ค่า p = 0.197, ค่า χ^2 / df = 1.283, ดัชนี GFI = 0.990, AGFI = 0.978, ดัชนี NFI = 0.995, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.008, SRMR = 0.022, RMSEA = 0.023, ค่า LSR = 2.162 และ R^2 = 0.401) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยง เท่ากับ 0.633 กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์มีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 17.658, *df* = 13, ค่า *p* = 0.171, ค่า χ^2 / *df* = 1.358, ดัชนี GFI = 0.991, AGFI = 0.976, ดัชนี NFI = 0.997, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.003, SRMR = 0.012, RMSEA = 0.026, ค่า LSR = 2. 950 และ R^2 = 0. 731) บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยง เท่ากับ 0.855 กล่าวได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมกับความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า χ^2 = 71.004, *df* = 57, ค่า *p* = 0.101, ค่า χ^2 / *df* = 1.245, ดัชนี GFI = 0.982, AGFI = 0.962, ดัชนี NFI = 0.995, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.014, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.027, ค่า LSR = 3.854 และ R^2 = 0.711) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.505 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมกับความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 43.433, *df* = 33, ค่า *p* = 0.106, ค่า χ^2 / *df* = 1.316, ดัชนี GFI = 0.989, AGFI = 0.959, ดัชนี NFI = 0.998, NNFI = 0.998, CFI = 0.999, RMR = 0.008, SRMR = 0.023, RMSEA = 0.024, ค่า LSR = 3.908 และ R^2 = 0.758) บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนโดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจ ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 103.907, df = 99, ค่า p = 0.348, ค่า χ^2 / df = 1.049, ดัชนี GFI = 0.979, AGFI = 0.960, ดัชนี NFI = 0.996, NNFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = 0.009, SRMR = 0.019, RMSEA = 0.009, ค่า LSR = 3.297 และ R^2 = 0.831) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(LMX) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) และความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.041) และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LMX) และความไว้วางใจในโรงเรียน (TRUST) ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.034) ส่วนบรรยากาศโรงเรียน (SC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.581) และทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (HSCC) (อิทธิพลรวม เท่ากับ0.861) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.652 ถึง 0.963 ตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน กับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.963 รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนกับตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.893 และตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนกับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.860 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.652

จากข้อค้นพบของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์แบบสมการโครงสร้าง (structural equation model:SEM) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนมีค่า Chi-Square = 103.907, df = 99, ค่า p = 0.348,

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

GFI = 0.979, AGFI = 0.960, RMR = 0.009, RMSEA = 0.009 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าสูงสุด (R^2 = 0.831) แสดงว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจในโรงเรียนด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ได้ร้อยละ 83.10

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน โดยความไว้วางใจได้รับอิทธิพลสูงสุดจากบรรยากาศโรงเรียน (ค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.581) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (ค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.861) ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ต้องการพัฒนาความไว้วางใจในโรงเรียนให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยเน้นการร่วมกันสร้างผลงานระหว่างผู้บริหารและครูเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงโอกาสในการทำกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านวิชาการ มีความร่วมมือของชุมชน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ย่อมจะทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งแบ่งออกเป็นสามส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในโรงเรียน หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างต่อเนื่องและให้เกิดคุณภาพของความสัมพันธ์ที่มากขึ้นและในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเมื่อมีการให้และการรับซึ่งกันและกันอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จะทำให้ผู้ตามเกิดความชอบพอ ยอมรับนับถือผู้นำในทางวิชาชีพ พร้อมที่จะร่วมกันสร้างผลงานและดำเนินตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียนร่วมกันและไว้วางใจในผู้นำเพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความไว้วางใจในโรงเรียน หรือกล่าวได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเสริมบรรยากาศโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียนและไม่ถูกมองว่าเข้มงวด จำกัดหรือบังคับมากเกินไป ผู้บริหารควรพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในโรงเรียนรวมทั้งยังหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงว่าครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานของตนและเต็มใจทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอีกด้วย สร้างบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมุ่งเน้นในด้านวิชาการ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยเป็นความพยายามของโรงเรียนที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมกับความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชนต้องการให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการสร้างคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในระดับสูง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อผู้ตามเกิดความชอบพอ ยอมรับนับถือผู้นำในทางวิชาชีพและความชำนาญในงานอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามสร้างผลงานร่วมกัน สร้างเสริมความสนิทสนมเป็นกันเองของผู้นำและผู้ตาม ต้องอาศัยพลังในการร่วมกันสร้างผลงานของทั้งผู้นำและผู้ตามก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความประทับใจ ยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและดำเนินตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียนร่วมกันและการประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนก็จะเกิดขึ้นอย่างราบรื่น เพื่อนำไปสู่การเกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมกับความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชนต้องการให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียน ผู้บริหารพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของโรงเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มีบทบาทในการสอนโดยตรง แต่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางและจัดการกับการคาดหวังต่างๆ ครูในโรงเรียนมีความชำนาญทางวิชาชีพครู โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในโรงเรียน ด้วยความเป็นมืออาชีพในระดับสูง จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อนักเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนอย่างแข็งขัน ครูทำงานจริงจังและเคารพในศักยภาพและความชำนาญของผู้ร่วมงานท่านอื่นซึ่งจะมีผลงานสูงเกินกว่าเป้าหมายต่ำสุดเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่ได้ตั้งไว้ มีบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านวิชาการ มีความร่วมมือของชุมชน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โรงเรียนที่ได้รับการมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างแข็งขันจะตอบสนองต่อความต้องการและข้อกังวลของผู้ปกครองและชุมชนได้ และโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเมื่อตนต้องการด้วย อันจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนที่เข้มแข็งและราบรื่น

5. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียนและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น หากโรงเรียนต้องการได้รับความไว้วางใจในโรงเรียนมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการสร้างคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในระดับสูง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ปรึกษาแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อผู้ตามเกิดความชอบพอ ยอมรับนับถือผู้นำในทางวิชาชีพและความชำนาญในงานอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามสร้างผลงานร่วมกัน สร้างเสริมความสนิทสนมเป็นกันเองของผู้นำและผู้ตาม ต้องอาศัยพลังในการร่วมกันสร้างผลงานของทั้งผู้นำและผู้ตามก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความประทับใจ ยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและดำเนินตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียนร่วมกันและการประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนก็จะเกิดขึ้นอย่างราบรื่น

นอกจากนี้ควรเสริมบรรยากาศโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียน ผู้บริหารพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของโรงเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มีบทบาทในการสอนโดยตรง แต่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางและจัดการกับการคาดหวังต่างๆ ครูในโรงเรียนมีความชำนาญทางวิชาชีพครู โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในโรงเรียน ด้วยความเป็นมืออาชีพในระดับสูง จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อนักเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนอย่างแข็งขัน ครูทำงานจริงจังและเคารพในศักยภาพและความชำนาญของผู้ร่วมงานท่านอื่น ซึ่งจะมีผลงานสูงเกินกว่าเป้าหมายต่ำสุดเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่ได้ตั้งไว้ มีบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านวิชาการ มีความร่วมมือของชุมชน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โรงเรียนที่ได้รับการมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างแข็งขันจะตอบสนองต่อความต้องการและข้อกังวลของผู้ปกครองและชุมชนได้ และโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเมื่อตนต้องการด้วย เมื่อผู้ปกครองไว้วางใจในโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน ผู้ปกครองเหล่านั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนด้วยเช่นกัน ความไว้วางใจของผู้ปกครองนั้นสำคัญต่อการรักษาความต่อเนื่องในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนควรสร้างเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนผ่านความเชื่อและพฤติกรรมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักเรียน ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู (parenting) การช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทั้งที่บ้านและโรงเรียน, การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home) การช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน, การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting) การประสานความร่วมมือบ้าน-โรงเรียน, การสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน, การเป็นอาสาสมัคร (volunteering) การเปิดโอกาสให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ปกครองได้เป็นอาสาสมัครเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน หรือการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียน, การตัดสินใจ (decision making) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน และการร่วมมือกับชุมชน (community collaborating) การประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงจะทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความไว้วางใจในโรงเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ตัวแปรความเป็นวิชาการมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ความเป็นวิชาการมีความสำคัญต่อการที่จะทำให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศเชิงวิชาการที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการภายใต้ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร สร้างบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนมุ่งเน้นในด้านวิชาการ ย่อมที่จะส่งผลทำให้เกิดความไว้วางใจเพิ่มมากขึ้นด้วย และหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงช่วยเหลือสนับสนุน โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในเชิงให้การสนับสนุนวิชาการกับนักเรียนและไม่ถูกมองว่าเข้มงวด จำกัดหรือบังคับมากเกินไป ผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและเป้าหมายของโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูในโรงเรียน รวมทั้งยังหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงว่าครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในงานของตนและเต็มใจทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก็ยิ่งทำให้บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง เนื่องจากตามการรับรู้ของครูในการวิจัยนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงช่วยเหลือสนับสนุนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด ซึ่งแสดงว่า หากผู้บริหารเพิ่มการสนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานมากขึ้นก็ยิ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ความไว้วางใจที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้านโรงเรียน ชุมชน แสดงให้เห็นว่าการจะส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนนอกจากจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในโรงเรียนแล้ว การที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนก็สามารถทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนได้เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า ตัวแปรการเชื่อมความสัมพันธ์มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเชื่อม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ดังนั้น การส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเชื่อมความสัมพันธ์ โดยประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน มีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและระหว่าง ผู้ปกครองด้วยกัน ก็ย่อมที่จะส่งผล ทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความไว้วางใจในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า หากโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนก็ย่อมจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนด้วย และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน พบว่า ครูรับรู้ว่าตัวแปรการเชื่อมความสัมพันธ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูให้ความสำคัญกับการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมทางสังคมในการเริ่มการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน ก็ย่อมที่จะส่งผล ทำให้เกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย

4. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความไว้วางใจและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน แต่ขนาดอิทธิพล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความไว้วางใจและทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งครูเอกชนรับรู้ถึงการให้ความนับถือในทางวิชาชีพของผู้บริหารมากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด กล่าวได้ว่า ครูมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของผู้บริหารและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรการร่วมกันสร้างผลงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารอาจจะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูไม่เพียงพอกับความต้องการของครู ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเพิ่มการช่วยเหลือในการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งทั้งผู้บริหารและครูมีส่วนทำร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยพิจารณาได้จากความพึงพอใจของครูที่ร่วมงานกับผู้นำ ความเต็มใจในการได้ทำงานร่วมกันหรือการทุ่มเทให้กับการทำงาน การร่วมกันสร้างผลงานของทั้งผู้นำและผู้ตามก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความประทับใจยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและดำเนินตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียนร่วมกันและการประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ก็จะเกิดขึ้นอย่างราบรื่นเพื่อนำไปสู่การเกิดความไว้วางใจในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียนผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความไว้วางใจในโรงเรียน แต่ขนาดอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความไว้วางใจในโรงเรียน การที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ละเอียดขึ้นจำเป็นต้องมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สังเกตภาคสนาม ซึ่งการทำความเข้าใจต่ออิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น มีความจำเป็นต้องใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาสนับสนุน เพื่อหาคำตอบในข้อมูลเชิงลึกในด้านการพัฒนาคุณภาพของความสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและแนวทางในการพัฒนาได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพิ่มตามแนวคิดอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในแต่ละมโนทัศน์นั้นว่าส่งผลต่อความไว้วางใจในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งตัวแปรความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ยังเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้นหรือไม่

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนในระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา จึงควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนระดับอื่นๆ เช่น ระดับก่อนประถมศึกษา, ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา, ระดับอาชีวศึกษา เป็นต้น และในโรงเรียนสังกัดอื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

จันทรานี สงวนนาม. 2533. **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2550. **การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เหมาะสมกับงานวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์**. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

นภเนตร ธรรมบวร. 2541. **ร ายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ: ประเด็นบทบาทของครอบครัวกับการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550. **การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระ รุญเจริญ. 2545. **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญช่วย ศิริเกษ. 2540. **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**. เลย: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

บุญชม ศรีสะอาด. 2553. **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2547. **การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPPSS for Windows Version 10-12**. กรุงเทพมหานคร: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

ประทีป บินชัย. 2546. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (Online). http://office.nu.ac.th/nu_journal/pdf/journal/12%281%2963-77.pdf, 1 สิงหาคม 2553.

ปรีดาวรรณ อินทวิมลศรี. 2548. **รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ. 2552. การส่งเสริมโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาไทย. **ประมวลบทความทางวิชาการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. (อัดสำเนา)

ภารดี อนันต์นาวี. 2545. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับบุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วราภรณ์ แย้มทิม. 2549. **ผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่ตามมาของพัฒนาการการมีส่วนร่วมของพ่อแม่: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงลำดับชั้นที่สอง**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544. **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553. **ชื่อ-ที่อยู่โรงเรียน** (Online). http://www.opec.go.th/, 1 กันยายน 2553.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551. **รายงานวิจัยประเมินผลการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย (3-5 ปี).** กรุงเทพมหานคร: เพลินสตูดิโอ.

_____. 2552. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด**.**

สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. 2545. **บทบาทของครูใหญ่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตการศึกษา 1.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2535. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541. **ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุชุมพร แก้วขุนทด. 2550. **ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุดม แก้วสะโร. 2552. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อรปวีณ์ สุตะพาหะ. 2554. **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Adams, C. M. and P. B. Forsyth. 2006. **Promoting a culture of parent collaboration and trust: An empirical study** (Online). http://pdfs.scarecroweducation.com/RL/EJS/RLEJSPRWinter2007.pdf, April 15, 2012.

Adam, K. S. and S. L. Christenson. 2000. "Trust and the family-school relationship examination of parent-teacher differences in elementary and secondary grades". **Journal of School Psychology**. 38 (5): 477-497.

Anderson, G. L. 1998. "Toward authentic participation: Deconstructing the discourse of participatory reforms in education". **American Educational Research Journal**. 35(4): 571-603.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Babou. 2008**. Leader-member exchange Theory** (Online). http://leadershipchamps.wordpress .com//2008/04/21/leader-member- exchange-lmx-theory/, August 30, 2010.

Barnes, L., R. Mitchell, P. Forsyth and C. Adams. 2005. "Fostering Teacher Professionalism in Schools: The Role of Leadership Orientation and Trust." **Educational Administration Quarterly.** 4 (45): 217-247.

_____. 2005. **The Effects of Trust on Perceived Parental Influence and Involvement.** Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Canada.

Bennis, W. and J. Goldsmith. 1994. **Learning to lead: A workbook on be coming a leader,** Reading, Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company.

Boomsma, A. and J. J. Hoogland. 2001. The robustness of LISREL modeling revisited. *In* R. Cudeck, S. du Toit and D. Sörbom (Eds.). **Structural equation modeling: Present and future**: A Festschrift in honor of Karl Jöreskog 139-168. Chicago: Scientific Software International.

Bronfenbrenner, U. 2006. **Family Involvement in Early Childhood Education** (Online). http://www.hfrp.org/publications-resources/browse-our-publications/family-involvement-in-early-childhood-education , August 1, 2010.

Brown, D. J. 1998. **Schools with heart: Voluntarism and public education.** USA: Westview Press.

Bryk, A. S. and B. Schneider. 2002. **Trust in Schools: A Core Resource for Improvement**. New York: Russell Sage Foundation**.**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bryk, A. S. and B. Schneider. 2003. Trust in schools: A core resource for school reform**.** **Educational Leadership,** 60 (6): 40-45.

Bulach, C. R., B. Malone. and C. Castleman. 1995. An investigation of variables related to student achievement. **Mid-Western Educational Reseacher.** 8 (22): 23-29.

Chen, C. H., W. H. Chang. and S. H. Hu. 2007 The Relationship between Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support, and Organizational Citizenship Behavior. **A Case study of Nurse. Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australlia**, 692-697. อ้างใน กล้วยไม้ สวามิวัศดุ์. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความไว้วางใจในผู้นำเป็นตัวแปรสื่อ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Covey, M. R. and R. R. Merrill. 2006. **The SPEED of Trust: The One Thing That Changes Everything**. New York: CoveyLink.

Cunningham W. G. and D. W. Gresso. 1993. **Cultuaral Leadership,** Allyn Bacon, Boston, MA. cited in Tschannen –Moran, M. 1998. "Trust in schools: a conceptual and empirical analysis". **Journal of Educational Administration.** 36 (4): 334-352.

Dipaola, M. and M. Tschannen-Moran. 2001. "Organizational citizenship behavior in school and its relationship to school climate". **Journal of School Leadership**. 11: 9.

_____. 2005. "Bridging or Bufferring: The impact of schools' adaptive strategies on student achievement". 43: 60-71.

Dienesch, R. M. and R. C. Liden. 1986. Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. **Academy of management Review.** 11: 618-634.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dansereau, F, G. B. Graen and W. J. Haga. 1975. **A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership Within Formal Organization.** Organizational Behavior and Human Performance. 13: 46-78.

Epstein, J. L. 1987. **Toward a theory of family-school connections: Teacher practices of parent involvement across the school years.** In F.K. Hurrelman & F. Lossel (Eds.), Social interviewtion: Potential and constraints. New York de Gruyter: 121-136.

_____. 1991. **Effects on student achievement of teacher practices of parent involvement.** In S. Silvern (Ed), Literacy through family, community and school interaction. Greenwich, CT: JAI Press: 261-276.

_____. 1996. **Perspective and previewa on research and policy for school, family and community partnership**. In A Booth and J.F. Dunn (Eds.), family-school link: How do they affect educational outcome? Mahwah, NJ: Lawrence Erlbuam.

_____, C. Lucretia, K. C. Salinas, M. G. Sanders and B. S. Simon. 1997. **School, Family, and Community Partnership: Your Handbook for Action.** Corwin Press, Inc.

Freiberg, H. J. 1998. "Measuring school climate: Let me count the ways". **Educational Leadership.** 56 (1): 22-26. cited in Marshall, M. L. 2004. Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences University Center for School Safety, School Climate and Classroom Management (Online). http://education.gsu.edu/schoolsafety/download%20files/whitepaper_marshall.pdf., April 14, 2011.

Forsyth, P. B., L. B. Barnes and C. M. Adams. 2006. "Trust-effectiveness patterns in schools." **Journal of Educational Administration.** 44 (2): 1-4.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Fuller, E. J. 1996. **Conflict or congruence? Faculty, parent, and student trust in the principal**. paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York. cited in Tschannen-Moran, M. 1998. "Trust in schools: a conceptual and empirical analysis". **Journal of Educational Administration**. 36 (4): 334-352.

Gabarro, J. J. 1987. **The dynamics of taking charge**. Boston: Harvard Business School Press.

Geist, Jeffrey R. 2002. **Predictors of Faculty Trust in Elementary Schools: Enabling Bureaucracy, Teacher Professional and Academic Press** (Online). http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi?acc_num=osu1037755186, September 23, 2010.

Giles, C. 2006. Transformational Leadership in Challenging Urban Elementary Schools: A Role for Parent Involvement?. **Leadership and Policy in Schools** 5.

Graen, G. B. and T. A. Scandura. 1987. Toward a psychology of dyadic organizing. *In* L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds.), **Research in organizational behavior** Greenwich, CT: JAI Press. 9: 175-208.

_____ and M. Uhl-Bien. 1995. "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member-Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying Multi-level Multi-domain Perspective". **Leadership Quarterly**. 6: 219-247.

Griffith, J. 1996. "Test of a Model of the Organizational Antecedents of Parent Involvement and Satisfaction with Public Education". **Human Relations**. 49 (12): 1549-1571.

Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin and R. E. Anderson. 2010. **Multivariate Data Analysis** 7th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Halgunseth, L. 2009. "Family Engaagement, Diverse Families, and Early Childhood Educations Programs: An Intergrated Review of the Literature". **Young Children.** (7): 56-58.

Halpin, A. W. and B. C. Don. 1963. **The Organizational Climate of School.** Chicago: University of Chicago Press. อ้างใน จันทรานี สงวนนาม. 2533. **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 1966. **Theory and Research in Administration.** New York: The Macmillan Company.

Hardvard Family Research Project. 2006. **Lessons From Family-Strengthening Intervention: Learning From Evidence-Based Practice** (Online). http://www.hfrp.org/family-involvement/publications-resources, August 1, 2010.

Henderson, A. T. and K. L. Mapp. 2002. **A new wave of evidence: The impact of school, family and community connection on student achievement, Austin.** TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Hooper, D., J. Coughlan and M. Mullen. 2008. "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". **Electronic Journal of Business Research Methods**. 6 (1): 53-60.

House, R. J. and R. N. Aditya. 1997. The social scientific study of leadership: Quo vadis?. **Journal of Management**. 23: 409-473.

Ho, Sui-Chu. 2007. "Building trust in elementary schools: the impact of home school community collaboration". **International Journal about Parent in Education**. 1: 8-20.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hoy, W. K., C. J. and L. Witkoskie. 1992. **Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate**, Sage, Beverly Hills, CA.

_____ and C. G. Miskel. 1996. **Educational Administration: Theory Research and Practice.** 5th ed. New York: McGraw-Hill.

_____ and Forsyth P.B. 1986. **Effective suoervision: theory in practice.** New York: Random House. อ้างใน มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____ and D. Sabo. 1998. **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

_____ and M. Tschannen-Moran. 1999. "Five faces of trust: An Empirical Confirmation in Urban Elementary Schools". **Journal of School Leadership** 9: 1-2.

_____ and C. G. Miskel. 2001. **Educational Administration: Theory Research and Practice.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.

_____, P. Smith and S. Sweetland. 2002. The development of the Organizational Climate Index for High Schools: Its measure and relationship to faculty trust. **High School Journal** 86 (2): 38-50.

_____ and M. Tschannen-Moran. 2003. **The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The ombinus T-scale**. In W.K. Hoy and C.G. Miskel, Studies in Leading and Organizing Schools 181-208. Information Age Publishing: Greenwich: CT.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hoy, W. K. and B. F. Patrick. n.d. **Effective Supervision Theory into Practice** (Online). http://www.waynekhoy.com/effective_supervision.html., Sseptember 10, 2010.

_____ and C. G. Miskel. 2008. **Educational administration: Theory, Research and Practice**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.

_____, C. J. Tarter and R. B. Kottkamp. n.d. **Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate** (Online). http://www.waynekhoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf., September 10, 2010.

Hu, L. T. and P. M. Bentler. 1999. "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives". **Structural Equation Modeling.** 6 (1): 1-55

Jatuporn, S. 2005. **The climate of secondary schools in Northeast Thailand: the relationships among school climate, student achievement, morality and happiness.** Thesis Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Joseph, E. and B. Winston. 2005. **A correlation of servent leadership, leader trust, and organizational trust.** Leadership and Organization Development Journal. 26 (1): 6-22.

Joanes, D. N. and C. A. Gill. 1998. Comparing Measures of Sample Skewness and Kurtosis. **Journal of the Royal Statistical Society.** 47 (1): 183-189.

Kline, R. B. 2011. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling.** 3nd ed. New York: Guilford Press.

Kyle, M. M. and Moore. 2002. **Reaching Out: A K-8 Resource for connecting Families and schools.** Thounsand Oaks, California: Corwin Preass,Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Leeper, S. H. 1979. **Good school for young Children**. New York: Macmillan.

Liden, R. C., R. Sparrowe and S. J. Wayne. 1997. "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future". **Research in Personnel and Human Resource Management**. 15: 47-119.

_____ and J. M. Maslyn. 1998. "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development". **Journal of Management** 24 (1): 43-72.

_____. 2000. "An Examination of Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between Job, Interpersonal Relations and Work Outcomes". **Journal of Applied Psychology** 85 (3): 407-416.

Luhmann, N. 1979. **Trust and power: Two works by Niklas Luhman**. New York: John Wiley and Sons. อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Lewicki, R. J. and B. B. Bunker. 1996. Developing and maintaining trust in work relationship, **Trust in organizations: Frontiers of theory and research**. 7: 114-139**.** อ้างใน ทัดดาว เสมมา. 2552. **ความสัมพันธระหว่างการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ การรับรู้ชื่อเสียงภายนอกองค์การกับความตั้งใจในการลาออกโดยมีความไว้วางใจในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Litwin, G. H. and R. A. Stringer. 1968. **Motivation and Organizational Climates**. Boston: Harvard University Press. cited in Muchinsky, P. M. 1976. "An Assessment of The Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of The Sims and LaFollette Study". **Personnel Psychology**. 29 (2): 371-392.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Marshall, E. M. 2000. **Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation.** New York: Amacom.

Marshall, M. L. 2004. **Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences University Center for School Safety, School Climate and Classroom Management** (Online). http://education.gsu.edu/schoolsafety/download%20files/whitepaper_marshall. pdf., April 14, 2011.

Mayer, R. C., J. H. Davis and F. D. Schoorman. 1995. "An integrative model of organizational trust". **Academy of Management Review** 20 (3): 709-734.

Meier, D. 2002. **In School We Trust**. Boston: Beacon Press.

Moye, M. J., A. B. Henkin and R. J. Eglay. 2005. "Teacher-principal relationships' Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust". **Journal of Educational Administration**. 43 (3): 260.

Newton, K. 2004. "Social trust: Individual and cross-national approaches". **Portuguese Journal of Social Science** 3 (10): 15-35.

No Child Left Behind Act of 2002. 2002. (Online). http://www.ed.gov/policy/elsec/leg/esea02/pg107.htm#9101., August 1, 2010.

Northouse, P. G. 2007. **Leadership: Theory and practice**. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Nyhan, R. C. and H. A. Marlowe. 1997. Development and psychometric properties of the organizational trust unventory. **Evaluation Review,** 21(5): 614-630. อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Parent Teacher Association. n.d. **Position Statement-Parent/Family Involvement** (Online). http://www.pta.org/archive_article_details_114175834710.htm., August 1, 2010.

Ratcliff, N. and G. Hunt. 2009. Building Teacher-Family Partnerships: The role of Teacher of teacher preparation Programs. **Education** 129 (3): 7-10.

Reynold, L. 1997. **The trust effect: Creating the high trust high performance organization**. London: Nicholas Berkley. อ้างใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Rockwell, E. R. and C. L. Andre. 1996. **Parents and Teachers as Partners: Issues and Challenges.** Florida: Harcourt Brace and Company.

Robbins, S. P. 2000. **Essentials of organizational behavior.** 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Rotter, J. B. 1967. "A new scale for the measurement of interpersonal trust". **Journal of Personality**. 35: 651-665

_____. 1971. "Generalized expectancies for interpersonal trust". **American Psychologist** 26 (5): 443-452.

Rousseau, D., S. Sitkin, R. Burt and C. Camerer. 1998. Not so different after all: A cross discipline view of trust. **Academy of Management Review**. 23: 405-421. อ้างใน ทัดดาว เสมมา. 2552. **ความสัมพันธระหว่างการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ การรับรู้ชื่อเสียงภายนอกองค์การกับความตั้งใจในการลาออกโดยมีความไว้วางใจในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sanchez, M. 2010. **The effect of a formal empowerment and education program on parent's empowerment and involvement in their child's education** (Online). http://dcollections.bc.edu/view/action/singleViewer.do?dvs=1283305240912~363andlocale=th_THandVIEWER_URL=/view/action/singleViewer.do?andDELIVERY_RULE_ID=10andsearch_terms=MICHELLE%20SANCHEZandadjacency=Nandapplication=DIGITOOL-3andframeId=1andusePid1=trueandusePid2=true, August 1, 2010.

Savolainen, T. 2009. **Trust development in leader-follower relationships.** Paper presented at the Scientific International Conference on Economics and Management 23-24 April, Kaunas University of Technology, Kaunas, Lithuania.

Sebring, P. B. and A. S. Bryk. 2000. School Leadership and the Bottom Line in Chicago (Online). http://ccsr.uchicago.edu/publications/SchoolLeadershipAndTheBottomLine.pdf, Aprill 11, 2010.

Shaw, R. B. 1997. **Trust in the balance: Building successful organizations on results, intergrity, and concern.** San Francisco: Jossey-Bass.

Sin, H. P., J. D. Nahrgang and F. P. Morgeson. 2009. Understanding why they don't see eye to eye: An examination of leader-member exchange (lmx) agreement. **Journal of Applied Psychology**. 94: 1048-1057. อ้างใน กล้วยไม้ สวามิวัศดุ์. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความไว้วางใจในผู้นำเป็นตัวแปรสื่อ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavior View**. Santa, Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.

_____ and L. W. Porter. 1987. **Motivation and work behavior**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Snow, L. J. 2002. Enhancing Work Climate to Improve Performance and Retain Valued Employees. **JONA** 32 (7/8): 393-397.

Tabachnick, B. G. and L. S. Fidell. 2001. **Using Multivariate Statistics.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Tarter, C. J., J. Bliss and W. K. Hoy. 1989. "School characters and faculty trust in secondary schools". **Educational Administration Quarterly.** 25: 294-308.

_____. 1995. "Middle school climate, faculty trust and effectiveness: a path analysis". **Journal of Research and Development in Education**. 29: 41-9.

Teddlie, C. and D. Reynolds. 2000. **Effective School Leadership: The Contribution of School Effectiveness Research** (Online). www.ncsl.org.uk/media/603/D7/effective-school-leadership-contributions-of-school-effectiveness-research.pdf, Retrieved, September 23, 2010.

Tschannen-Moran, M. and W. K. Hoy. 1998. "Trust in schools: a conceptual and empirical Analysis". **Journal of Educational Administration**. 36: 334-352.

_____. 2001. "Collaboration and the need for trust". **Journal of Educational Administration**. 39 (4): 308-331.

_____. 2004. **Trust Matters: Leadership for Successful Schools.** San Francisco: Jossey-Bass.

_____. 2006. "School Climate: The Interplay Between Interpersonal Relationships and Student Achievement". **Journal of School Leadership**. 16 (7): 11-14.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tschannen-Moran, M., J. Parish and M. F. DiPaola. 2006. "School climate and state standards: How interpersonal relationships influence student achievement. **Journal of School Leadership.** 16: 386-415**.**

Uslaner, E. M. 1999. **Democracy and social capital, in Warren, M. (ed.) Democracy and Trust**. Cambridge: Cambridge University Press.

Wang, M. C., G. D. Haertel and H. J. Walberg. 1994. "What helps students learn?". **Educational Leadership.** 51 (4): 74-79.

Weightman, J. 1999. **Introducing Organizational Behavior.** New York: Addison Wesley Longman.

Whitney, J. O. 1996**. The Economics of Trust: Liberatory profits and restoring corporate vitality**. New York: McGraw-Hill.

Young, R. H. 2009. **The relationship between school climate and reciprocal trust in high schools** (Online). http://library2.sage.edu/archive/thesis/ED/2009 young_r.PDF, April 17, 2012.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

From: Esther Sui-Chu Ho [estherho@cuhk.edu.hk]

Date: 26/08/2010 16:36

To: Vararath NIYOMTHAI [krutom.n@gmail.com]

Subject: RE: Asking for Your Kind Permission and Advice in My Research

Hi Vararath NIYOMTHAI,

I agree that you can use the scale of trust constructed in my article.

Pls find the article in this link:

http://www.ernape.net/ejournal/index.php/IJPE/article/view/17/7

Best,

Esther Sui-Chu HO

Professor

Dept of Education Administration and Policy

Director of HKPISA Centre

The Chinese University of Hong Kong

Tel: 852-26096918

Fax: 852-26035336

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.11501/2184

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. 1104 ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

26 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววรารัตน์ นิยมไทย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาววรารัตน์ นิยมไทย สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-991-7144 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2942-8445-50
โทรสาร 0-2942-8445 ต่อ 206

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1. รศ.ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ — อดีตประธานสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร. ธัญรัศม์ นิธิกุลธีระภัทร์ — ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ โรงเรียนจารุวรรณ
3. ดร. มัณฑริกา วิฑูรชาติ — ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนอนันตา
4. ดร. หัทยา เกื้อสกุล — ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนสกุลศึกษา (ปากช่อง)
5. ดร. อังคณา สุขเสวี — หัวหน้ากลุ่มงาน (นักวิชาการศึกษา 8) สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

8 สิงหาคม 2554

เรื่อง การทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 15 ฉบับ

ด้วย นางสาววรารัตน์ นิยมไทย นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

โครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านทดลองใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.11501/

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. 1104 ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

3 ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาววรารัตน์ นิยมไทย นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต 51860658 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำการเก็บข้อมูลจากท่าน โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาววรารัตน์ นิยมไทย สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-991-7144 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. 0-2942-8445-50
โทรสาร 0-2942-8445 ต่อ 206

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

ตัวแปร นิยาม ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร นิยาม ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (principal's leadership)				
1. ความชอบพอ (affect)	ความรู้สึกของครูในความชื่นชมผู้บริหาร อยากเป็นเพื่อน สนุกกับการทำงาน เกิดขึ้นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	ความชื่นชม อยากเป็นเพื่อน สนุกกับการทำงาน	1. ความชื่นชม 2. อยากเป็นเพื่อน 3. สนุกกับการทำงาน	1. ท่านชื่นชอบในบุคลิกและลักษณะของผู้บริหารของท่าน 2. ท่านรู้สึกประทับใจและชื่นชมผู้บริหารของท่าน 3. ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่ใครๆ อยากเป็นเพื่อนด้วย 4. ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่ใครๆ อยากทำงานด้วย 5. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขกับผู้บริหารของท่าน
2. ความจงรักภักดี (loyalty)	ความรู้สึกของครูที่พร้อมจะช่วยเหลือ ปกป้องและสนับสนุนผู้บริหารของตน	ช่วยเหลือ ปกป้อง สนับสนุน	1. ช่วยเหลือ 2. ปกป้อง 3. สนับสนุน	6. ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือ ปกป้องการตัดสินใจให้กับท่าน ทั้งๆ ที่อาจไม่รู้รายละเอียดของประเด็นการตัดสินใจ 7. ผู้บริหารของท่านจะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านทำงานผิดพลาด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				8. ผู้บริหารของท่านจะปกป้อง ท่านหากท่านถูกผู้อื่นต่อว่า 9. ผู้บริหารของท่านจะช่วยปกป้องท่านกับผู้อื่นในองค์กร หากท่านทำความผิดพลาดโดยมิได้ตั้งใจ 10. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของท่านจะสนับสนุนการทำงานของท่าน
3. การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution)	ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการทำงานของตนและผู้บริหารที่ทุ่มเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	การทำงานร่วมกันทุ่มเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1. การทำงานร่วมกัน 2. ทุ่มเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	11. ท่านสามารถทำงานให้กับผู้บริหารของท่านมากกว่าที่ระบุไว้ในหน้าที่การทำงาน 12. ท่านสามารถทำงานให้กับผู้บริหารได้ทั้งในและนอกเวลาทำการ 13. ท่านยินดีที่จะใช้ความพยายามมากกว่าปกติเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารของท่านกำหนดไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				14. ท่านเต็มใจที่จะร่วมแก้ปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกับผู้บริหารของท่าน
4. การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ (professional respect)	ความรู้สึกของครูในความมีชื่อเสียงและการยอมรับในความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร	ความรู้เกี่ยวกับงาน ชื่นชมทักษะทางวิชาชีพ การยอมรับ	1. ความรู้เกี่ยวกับงาน 2. ชื่นชมทักษะทางวิชาชีพ 3. การยอมรับ	15. ท่านชื่นชมผู้บริหารของท่านที่เขามีความรู้เกี่ยวกับงานบริหารและงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 16. ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของผู้บริหาร 17. ท่านชื่นชมบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร
ตัวแปรแฝงบรรยากาศโรงเรียน (school climate)				
1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ (collegial leadership)	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือยึดหลักความเสมอภาคในการทำงานและรักษามาตรฐานการทำงานของครู	สนับสนุนการทำงานช่วยเหลือ-แนะนำ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพการทำงานรักษามาตรฐานการทำงาน	1. สนับสนุนการทำงาน 2. ช่วยเหลือแนะนำ 3. ความเสมอภาค 4. ประสิทธิภาพการทำงาน 5. รักษามาตรฐานการทำงาน	18. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรและสามารถเข้าพบได้อย่างสะดวก 19. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับจากคณะครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				20. ผู้บริหารยอมรับในความคิดเห็นของคณะครูโดยมีการพิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้าน 21. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค 22. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นบริหารงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 23. ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูทราบว่าคาดหวังอะไรจากคณะครู 24. ผู้บริหารรักษามาตรฐานการทำงานตามที่กำหนดไว้ 25. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของคณะครู 26. ผู้บริหารยกย่องให้ครูเป็นบุคคลสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
2. ความชำนาญทางวิชาชีพ (teacher profession -alism)	พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือนักเรียนและความร่วมมือในงานสอน	ความเป็นมืออาชีพของครู การให้ความช่วยเหลือนักเรียน ความร่วมมือในงานสอน	1. ความเป็นมืออาชีพของครู 2. การให้ความช่วยเหลือนักเรียน 3. ความร่วมมือในงานสอน	27. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในโรงเรียนเป็นไปอย่างร่วมมือร่วมใจกันดี 28. ครูให้เกียรติในความสามารถทางวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน 29. คณะครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 30. ครูปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 31. คณะครูมีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือนักเรียน 32. ครูปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอ 33. คณะครูจัดหาแหล่งการสนับสนุนทางสังคมอย่างแข็งขันเพื่อเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				34. ครูปฏิบัติงานด้วยความเอื้อเฟื้อเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน
3. ความเป็นวิชาการ (academic press)	บรรยากาศในเชิงวิชาการที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการภายใต้ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร .	ความเป็นเลิศทางวิชาการ ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร	1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ 2. ความร่วมมือของครูและผู้บริหาร	35. โรงเรียนกำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้ในระดับสูง 36. นักเรียนให้เกียรติเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ 37. นักเรียนพยายามอย่างมากที่จะพัฒนาผลการเรียนที่ผ่านมาให้ดีขึ้นกว่าเดิม 38. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่โรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ 39. นักเรียนพยายามศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อมีผลการเรียนดีขึ้น 40. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				41. ครูมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. ความร่วมมือของชุมชน (community engagement)	ความพยายามอย่างสูงของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดนโยบายและการทำหน้าที่ของโรงเรียน รวมทั้งแรงกดดันให้กวดขันผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองตอบสนองชุมชน การสื่อสารระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน	1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองตอบสนองชุมชน 2. การสื่อสารระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน	42. โรงเรียนประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน 43. โรงเรียนสามารถระดมพลังการสนับสนุนจากผู้ปกครอง/ชุมชนได้เมื่อต้องการ 44. ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน 45. สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				46. สมาชิกชุมชนเข้าร่วมประชุมพบปะเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของโรงเรียน 47. องค์กรชุมชนมีการพบปะกันสม่ำเสมอเพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน 48. โรงเรียนพร้อมมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน 49. ผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือทันทีเมื่อโรงเรียนขอความช่วยเหลือ 50. โรงเรียนเป็นสื่อกลางที่ดีระหว่างบ้านและชุมชน
ตัวแปรแฝงความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน (home-school-community collaboration)				
1. การเลี้ยงดูบุตร (parenting)	การช่วยเหลือบุตรโดยสมาชิกในครอบครัวด้วยทักษะการเลี้ยงดูและความเข้าใจพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น	ดูแลเอาใจใส่ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนอบรมบ่มนิสัย	1. ดูแลเอาใจใส่ 2. ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน 3. อบรมบ่มนิสัย	51. ผู้ปกครองส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกายของนักเรียน เช่น จัดโภชนาการแก่นักเรียนตามวัย, ส่งเสริมสุขภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				52. ผู้ปกครองส่งเสริมพัฒนาการทางด้านจิตใจของนักเรียน เช่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 53. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการปลูกฝังดูแลอบรมบ่มนิสัยนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การปลูกฝังคุณธรรม, ทักษะทางสังคม 54. ผู้ปกครองรับรู้และร่วมมือส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านเอื้อต่อการเรียนรู้, การจัดสื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
2. การเรียนรู้ที่บ้าน (learning at home)	การช่วยเหลือและติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน	ช่วยเหลือ/สนับสนุนนักเรียนในการเรียนที่บ้าน	1. ดูแลทำการบ้าน 2. ช่วยเหลือ/สนับสนุนนักเรียนในการเรียน	55. ผู้ปกครองรับรู้ระบบการบ้านของโรงเรียนและช่วยดูแลการทำการบ้านที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ 56. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนที่บ้าน 57. ผู้ปกครองมีส่วนช่วยนักเรียนกำหนดเป้าหมายทางการเรียน 58. ผู้ปกครองรับรู้ถึงการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องจากโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
3. การเชื่อมความสัมพันธ์ (connecting)	กิจกรรมทางสังคมในการเริ่มการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองและระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน	ประสานความร่วมมือโรงเรียน-ผู้ปกครอง ประสานความร่วมมือผู้ปกครอง-ผู้ปกครอง	1. ประสานความร่วมมือโรงเรียน-ผู้ปกครอง 2. ประสานความร่วมมือผู้ปกครอง-ผู้ปกครอง	59. โรงเรียนมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน 60. ผู้ปกครองร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น การพบปะพูดคุย, การร่วมมือทำกิจกรรมอื่นๆ นอกโรงเรียน 61. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
4. การสื่อสาร (communi-cation)	การติดต่อร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครอง	ติดต่อสื่อสารกับครู ติดตามพัฒนาการของนักเรียน	1. ติดต่อสื่อสารกับครู 2. ติดตามพัฒนาการของนักเรียน	62. ผู้ปกครองติดต่อสื่อสารกับครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบความก้าวหน้าในการเรียนหรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน 63. ผู้ปกครองให้ความสนใจในการติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				64. ผู้ปกครองมีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับครูอย่างสม่ำเสมอ
5. การเป็นอาสาสมัคร (volunteering)	การที่ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยกิจกรรมโรงเรียน	อาสาสมัคร	1. อาสาสมัคร	65. ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การเป็นวิทยากรพิเศษ, การช่วยดูแลนักเรียนขณะไปทัศนศึกษา, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญ 66. ผู้ปกครองอาสาสมัครช่วยกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันสำคัญ 67. ผู้ปกครองอาสาช่วยกิจกรรม/โครงการต่างๆ นอกโรงเรียน
6. การตัดสินใจ (decision making)	การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลำดับขั้นต่างๆ ของการกำกับดูแลโรงเรียน	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	68. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				69. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเตรียมการในกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน 70. ผู้ปกครองเข้าเป็นสมาชิกของสมาคม/ชมรมผู้ปกครองหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน 71. ผู้ปกครองเป็นผู้แทนของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน
7. การร่วมมือกับชุมชน (community collaborating)	การเพิ่มความร่วมมือของชุมชน แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและความสนใจของผู้ปกครอง	ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน	1. ความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน	72. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				73. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนในการจัดกิจกรรมของชุมชน 74. โรงเรียนสามารถใช้แห่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเต็มที่
ตัวแปรแฝงความไว้วางใจในโรงเรียน (trust in school)				
1. ครูไว้วางใจนักเรียน (teachers trust students)	ความไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียน	ครูไว้วางใจนักเรียนที่รู้หน้าที่ของตน, ให้ความใส่ใจผู้อื่น, ความเคารพ ความเชื่อมั่น	1. การรู้หน้าที่ของตนเอง 2. ใส่ใจผู้อื่น 3. ความเคารพ ความเชื่อมั่น	75. นักเรียนในโรงเรียนสามารถรู้หน้าที่ของตนเองได้ 76. นักเรียนในโรงเรียนมีความรับผิดชอบที่ดีทั้งต่อตนเองและส่วนรวม 77. นักเรียนมีความห่วงใยซึ่งกันและกัน 78. นักเรียนที่นี่มีระเบียบและเอาจริงเอาจัง 79. นักเรียนให้การยอมรับนับถือเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ 80. นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีนิสัยที่ดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				81. ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนสามารถเป็นสื่อกลางระหว่างบ้านโรงเรียนที่ดี 82. นักเรียนมีจิตสาธารณะ
2. ผู้ปกครองไว้วางใจครู (parents trust teachers)	ความไว้วางใจของผู้ปกครองที่มีต่อครู	ให้ความเคารพครู สนับสนุนครู มั่นใจในความชำนาญของครู	1. ให้ความเคารพครู 2. สนับสนุนครูมั่นใจในความชำนาญของครู	83. ผู้ปกครองในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือครู 84. ครูในโรงเรียนรู้สึกที่ดีต่อการสนับสนุนของผู้ปกครองในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 85. ผู้ปกครองในโรงเรียนมีความมั่นใจในความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน 86. ครูและผู้ปกครองในโรงเรียนคิดว่าแต่ละฝ่ายเป็นหุ้นส่วนในทางการศึกษาของนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				87. ผู้ปกครองในโรงเรียนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้
				88. ผู้ปกครองมีความไว้วางใจในการอบรมสั่งสอนของครู
3. ครูไว้วางใจผู้ปกครอง (teachers trust parents)	ความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ปกครอง	ให้ความเคารพ สร้างความสัมพันธ์อันดี มีการติดต่อสื่อสาร	1. ให้ความเคารพ 2. สร้างความสัมพันธ์อันดี 3. มีการติดต่อสื่อสาร	89. คณะครูในโรงเรียนให้ความนับถือผู้ปกครอง
				90. การพบปะพูดคุยกับผู้ปกครองและครูจะช่วยให้ครูมีความเข้าใจในตัวนักเรียนมากขึ้น
				91. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในผู้ปกครอง
				92. ครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองเป็นประจำสม่ำเสมอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามศัพท์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				93. ครูยินดีให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ ห้องเรียน
4. ครูไว้วางใจในต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (teachers trust on parental involvement)	ครูไว้วางใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	1. สนับสนุนการเรียน 2. ชุมชนมีส่วนร่วม 3. ไว้วางใจผู้ปกครอง	94. ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองช่วยสนับสนุนการเรียนในโรงเรียน 95. การมีส่วนร่วมของชุมชนเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 96. คณะครูในโรงเรียนให้ความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 97. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 98. ครูยินดีที่องค์กรต่างๆ ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามครู

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วย นางสาววรารัตน์ นิยมไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์เรื่องนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้วิทยานิพนธ์นี้จะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากท่าน จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามโดยมีคำชี้แจงการตอบดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร

2. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยพิจารณาจากสภาพจริง เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์นี้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิผล

3. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

4. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 บรรยากาศโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความร่วมมือจากผู้ปกครอง

ตอนที่ 5 ความไว้วางใจในโรงเรียน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และโปรดส่งคืนแบบสอบถามนี้ ภายในวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2555

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรารัตน์ นิยมไทย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หน้าข้อความและเขียนตัวเลขในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
   ❑ชาย ❑ หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา
   ❑ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ ปริญญาตรี ❑ ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับชั้นที่สอน
   ❑ อนุบาล ❑ ประถมศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน _____ ปี _____ เดือน

6. ตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง (ถ้ามี)
   ❑ ผู้อำนวยการ ❑ รองผู้อำนวยการ ❑ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
   ❑ หัวหน้าฝ่าย ❑ หัวหน้ากลุ่มสาระ ❑ ครูผู้สอน
   ❑ รักษาการในตำแหน่ง (ถ้ามี) _____

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในข้อต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง

1 = ไม่เห็นด้วย, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก, 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1.	ท่านมีความชื่นชอบในบุคลิกและลักษณะของผู้บริหารของท่าน	1	2	3	4	5
2.	ท่านรู้สึกประทับใจและชื่นชมผู้บริหารของท่าน	1	2	3	4	5
3.	ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่ใครๆ อยากเป็นเพื่อนด้วย	1	2	3	4	5
4.	ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่ใครๆ อยากทำงานด้วย	1	2	3	4	5
5.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขกับผู้บริหารของท่าน	1	2	3	4	5
6.	ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือปกป้องการตัดสินใจให้กับท่าน ทั้งๆ ที่อาจไม่รู้รายละเอียดของประเด็นการตัดสินใจ	1	2	3	4	5
7.	ผู้บริหารของท่านจะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	1	2	3	4	5
8.	ผู้บริหารของท่านจะปกป้องท่าน หากท่านถูกผู้อื่นต่อว่า	1	2	3	4	5
9.	ผู้บริหารของท่านจะช่วยปกป้องท่านกับผู้อื่นในองค์กรหากท่านทำความผิดพลาดโดยมิได้ตั้งใจ	1	2	3	4	5
10.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของท่านจะสนับสนุนการทำงานของท่าน	1	2	3	4	5
11.	ท่านสามารถทำงานให้กับผู้บริหารของท่านมากกว่าที่ระบุไว้ในหน้าที่การทำงาน	1	2	3	4	5
12.	ท่านสามารถทำงานให้กับผู้บริหารได้ทั้งในและนอกเวลาทำการ	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
13.	ท่านยินดีที่จะใช้ความพยายามมากกว่าปกติเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารของท่านกำหนดไว้	1	2	3	4	5
14.	ท่านเต็มใจที่จะร่วมแก้ปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกับผู้บริหารของท่าน	1	2	3	4	5
15.	ท่านชื่นชมผู้บริหารของท่านที่เขามีความรู้เกี่ยวกับงานบริหารและงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5
16.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพของผู้บริหาร	1	2	3	4	5
17.	ท่านชื่นชมบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 บรรยากาศโรงเรียน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียนในข้อต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง

1 = ไม่พบเลย, 2 = พบได้ยาก, 3 = พบบางครั้ง, 4 = พบบ่อย, 5 = พบบ่อยมาก

ข้อ	พฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
18.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรและสามารถเข้าพบได้อย่างสะดวก	1	2	3	4	5
19.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับจากคณะครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
20.	ผู้บริหารยอมรับในความคิดเห็นของคณะครูโดยมีการพิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างรอบด้าน	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	พฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
21.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค	1	2	3	4	5
22.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นบริหารงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	1	2	3	4	5
23.	ผู้บริหารแจ้งให้คณะครูทราบว่าคาดหวังอะไรจากคณะครู	1	2	3	4	5
24.	ผู้บริหารรักษามาตรฐานการทำงานตามที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5
25.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของคณะครู	1	2	3	4	5
26.	ผู้บริหารยกย่องให้ครูเป็นบุคคลสำคัญ	1	2	3	4	5
27.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในโรงเรียนเป็นไปอย่างร่วมมือร่วมใจกันดี	1	2	3	4	5
28.	ครูให้เกียรติในความสามารถทางวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
29.	คณะครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
30.	ครูปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	1	2	3	4	5
31.	คณะครูมีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือนักเรียน	1	2	3	4	5
32.	ครูปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
33.	คณะครูจัดหาแหล่งการสนับสนุนทางสังคมอย่างแข็งขันเพื่อเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
34.	ครูปฏิบัติงานด้วยความเอื้อเฟื้อ เปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน	1	2	3	4	5
35.	โรงเรียนกำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้ในระดับสูง	1	2	3	4	5
36.	นักเรียนให้เกียรติเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5
37.	นักเรียนพยายามอย่างมากที่จะพัฒนาผลการเรียนที่ผ่านมาให้ดีขึ้นกว่าเดิม	1	2	3	4	5
38.	สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่โรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ	1	2	3	4	5
39.	นักเรียนพยายามศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อมีผลการเรียนดีขึ้น	1	2	3	4	5
40.	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	พฤติกรรมและเหตุการณ์ในโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
41.	ครูมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ	1	2	3	4	5
42.	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน	1	2	3	4	5
43.	โรงเรียนสามารถระดมพลังการสนับสนุนจากผู้ปกครอง/ชุมชนได้เมื่อต้องการ	1	2	3	4	5
44.	ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน	1	2	3	4	5
45.	สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
46.	สมาชิกชุมชนเข้าร่วมประชุมพบปะเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของโรงเรียน	1	2	3	4	5
47.	องค์กรชุมชนมีการพบปะกันสม่ำเสมอเพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน	1	2	3	4	5
48.	โรงเรียนพร้อมมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน	1	2	3	4	5
49.	ผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือทันทีเมื่อโรงเรียนขอความช่วยเหลือ	1	2	3	4	5
50.	โรงเรียนเป็นสื่อกลางที่ดีระหว่างบ้านและชุมชน	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ความร่วมมือจากผู้ปกครอง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าพฤติกรรมการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขตามความเป็นจริง

1 = ไม่มีเลย, 2 = มีน้อย, 3 = มีปานกลาง, 4 = มีมาก, 5 = มีมากที่สุด

ข้อ	ความร่วมมือจากผู้ปกครอง	ไม่มีเลย	มีน้อย	มีปานกลาง	มีมาก	มีมากที่สุด
51.	ผู้ปกครองส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกายของนักเรียน เช่น จัดโภชนาการแก่นักเรียนตามวัย, ส่งเสริมสุขภาพ	1	2	3	4	5
52.	ผู้ปกครองส่งเสริมพัฒนาการทางด้านจิตใจของนักเรียน เช่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	1	2	3	4	5
53.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการปลูกฝังดูแลอบรมบ่มนิสัยนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น การปลูกฝังคุณธรรม, ทักษะทางสังคม	1	2	3	4	5
54.	ผู้ปกครองรับรู้และร่วมมือส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านเอื้อต่อการเรียนรู้, การจัด สื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	1	2	3	4	5
55.	ผู้ปกครองรับรู้ระบบการบ้านของโรงเรียนและช่วยดูแลการทำการบ้านที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
56.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่บ้าน	1	2	3	4	5
57.	ผู้ปกครองมีส่วนช่วยนักเรียนกำหนดเป้าหมายทางการเรียน	1	2	3	4	5
58.	ผู้ปกครองรับรู้ถึงการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องจากโรงเรียน	1	2	3	4	5
59.	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ความร่วมมือจากผู้ปกครอง	ไม่มีเลย	มีน้อย	มีปานกลาง	มีมาก	มีมากที่สุด
60.	ผู้ปกครองร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น การพบปะพูดคุย, การร่วมมือทำกิจกรรมอื่นๆ นอกโรงเรียน	1	2	3	4	5
61.	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
62.	ผู้ปกครองติดต่อสื่อสารกับครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบความก้าวหน้าในการเรียนหรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน	1	2	3	4	5
63.	ผู้ปกครองให้ความสนใจในการติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
64.	ผู้ปกครองมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับครูอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
65	ผู้ปกครองเป็นอาสาสมัครช่วยในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การเป็นวิทยากรพิเศษ การช่วยดูแลนักเรียนขณะไปทัศนศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	1	2	3	4	5
66.	ผู้ปกครองอาสาสมัครช่วยกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันสำคัญ	1	2	3	4	5
67.	ผู้ปกครองอาสาช่วยกิจกรรม/โครงการต่างๆ นอกโรงเรียน	1	2	3	4	5
68.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	1	2	3	4	5
69.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเตรียมการในกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	1	2	3	4	5
70.	ผู้ปกครองเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคม/ชมรมผู้ปกครองหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน	1	2	3	4	5
71.	ผู้ปกครองเป็นผู้แทนของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน	1	2	3	4	5
72.	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน	1	2	3	4	5
73.	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนในการจัดกิจกรรมของชุมชน	1	2	3	4	5
74.	โรงเรียนสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเต็มที่	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 ความไว้วางใจในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดให้ความเห็นว่าครูในโรงเรียนของท่าน นักเรียน และผู้ปกครองมีความไว้วางใจต่อกันหรือไม่ เพียงใดโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขตามการรับรู้ของท่าน

1 = ไม่เห็นด้วย, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก, 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ความไว้วางใจในโรงเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
75.	นักเรียนในโรงเรียนสามารถรู้หน้าที่ของตนเองได้	1	2	3	4	5
76.	นักเรียนในโรงเรียนมีความรับผิดชอบที่ดีทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	1	2	3	4	5
77.	นักเรียนมีความห่วงใยซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
78.	นักเรียนที่นี่มีระเบียบและเอาจริงเอาจัง	1	2	3	4	5
79.	นักเรียนให้การยอมรับนับถือเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ	1	2	3	4	5
80.	นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีนิสัยที่ดี	1	2	3	4	5
81.	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่านักเรียนสามารถเป็นสื่อกลางระหว่างบ้านโรงเรียนที่ดี	1	2	3	4	5
82.	นักเรียนมีจิตสาธารณะ	1	2	3	4	5
83.	ผู้ปกครองในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือครู	1	2	3	4	5
84.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการสนับสนุนของผู้ปกครองในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	1	2	3	4	5
85.	ผู้ปกครองในโรงเรียนมีความมั่นใจในความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน	1	2	3	4	5
86.	ครูและผู้ปกครองในโรงเรียนคิดว่าแต่ละฝ่ายเป็นหุ้นส่วนในทางการศึกษาของนักเรียน	1	2	3	4	5
87.	ผู้ปกครองในโรงเรียนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ความไว้วางใจในโรงเรียน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
88.	ผู้ปกครองมีความไว้วางใจในการอบรมสั่งสอนของครู	1	2	3	4	5
89.	คณะครูในโรงเรียนให้ความนับถือผู้ปกครอง	1	2	3	4	5
90.	การพบปะพูดคุยกันระหว่างผู้ปกครองและครูจะช่วยให้ครูมีความเข้าใจในตัวนักเรียนมากขึ้น	1	2	3	4	5
91.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในผู้ปกครอง	1	2	3	4	5
92.	ครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองเป็นประจำสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
93.	ครูยินดีให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของห้องเรียน	1	2	3	4	5
94.	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองช่วยสนับสนุนการเรียนในโรงเรียน	1	2	3	4	5
95.	การมีส่วนร่วมของชุมชนเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	2	3	4	5
96.	คณะครูในโรงเรียนให้ความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	1	2	3	4	5
97.	ครูและบุคลากรมีความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	1	2	3	4	5
98.	ครูมีความยินดีที่องค์กรต่างๆ ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน	1	2	3	4	5

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววรารัตน์ นิยมไทย
วัน เดือน ปี ที่เกิด	11 เมษายน พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	- ศศ.บ. (การโรงแรม) มหาวิทยาลัยรังสิต - กศ.ม (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์