



วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

ISSN 2774-1273



EDUCATION JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2567

Vol.3 No.1 January – June 2024

www.nmc.ac.th

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Education Journal of Nakhonratchasima College

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2567

ISSN 2774-1273

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ ตลอดจนบทความ
ปริทัศน์ที่มีคุณภาพของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชน

กำหนดออกวารสาร ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

เจ้าของวารสาร

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณทิพย์ นาควิเชตร

คณะกรรมการรวบรวม ตรวจสอบ จัดทำรูปเล่ม

อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์ สมานพันธ์

อาจารย์ ดร.ชาลินี มานะยิ่ง

อาจารย์ ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง

อาจารย์ ดร.ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม

อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์

นางสาวโสภภาพร ลุนสำโรง

นางสาวพัชรียา กระดม

ออกแบบปก

อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

สำนักงาน

กองบรรณาธิการวารสาร คณะศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยนครราชสีมา ที่อยู่ 290 หมู่ที่ 2 ถ.มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

เว็บไซต์วารสาร

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/edunmcj>

พิมพ์ที่

วิทยาลัยนครราชสีมา ที่อยู่ 290 หมู่ที่ 2 ถ.มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000



Education Journal of Nakhonratchasima College

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2567 ||| ก

บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ

ข้อความที่ปรากฏในบทความของวารสารนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยนครราชสีมาแต่อย่างใด และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตรวจประเมินบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เป็นวารสารวิชาการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการระหว่างนักวิจัยทางการศึกษา นักวิชาการการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่สนใจตลอดจนเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานระดับบัณฑิตศึกษา

รายนามที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาส	ทองสุทธิ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์	ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์ ดร.ชนากานต์	ยืนยง	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองทิพย์	นาควิเชตร	วิทยาลัยนครราชสีมา
------------------------------	-----------	--------------------

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองทิพย์	นาควิเชตร	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณน	กาญจนาทวิกุล	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	วัฒนศักดิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณิชา	ทศดา	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	ทานอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์พัช	สารนอก	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย	ลุนสำโรง	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์	สมานพันธ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.พจน์	เจริญสันเทียะ	วิทยาลัยนครราชสีมา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาส	ทองสุทธิ	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองทิพย์	นาควิเชตร	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร	โคตรบรรเทา	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณน	กาญจนาทวิกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ	วิจักขณาลักษณ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล	อาจอินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์	สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปราสาท	เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารทิพย์	ช้วนา	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	วัฒนศักดิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คงศักดิ์	สังฆมานนท์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง	เพชรสุข	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูซังค์	แพรวขาว	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร	พิงเพ็ชร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณิชา	ทศดา	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา	ศรีเรืองฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท.ดร.ณัฐชัย	จันทชุม	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์	เต็มเตชาติพงศ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช	วงศ์ภินันท์วัฒนา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน	เจนเขว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	ทานอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ	ณ สุนทร	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์บุษพัช	สารนอก	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา	บุญกองแสน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.วดาภรณ์	พูลผลอำนาจ	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ชุติมา	พรหมผุย	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ภัทรฤทัย	ลุนสำโรง	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์	สมานพันธ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.วิรัชพัชร	วงศ์วัฒน์เกษม	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.พิชญ์สิขา	พงษ์พันธ์แพ่งพงา	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.อดิสร	บาลโสง	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.พจน์	เจริญสันเทียะ	วิทยาลัยนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.โสภณา	เศวตคชกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตชะวิทย์
อาจารย์ ดร.จักรี	ศรีจารุเมธี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

อาจารย์ ดร.พระพลากร

สุมงคลโล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

ดร.สุริยา

แสงอินตา

สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม

บทบรรณาธิการ

วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2567 นี้ เป็นฉบับต้อนรับปีการศึกษาใหม่ พ.ศ. 2567 เป็นช่วงเตรียมความพร้อมและเปิดภาคการศึกษาทุกระดับ การศึกษา ที่ครู อาจารย์ ผู้บริหารพึงพัฒนาตนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความพลิกผัน ในทุกมิติที่เชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา ทั้งในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง เทคโนโลยี และนวัตกรรม จำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาควบคู่กับการทำงานวิชาการและงานวิจัยทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูง อันเป็นบทบาทในภาระงานปกติ พัฒนาค้น พัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพควบคู่กัน ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่าง ๆ รวมทั้งวารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ซึ่งกองบรรณาธิการ ดำเนินงานวารสารศึกษาศาสตร์ ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความสนใจ ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชนตามวัตถุประสงค์ของวารสารที่มุ่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการให้เกิดกับสังคมทางการศึกษา รวมทั้งผลงานบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมกับบริบท ปัญหาหรือเหตุการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพลิกผันในอนาคตในทุกมิติอย่างสร้างสรรค์ ขอขอบคุณกองบรรณาธิการ วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา คณะอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ที่สนับสนุนการสร้างสรรค์วารสารนี้ตลอดมา

ดิฉัน ในฐานะบรรณาธิการวารสารร่วมกับทีมงานจัดทำวารสารฉบับนี้ ได้พยายามรวบรวมผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีสาระอันเป็นประโยชน์ ทันสมัยสำหรับผู้อ่าน ขอขอบคุณผู้อ่านที่ให้ความสนใจติดตามวารสาร ขออนุญาตอัญเชิญสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทุกท่านเคารพบูชาได้โปรดอำนวยพรให้ท่านมีความสุขในการทำงาน การวิจัย การทำงานด้านวิชาการและด้านอื่นที่พึงงาม ตามที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ อันเป็นส่วนสำคัญของการสร้างสรรค์สังคมการศึกษาของไทย พบกันใหม่ในฉบับหน้า และสามารถติดตามความคืบหน้าของวารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาได้ที่ <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/edunmcj>

รองศาสตราจารย์ ดร.กรองทิพย์ นาควิเชตร

บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความวิชาการ

การพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครูผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project- Approach Learning) โรงเรียนวังวาเรียนราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ศิริมงคล ทนทอง 77

การพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

นลธวัช ยุทธวงศ์, วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ 104

ครูปฐมวัยคิดอย่างสร้างสรรค์ : ตามรอยศาสตร์พระราชา

กุลนาถ ปังศรี 113

บทความวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา

รุ่งอรุณ สุขศรีวงศ์, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ 1

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา

สุเมธ รื่นระเรงศักดิ์, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ 16

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

โบรินทร์ เทียนเทศ, คุณวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 27

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

บรรดิษฐ์ เทียนเทศ, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 38

การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช ของโรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตะติยา นาอุดม, ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ 49

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ปรียาพร ธารีแดน, ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ 65



สารบัญต่อ

บทความวิจัย

รายงานการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของ
จังหวัดนครราชสีมา รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

อุทัยวรรณ นาซิน

90



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
Motivation in the performance of teachers and educational
personnel Ruammitwittaya School Nakhon Ratchasima Province

รุ่งอรุณ สุขศรีวงศ์¹ กฤษณา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Rungarun Suksriwong¹ Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : kvunsri_007@hotmail.com, Krisda@nmc.ac.th

(Received: 1 May, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนรวมมิตรวิทยา



Abstract

This research has the objective to study and compare the motivation levels of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province. Classified according to educational level and work experience. Population is teachers and educational personnel. Ruammitwittaya School Nakhon Ratchasima Province, a total of 110 people. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table, resulting in a sample of 86 people. The research tool was a questionnaire with content validity between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.95. Statistics used for data analysis. Including frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance

The research results found that:

1. Motivation for the performance of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level.
2. Results of comparing the motivation in practice of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level Overall there is no difference.
3. Results of comparing the motivation in practice of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Classified according to work experience Overall there is no difference.

Keywords : Motivation, work motivation, Ruammit Witthaya School

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ซึ่งนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ตามนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งเป้าหมายของประเทศ คือ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนหรือการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การสร้างอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (พาสนา จุลรัตน์, 2561 : 236)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพเทียบเท่าสากล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ การศึกษาในยุคการบริหารจัดการศึกษาของไทยท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งบางที่



การศึกษาก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (โชติกา ระโส, 2555 : 1) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 15) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

การใช้แรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al, 1993 : 59 – 83) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานที่มีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิตพล ภูตะโชติ, 2556 : 10)

โรงเรียนรวมมิตรวิทยาเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานมีจำนวน 110 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, 2564) ซึ่งโรงเรียนรวมมิตรวิทยา ดำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ การให้โบนัสประจำปี การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรตามสายงานที่รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศเอื้อกุลในการทำงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร เช่น เงินสมทบ ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตำแหน่งอาหารกลางวัน เครื่องแบบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แม้ว่าทางองค์กรจะมีการโน้มน้าวและดึงดูดบุคลากรโดยการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการต่าง ๆ แต่ก็ยังมีบุคลากรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ดูได้จากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564 มีจำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา ขอลาออกจากองค์กรในแต่ละปี ดังนี้ คือ พ.ศ. 2560 ครูลาออก 10 ราย บุคลากรทางการศึกษา ลาออก 4 ราย, พ.ศ. 2561 ครูลาออก 18 ราย บุคลากรทางการศึกษา



ลาออก 6 ราย, พ.ศ. 2562 ครูลาออก 22 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 10 ราย, พ.ศ. 2563 ครูลาออก 17 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 9 ราย และ พ.ศ. 2564 ครูลาออก 12 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 12 ราย จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าใน 5 ปี ที่ผ่านมาโรงเรียนรวมมิตรวิทยา ประสบปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

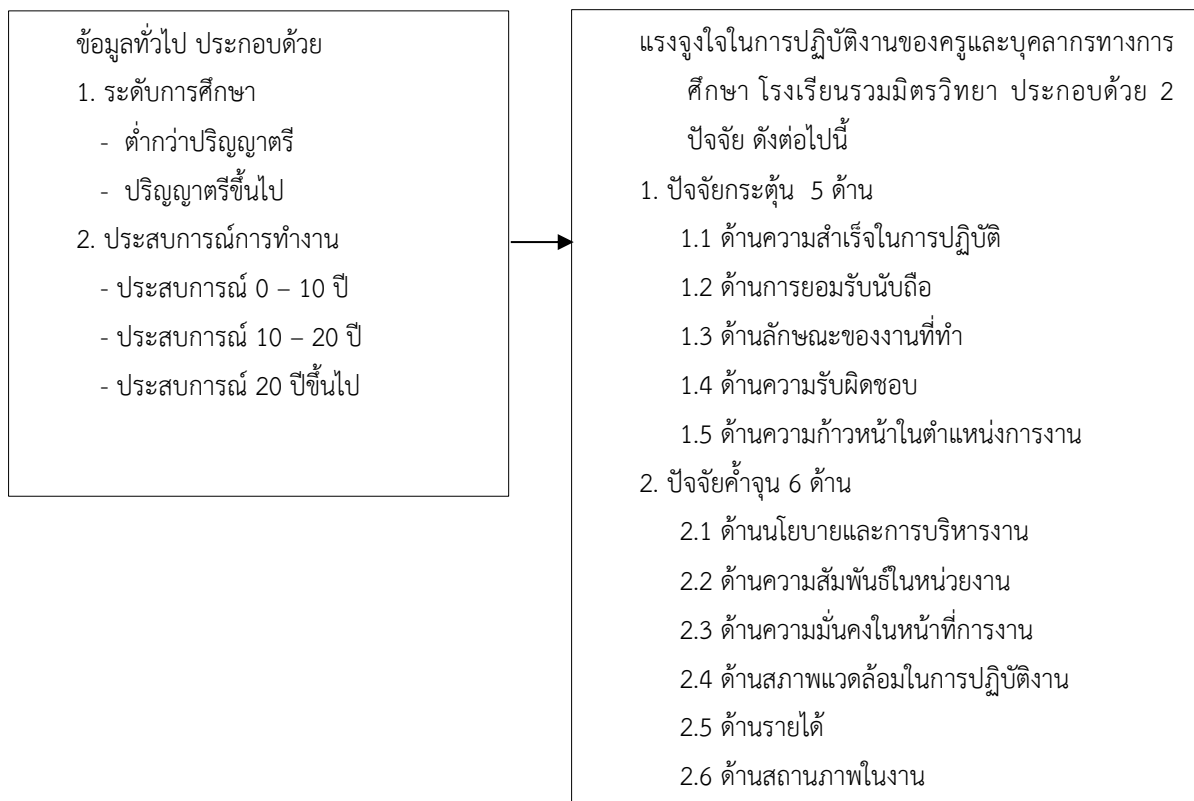
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83)



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 110 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 11 ด้าน จำนวน 57 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 136 - 143)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563 : 133) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index Of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนมารีย์รักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 57 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.945

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาต่อผู้อำนวยการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 - 143) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F – test (One way ANOVA)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน		ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น					
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.44	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.56	มาก	8
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.01	0.50	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.49	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.42	0.71	ปานกลาง	10
รวม		3.95	0.43	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน					
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	0.94	มาก	9
2	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.40	0.59	มาก	2
3	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.80	0.66	มาก	7
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	0.62	มาก	4
5	ด้านรายได้	3.33	0.73	ปานกลาง	11
6	ด้านสถานภาพในงาน	3.85	0.53	มาก	6
รวม		3.85	0.50	มาก	
ภาพรวม		3.90	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.73)



2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตร
วิทยาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น							
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.61	4.20	0.41	-1.160	0.062
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	0.73	3.73	0.53	-0.709	0.067
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.61	4.04	0.48	-1.200	0.316
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.65	4.44	0.47	-0.602	0.408
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.55	0.81	3.40	0.77	0.570	0.781
รวม		3.87	0.62	3.96	0.40	-0.630*	0.031
ปัจจัยค่าจูง							
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	0.63	3.64	0.64	0.496	0.942
2	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.27	0.57	4.42	0.59	-0.783	0.662
3	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.88	0.59	3.79	0.67	0.429	0.886
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.50	4.04	0.62	0.822	0.576
5	ด้านรายได้	3.57	0.59	3.30	0.74	1.148	0.543
6	ด้านสถานภาพในงาน	3.89	0.58	3.84	0.52	0.282	0.432
รวม		3.93	0.45	3.84	0.51	0.537	0.907
ภาพรวม		3.90	0.49	3.90	0.43	0.054	0.387

* p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ปัจจัยกระตุ้น						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.137	2	0.069	0.345	0.709
	ภายในกลุ่ม	16.469	83	0.198		
	รวม	16.609	85			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.732	2	0.866	2.908	0.060
	ภายในกลุ่ม	24.717	83	0.298		
	รวม	26.448	85			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	1.992	0.143
	ภายในกลุ่ม	19.912	83	0.240		
	รวม	20.868	85			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.074	0.929
	ภายในกลุ่ม	20.540	83	0.247		
	รวม	20.577	85			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.369	2	0.184	0.307	0.737
	ภายในกลุ่ม	49.914	83	0.601		
	รวม	50.283	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	1.153	0.321
	ภายในกลุ่ม	15.257	83	0.184		
	รวม	15.681	85			
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	0.662	1.642	0.200
	ภายในกลุ่ม	33.448	83	0.403		
	รวม	34.772	85			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.085	2	0.042	0.121	0.887
	ภายในกลุ่ม	29.155	83	0.351		
	รวม	29.240	85			
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.145	2	0.073	0.163	0.850
	ภายในกลุ่ม	37.028	83	0.446		
	รวม	37.173	85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.178	2	1.089	3.157*	0.048
	ภายในกลุ่ม	28.628	83	0.345		
	รวม	30.806	85			
ด้านรายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.785	2	0.892	1.726	0.184
	ภายในกลุ่ม	42.916	83	0.517		
	รวม	44.701	85			
ด้านสถานภาพในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.901	2	0.451	1.642	0.200
	ภายในกลุ่ม	22.774	83	0.274		
	รวม	23.675	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.755	2	0.378	1.527	0.223
	ภายในกลุ่ม	20.518	83	0.247		
	รวม	21.273	85			
ภาพรวมรายด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.533	2	0.266	1.426	0.246
	ภายในกลุ่ม	15.504	83	0.187		
	รวม	16.036	85			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากและทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83) เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ที่ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัยที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563 : 88) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูในสังกัดวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณทิพา ประเสริฐไทย (2558 : 66) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับสุนิดา วงศ์ขาริ (2559 : 74) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์วิชาการ วังโบล – บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประเภทของโรงเรียนที่สังกัด ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์วิชาการวังโบล – บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0- 10 ปี , 10 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับสุนิดา วงศ์ขาริ (2559 : 80) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์ วิชาการวังโบล – บ่อไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 102) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตาม



ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดได้และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงานและศรัทธาในความสามารถของท่าน และผู้บริหารก็ยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมวางแผนงาน ที่รับผิดชอบ โดยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่พึ่งงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน และปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ได้รับการอบรม / สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการตัดสินใจซึ่งอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ซึ่งผู้บริหารมีนโยบายช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมีความสุข

1.7 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารนั้นให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อนร่วมงานเสมอ ให้เกิดความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง

1.8 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง มีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ได้รับความคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน และครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินอย่างยุติธรรม

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย มีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวน

1.10 ด้านรายได้ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายในการช่วยเหลือเรื่องรายได้ของบุคลากร โดยการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือเรื่องรายได้ประจำของบุคลากร การจัดสรรให้มีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินช่วยเหลือบุคลากรหากมีความจำเป็น จัดกองทุนสมทบสะสมรายได้ การช่วยเหลือเมื่อเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรในด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและรายได้ของครูและบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน

1.11 ด้านสถานภาพในงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียงจากอาชีพของตน ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม และได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาและติดตามผลการนำแรงจูงใจไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาหลังจากที่มีการนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้แล้ว

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิติพล ภูตะ โชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พรรณทิวา ประเสริฐ ไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โร จัน. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนยุค Thailand 4.0. วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(2), 2376-2377.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, 2564)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2557 และแนวโน้มปี 2557. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/ewt_news.php?nid=12225.
- สุนิดา วงศ์ชาลี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบล-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F, Mausner, B.. & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick:Transaction Publishers.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา

Participation in academic administration of teachers in Ruammit
Witthaya School Nakhon Ratchasima Province

สุเมธ รื่นระเรงศักดิ์¹ กฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Sumet Ruenraroengsak¹ Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : kvunsri_007@hotmail.com, Krisda@nmc.ac.th

(Received: 8 May, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประชากรคือ ครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 73 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร และการนำไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน
2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ



Abstract

This research aims to study and compare the participation in academic administration of teachers of Ruammit Witthaya School in Nakhon Ratchasima Province Classified according to educational level and work experience. The population is teachers of Ruammit Witthaya School in Nakhon Ratchasima Province. A total of 90 people. The size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in a sample size of 73 people. The research tool was a questionnaire with content validity between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.96. Statistics used for data analysis include: Frequency Percentage Mean Standard Deviation T-test

The research results found that:

1. Participation in academic administration of teachers of Ruammit Wittaya School in Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the most performance was the curriculum and implementation aspect, followed by the teaching and learning aspect. The aspect with the least performance is the teaching media aspect.

2. Comparative results of participation in academic administration of teachers in Ruammit Witthaya School in Nakhon Ratchasima Province Categorized according to the different educational levels of teachers, it was found that overall there were no differences.

3. Comparative results of participation in academic administration of teachers in Ruammit Witthaya School in Nakhon Ratchasima Province Categorized according to the different teachers' work experiences, it was found that overall there were no differences.

Keywords : Participation, academic administration

บทนำ

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพัฒนาประชากรของประเทศ ก็คือโรงเรียนเป็นที่ให้การศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง ประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุนน อมรวิวัฒน์, 2550 : 461) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของ



การจัดการศึกษา จัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรมคุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็กปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, : 2)

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจตระหนักหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนร่วมกับคณะครู โดยมีส่วนร่วมของคณะครูในการบริหารงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการโรงเรียนนับเป็นงานที่สำคัญและหัวใจหลักของโรงเรียนในการบริหารงานโรงเรียน ที่สร้างนักเรียนที่ดี มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป นอกจากนี้เพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็วกระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้ประกาศวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญารู้คิด มีสมรรถนะ และมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐ การบริหารและจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ดังนี้ 1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีระบบ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานในสถานศึกษา งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา และเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนบรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกร่วมกันผูกพันกับงานหรือองค์การ เป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน (อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ, 2544 : 36) สอดคล้องกับจร สุนทรายุทธ (2551 : 540) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะทางการศึกษา โดยมีหลักการสำคัญที่มีส่วนร่วมในการสร้างความภาคภูมิใจ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานคนเดียวย่อมสำเร็จได้ยาก จึงต้องร่วมแรงร่วมใจกันในองค์การ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมองค์การจึงจะพัฒนาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะบุคคลต่าง ๆ ในการร่วมวินิจฉัยตัดสินใจ กำหนดนโยบายในส่วนที่มีความสำคัญพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โรงเรียนรวมมิตรวิทยาเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น

ครูขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ขาดครูในบางกลุ่มสาระ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ และได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในหลายวิชา ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องมาจากครูขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ขาดครูในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

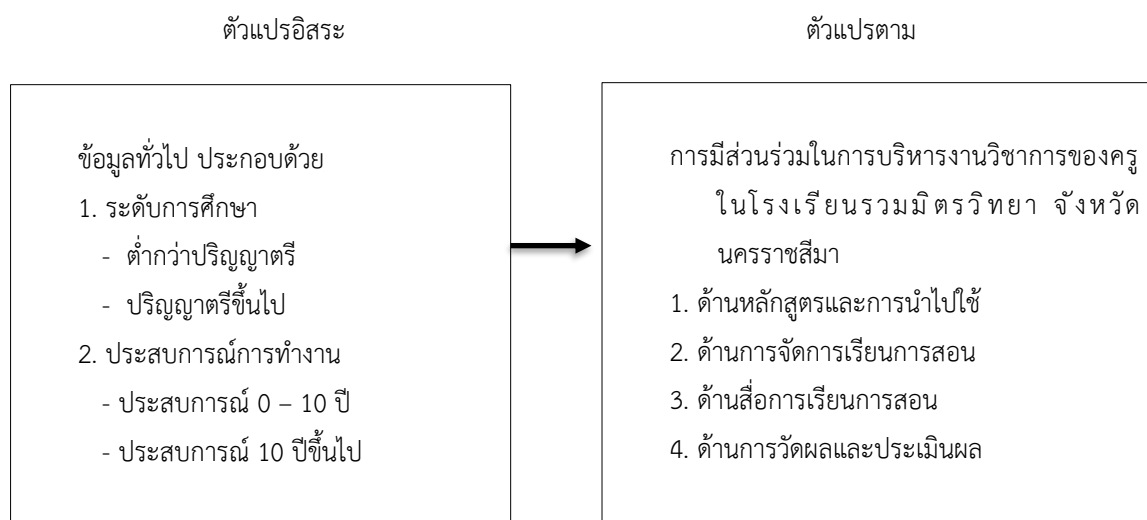
จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและการประเมินผล ของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนรวมมิตรวิทยา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 90 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2535, 23 - 24)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559, : 81 - 85) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index Of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลแสนสุข ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 73 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535 : 23 - 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)



4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้	3.65	0.69	มาก	1
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.53	0.76	มาก	2
3	ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.18	0.84	ปานกลาง	4
4	ด้านการวัดผลประเมินผล	3.37	0.79	ปานกลาง	3
รวม		3.43	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.65$, S.D = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.76) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ด้านที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูต่ำสุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.84)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการในงานวิชาการ	ต่ำกว่าปริญญาดรี		ปริญญาดรีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้	3.56	0.58	3.65	0.70	-0.235	0.686
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.43	0.74	3.53	0.77	-0.226	0.871
3	ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.26	0.23	3.17	0.85	0.175	0.082
4	ด้านการวัดผลประเมินผล	3.27	0.46	3.37	0.80	-0.231	0.264
	ภาพรวม	3.38	0.46	3.43	0.70	-0.134	0.442

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครู ในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา
จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตร
วิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการ	ต่ำกว่าปริญญาดรี		ปริญญาดรีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้	3.57	0.82	3.73	0.49	-1.089*	0.014
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.41	0.84	3.66	0.64	-1.560*	0.028
3	ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.13	0.88	3.23	0.80	-0.577	0.476
4	ด้านการวัดผลประเมินผล	3.28	0.91	3.48	0.64	-1.178*	0.014
	ภาพรวม	3.35	0.79	3.52	0.56	-1.211	0.068

* $p < .05$



จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา รายด้านในด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ , ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผล แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนรวมมิตรวิทยาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ และด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ตามขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของศมนกร นาควารี (2559 : 60) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูโรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาเขต 31 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559 : 85) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559 : 54) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษารายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับวีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : 81) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในงานวิชาการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559 : 57) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู



โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ข้อที่มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ส่วนร่วมในการจัดหา จัดซื้อ คัดเลือกเอกสารประกอบหลักสูตรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนร่วมในการนำผลประเมินใช้หลักสูตรมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และ มีส่วนร่วมในการติดตามหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด น้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการทำแผนการสอน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ การสอนโดยการนิเทศภายใน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนของครู มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม และมีส่วนร่วมในการจัดตารางสอนรวมของโรงเรียน

1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน ข้อที่มีระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิทยากรมาให้ความรู้ด้านการพัฒนาการผลิตสื่อให้แก่ครู ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการใช้สื่อมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารจัดการ การเก็บรักษาสื่อ มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้สื่อมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อประกอบการสอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้ให้บริการยืมสื่อและมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามผลการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตร

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผล ข้อที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง มีส่วนร่วมในการดำเนินการวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาและติดตามผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา

2.2 การศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : ศรุสภา.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ศรุสภา ลาดพร้าว.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง, วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมนกร นาควารี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้พิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ข้อมูลการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2539-2541. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก http://library.christian.ac.th/opac/showsearch_bk.php?pointer=T010957
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2550). รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ. (2544). การประเมินโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์เครือข่ายการมีส่วนร่วมโรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.school.obec.go.th>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determination of sample size for research activities*. Education and Psychology Measurement, 30(3), pp. 607-610

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

Personnel management of Khonburi Wittaya School Under the
jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office, Area 3

โบรินทร์ เทียนเทศ¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Borin Thienthad¹ Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : borin2524tuy@gmail.com, wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 23 May, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนครบุรีวิทยา



Abstract

This research The objectives are 1) to study personnel management of Khonburi Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) To compare personnel management of Khon Buri Witthaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, according to teachers' opinions. Categorized by educational level and work experience The sample group included teachers working in Khon Buri Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, there were 56 people. Instruments used in the research It is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of 0.97 Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and testing research hypotheses using t-test statistics.

The research results found that

1. Personnel management of Khonburi Wittaya School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall and in each aspect, opinions were at a high level.

2. Compare personnel management of Khonburi Wittaya School. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by educational level. Overall and on each side, there were no differences in opinions. and classified according to work experience Overall, there were no differences in opinions.

Keywords : Personnel Management, Khonburi Wittaya School

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ คนได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ รวมถึง การดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และ ด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และ เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และ ความท้าทาย ดังกล่าว คือ คุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2)



กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้งการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนมีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 51 - 52)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากราน ซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไป กับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (นวพัญญ์ ฉิดจันทร์, 2564 : 3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงาน ร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟือง ขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมบริหารงานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ), 2556 : 2) การบริหารงานบุคคลถือเป็น หัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กร นั้น จะปฏิบัติงานด้านใดถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้น ก็จะพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่าง จะมีประสิทธิภาพไม่น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ บุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเนื่องจาก ความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจ ที่สำคัญ มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหา และคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการ กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจ ในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้

ทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของบุคคล เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้ งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ศศิวิมล คนเสงี่ยม, 2563 : 13)

โรงเรียนครบุรีวิทยา เป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีวินัย รักความเป็นไทย มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,036 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 65 คน ซึ่งการบริหารงานบุคคลพบว่ามีปัญหาในหลายด้านอันได้แก่ ด้านบุคลากรบางส่วนขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโอนย้าย บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษา

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

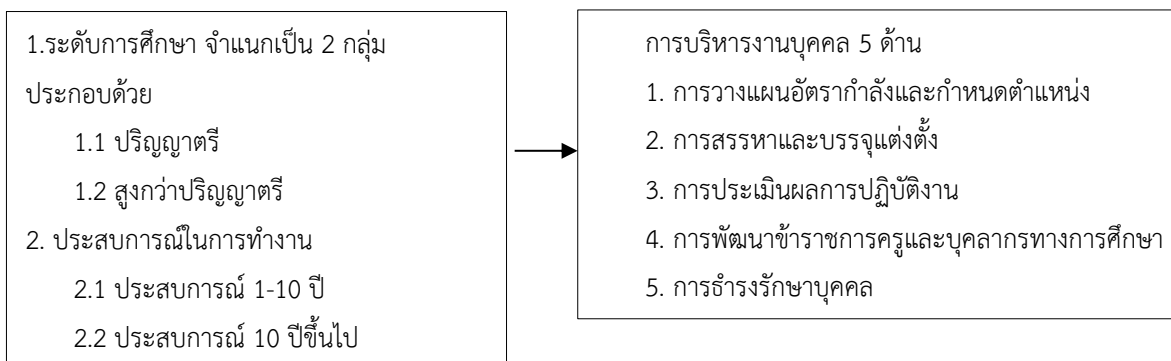
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) อามสตรอง (Armstrong) แคสเทเตอร์ (Casterong) บีท (Beach) และคาซิโอ (Cascio) จำนวน 5 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- 1.ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 65 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 56 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1986 อ้างอิงใน สิริวรรณ ไชยกุล, 2562 : 50) แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมาก



3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีจาก นักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2546) อามสตรอง (Armstrong) แคสเทเตอร์ (Casterong) บีท (Beach) และคาซิโอ (Cascio) และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ 5 ด้าน ขอบข่ายงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ค้นพบจากการศึกษามาวเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบคำถาม แนวคิด หรือประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ (ศศิวิมล คนเสงี่ยม, 2563 : 129) มาสังเคราะห์รวมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนครบุรี วิทยา อำเภocrบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

9. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.97

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง



3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.15

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนครบุรีวิทยา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.82	0.78	มาก	4
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.67	0.93	มาก	5
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.98	0.81	มาก	1
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	0.81	มาก	1
5	การจรรีกรักษาบุคลากร	3.96	0.56	มาก	3
ภาพรวม		3.88	0.78	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.56) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.93)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.68	0.79	4.05	0.73	-1.758	0.084
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.55	0.97	3.88	0.83	-1.312	0.195
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.92	3.97	0.83	-1.869	0.068
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.77	4.18	0.84	-1.446	0.154
5	การดำรงรักษาบุคลากร	3.80	0.58	4.22	0.43	-3.088	0.003
ภาพรวม		3.68	0.81	4.06	0.73	-1.726	0.1008

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนครบุรีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา	1-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.60	0.78	4.06	0.72	-2.321	0.024
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.48	1.00	3.88	0.80	-1.612	0.133
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.50	0.89	3.89	0.90	-1.616	0.112
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.68	4.11	0.92	-1.087	0.282
5	การจรรีกรักษาบุคลากร	3.74	0.54	4.20	0.48	-3.411	0.001
ภาพรวม		3.63	0.77	4.02	0.76	-2.009	0.110

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนครบุรีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดกรอบ โครงสร้างในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจสภาพและปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญ เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทูมคำ (2556) ที่ทำการศึกษาสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครูวิริยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต มีการสร้าง แรงจูงใจในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้า มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร และมีการจัดให้ บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศ พร เกตุพนอม (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวฒนะ ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนันท วฒนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1.1 ควรมีการวิเคราะห์ภาระกิจงานสำหรับข้าราชการครู

1.1.2 ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.2.1 ควรมีการบรรจุเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติ คณะรัฐมนตรีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร

1.2.2 ควรมีการขอสงวนอัตรากำลังข้าราชการครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความต้องการ บรรจุแต่งตั้งเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.3.1 ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่บุคลากรโดยยึดผลการปฏิบัติงานโดยใช้ หลักคุณธรรม

1.3.2 ควรมีการรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานได้รับทราบและเสนอแนะประกอบการพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3



2.3 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 3 ในเชิงคุณภาพ โดยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : ศรุสภา.
- ทัตพร เกตุพนม. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 9 ฉบับที่ 9 (กันยายน 2565) 120-134
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามศิลปากร.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลั วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566), 184-196.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 3. สารนิพนธ์ ปรม.สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). กรุงเทพฯ: บริษัทปริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์ กการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3
Participation of student parents in the administration of Ban Khok Bai
Bua School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 3

บรรดิษฐ์ เทียนเทศ¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Bundit Thienthad¹ Wiralphan Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : borin2524tuy@gmail.com, wiralphan@nmc.ac.th

(Received: 6 June, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกไบบัว จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานโรงเรียน, ผู้ปกครองนักเรียน



Abstract

This research The objectives are 1) to study the level of participation of student parents in the administration of Ban Khok Bai Bua School under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) to compare the participation of student parents in Administration of Ban Khok Bai Bua School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3, according to the opinions of student parents, classified by educational level and occupation, the sample group included 86 parents of students at Ban Khok Bai Bua School. Instruments used in the research It is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 -1.00 and a confidence value of 0.98. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and testing research hypotheses using t-test statistics.

The research results found that:

1. Participation of student parents in the administration of Ban Khok Bai Bua School Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 3 , overall and in each aspect, opinions were at a high level.

2. Compare the participation of student parents in the administration of Ban Khok Bai Bua School. Classified by educational level Overall and on each side, there were no differences in opinions. and classified by occupation Overall, there were no differences in opinions.

Keywords : Participation, school administration, student parents

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเสริมสร้าง และพัฒนาคนในประเทศชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้คนมีคุณภาพได้ก็คือการศึกษา ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม หรือ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และมีความเป็นไทยนั่นคือ ต้องการให้จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนได้รับการศึกษาและทำให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา ซึ่งเครื่องมือสำคัญเพื่อให้ชาติด้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธีการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็ต้องมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ และต้องมีระบบการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สำคัญ ได้มีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารประการหนึ่งคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นของบุคลากรในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร มีวัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (เอกพล ดวงศรี: 2563) การบริหารงานของโรงเรียนหากผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียน



ในการบริหารจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีการจัดการให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 ข้อ 6 บัญญัติว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2546) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการบริหารราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน:ออนไลน์) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริหารงานร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรง คือ ร่วมเป็นคณะทำงานและทางอ้อมร่วมวางแผนทางนโยบาย

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้ เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบแก่เด็กเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โรงเรียนจะทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เด็กได้ครบทุกสิ่งทุกอย่างนั้นย่อมเป็นไปได้ ยอมรับว่าการศึกษาคือการจัดการประสบการณ์ให้กับเด็ก ประสบการณ์ที่เด็กควรได้รับมีไข่ม้อยู่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น ยังมีอยู่ในที่อื่นๆ ในชุมชนอีกมาก ชุมชนจึงมีส่วนให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และเจตคติแก่เด็ก ดังนั้นโรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของชุมชน และเหมาะสมกับสภาพทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งยังเป็นการถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกด้วย โดยถือว่า โรงเรียนเป็นของประชาชน จัดดำเนินการโดยประชาชนและเพื่อประชาชน โรงเรียนจะได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน แรงงาน และทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนและชุมชนก็จะได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่นกัน เป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือประสานงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมุ่งสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่โรงเรียนและชุมชน ด้วยการประชาสัมพันธ์โรงเรียนการให้บริการแก่ชุมชน การร่วมกิจกรรมของชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ในท้องถิ่น การบริหารงานโรงเรียนโดยให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมากขึ้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถสร้างความพึงพอใจกับผู้ปกครองได้ และยังช่วยลดการร้องเรียนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย

โรงเรียนบ้านโคกใบบัว เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนทั้งสิ้น จำนวน 109 คน ข้าราชการครู จำนวน 5 คน พนักงานราชการ 1 คน จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษา ได้จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดบทบาทของผู้ปกครองและตัวแทนผู้ปกครองเพื่อเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาบางประการ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว การบริหารทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยศึกษาการบริหารทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในวางแผนแนวทางการบริหารงานโรงเรียน วางแผนและปรับปรุงการบริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนที่แท้จริง นำมาซึ่งการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนและตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

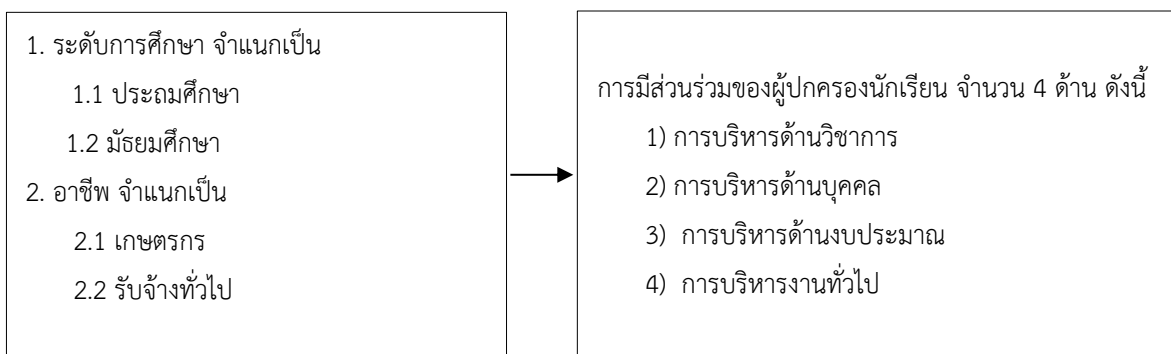
1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองของนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองของนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกใบบัว ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านโคกใบบัว ปีการศึกษา 2565 จำนวน 110 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกใบบัว ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านโคกใบบัว ปีการศึกษา 2565 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน และได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามระดับการศึกษา และอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ได้แก่ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับมาก



3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนและศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert type) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ค้นพบจากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบคำถาม แนวคิด หรือประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบข่ายของการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว ตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุไว้ในมาตรา 39 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารด้านบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of congruence) ซึ่งค่าที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

8. นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ปกครองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว อำเภอกนครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

9. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 32 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.98

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง



3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1 วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียน บ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ต่อการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานด้านวิชาการ	3.89	0.72	มาก	2
2	การบริหารงานด้านบุคคล	3.74	0.88	มาก	3
3	การบริหารงานด้านงบประมาณ	3.64	0.95	มาก	4
4	การบริหารงานทั่วไป	4.03	0.78	มาก	1
ภาพรวม		3.83	0.83	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ ด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.95)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการ บริหารงานของโรงเรียน บ้านโคกใบบัว	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานด้านวิชาการ	3.85	0.63	3.92	0.79	0.452	0.652
2	การบริหารงานด้านบุคคล	3.59	0.84	3.86	0.90	1.421	0.159
3	การบริหารงานด้านงบประมาณ	3.48	0.91	3.77	0.97	1.414	0.161
4	การบริหารงานทั่วไป	3.86	0.71	4.17	0.82	1.857	0.067
	ภาพรวม	3.69	0.77	3.93	0.87	1.286	0.260

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกใบบัว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้าน ที่	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการ บริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว	เกษตรกร		รับจ้างทั่วไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานด้านวิชาการ	3.78	0.74	3.95	0.70	1.024	0.309
2	การบริหารงานด้านบุคคล	3.74	0.84	3.74	0.91	0.035	0.972
3	การบริหารงานด้านงบประมาณ	3.67	0.89	3.62	0.99	0.254	0.800
4	การบริหารงานทั่วไป	4.10	0.68	3.99	0.84	0.658	0.512
	ภาพรวม	3.82	0.78	3.82	0.86	0.492	0.648

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอาชีพที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเมื่อมีการขอความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงเรื่องต่างๆ ผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือดีมาก ทำให้ผู้ปกครองทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการศึกษา การศึกษาของประภาศ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ (2560) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียนโรงเรียนเมืองศรีเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียนโรงเรียนเมืองศรีเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกไบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยให้ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา



มีบทบาทในการบริหารงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาให้ตรงต่อความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา บุญแก้ว และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านโคกใบบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอาชีพที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษาผู้บริหารมีการเชิญประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจการจัดการเรียนการสอน และมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสถานศึกษาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอหรือเมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุมรินทร์ ไผชู (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ที่มีอายุและประกอบอาชีพต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน ในระดับปานกลาง และจากการที่โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างด้อยอยู่แล้วนั้น โรงเรียนควรมีการให้ความรู้เรื่องการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน และให้ผู้ปกครองมีบทบาทและมีส่วนร่วมมากกว่านี้ เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองท้องถิ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่ พบว่า ผู้ปกครองมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านงบประมาณน้อยกว่าด้านอื่นๆ ทางกลุ่มโรงเรียนควรมีการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่านี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารด้านงบประมาณของโรงเรียน

1.3 ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนและกระตุ้นให้ผู้ปกครองที่มีอายุมากเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่านี้ เพื่อที่ทางโรงเรียนจะได้มีข้อมูลนำมาแก้ไขปรับปรุงที่หลากหลายมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนในกลุ่มอำเภอวังยาง

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนในกลุ่มถ้ำวัวแดงเพิ่มเติม เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกลุ่มโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา บุญแก้ว และคณะ. (2563). การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. *วารสารบัณฑิตศึกษา* ปีที่ 17 ฉบับที่ 77 เมษายน -มิถุนายน 2563.
- ณัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ. (2560). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียนโรงเรียนเมืองศรีเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช* ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564. 8-18.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พุมรินทร์ ไผชู. (2557). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารบัณฑิตศึกษา* ปีที่ 11 ฉบับที่ 53 เมษายน – มิถุนายน 2557. 97-106.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546ก). *แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เอกพล ดวงศรี: (2563). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประชาชนตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับใหม่. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 2563. 67-81.

การศึกษาแนวทางพัฒนาศมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช
ของโรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
A Study of Professional Teacher Competency Development Guidelines
according to the concept of coaching principles
of the School Network 11, Yannawa District Office Bangkok

ตะติยา นาอุดม¹ ระติกรณ์ นิชมะจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Tatiya Naudom¹ Ratikorn Niyamajan²

Phranakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : nongpot10@gmail.com, manodbow@gmail.com

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 90 คน ได้มาจากการตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยสูตร (PNI modified)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ลำดับที่ 2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน และด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านการตอบทบทเรียน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้โค้ช การโค้ชต้องเริ่มต้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชให้กับครูอีกชั้นหนึ่ง ผู้โค้ชต้องเห็นถึงความสามารถของผู้เรียน เข้าใจผู้เรียนแต่ละระดับชั้น แต่ละคน มีความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้มีวิธีคิดที่ต่างมุมกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มา ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น โดยคำนึงถึงช่วงอายุและพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียน การโค้ชในระดับประถมจะใช้วิธีการแบบเน้นการชี้แนะ แนะนำ บอกให้รู้ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน



เน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา และที่สำคัญสมรรถนะบางประการของผู้ต้องมีการปรับเพื่อให้เข้ากับผู้เรียนและรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนด้วย

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะครูมืออาชีพและผู้โค้ช

Abstract

The objectives of this research are: 1) to prioritize the needs and necessities for the development of professional teacher competencies; According to the coach's principles Network School No. 11, Yannawa District Office under the Bangkok Metropolitan Administration and 2) Propose guidelines for developing professional teacher competencies. According to the coach's principles the sample group consists of Educational institution administrators, government officials, and hired teachers of schools in network number 11, Yannawa District Office Under Bangkok, 90 people Derived from Krejci and Morgan's tables. The instrument used to collect data was a questionnaire. Confidence in the actual condition was equal 0.97 and the confidence value for the should be condition was equal 0.96 and structured interviews Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. and arranging the needs in order of necessity using a formula (PNI modified)

The results of the research found that:

1. Ranking the needs in order: No. 1 in academic leadership, No. 2 in areas of improvement. mistakes for students and the aspect of asking questions to stimulate thinking. Number 3 is the aspect of inspiring students. Creating challenges for students and lessons learned, respectively

2. Guidelines for developing the most important needs include: Academic leadership of coaches Coaching must be initiated by school administrators. who acts as a coach for another class of teachers The coach must see the abilities of the students. Understand learners at each level, each person has different abilities and learning experiences. This may lead to different ways of thinking depending on the experiences and what the students have learned. Coaches must adjust the teaching and learning process to suit students at each level. Taking into account the age and intellectual development of the learners. Coaching at the primary level uses methods that focus on guidance, advice, and informing. Coaches in today's era must organize activities that allow learners to focus more on action. Design activities to suit the nature of the course. And importantly, some competencies must be adjusted to suit the learner and style. Teaching and learning arrangements as well

Keywords: Necessary needs, competencies of professional teachers and coaches.



บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านในทุกมิติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อประกันคุณภาพ และมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูและระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม ให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) ปัจจุบันการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นพลวัตต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งผลให้คุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีคุณภาพลดลง ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน

การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้การจัดการศึกษาหันมาให้ความสนใจและได้กำหนดทักษะของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิดวิจารณ์ (Critical Thinking) ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration Skill) และทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (Career Skill & Life Skill) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข่าวสารและการแข่งขัน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีคุณภาพลดลง ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเป็นปัญหาหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาในประเทศไทยที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้ ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกคอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

กรุงเทพมหานครได้สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) การพัฒนาโครงสร้างสำคัญของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครดังนี้ สาระสำคัญ 1: นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สาระสำคัญ 2 : โอกาสการปฏิรูปการศึกษา สาระสำคัญ 3 : การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สาระสำคัญ 4 : บริบทครู

สาระสำคัญ 4 : บริบทครู การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และบริหารจัดการกระบวนการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็น นักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ



พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็น Soft skills ในการโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Soft skills ให้เกิดกับผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล (ศตวรรษที่ 21)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดดอกไม้ 2) โรงเรียนวัดช่องลม 3) โรงเรียนวัดช่องนนทรี 4) โรงเรียนวัดคลองใหม่ 5) โรงเรียนวัดปริวาส และ 6) โรงเรียนวัดคลองภูมิ จำนวน 115 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะของการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช 9 ด้าน
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

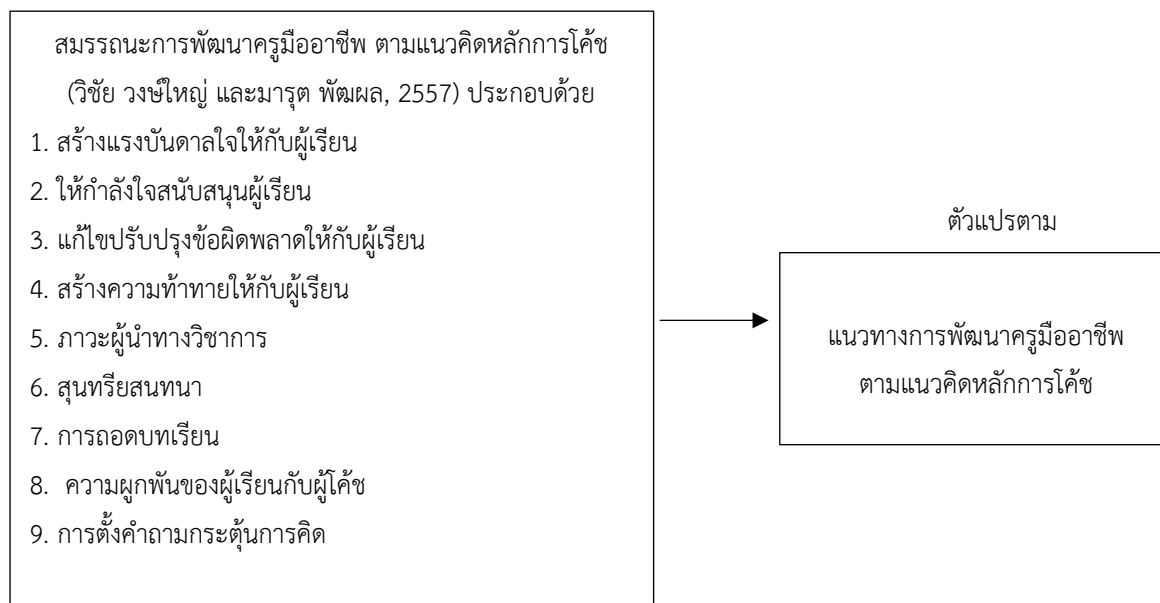
พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน

4. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 115 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดดอกลำดวน 2) โรงเรียนวัดช่องลม 3) โรงเรียนวัดช่องนนทรี 4) โรงเรียนวัดคลองใหม่ 5) โรงเรียนวัดปริวาส และ 6) โรงเรียนวัดคลองภูมิ สุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคู่มืออาชีพตามแนวคิดหลักการโค้ช

1.2 สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะคู่มืออาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น



1.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity และนำมาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามหลักแนวคิดการโค้ช มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้ค่า .91

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง

1.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูและบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน จำนวน 30 คน

1.7 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) คือ สมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช ตามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช ตามสภาพที่ควรจะเป็น ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.96

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

2.2 สัมภาษณ์สาเหตุปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช มีลักษณะแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกณฑ์ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เดี่ยวโดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติการสอน และศึกษานิเทศก์ ทั้งหมด 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครนำไปยังฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษา ทั้ง 6 โรงเรียน ในการแจกแบบสอบถามแก่ครูและบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยผู้วิจัยชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบก่อน พร้อมทั้งดำเนินการและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 90 ฉบับ ได้กลับมาจำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. แบบสัมภาษณ์ ติดต่อประสานนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ เข้านัดสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้



4.1 สถิติพื้นฐาน

1 ความถี่ (Frequency)

2 ร้อยละ (Percentage %)

3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุมิล ว่องวานิช, 2550) คำนวณ

โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร: การประเมินความต้องการจำเป็น สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 ประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการถอดบทเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช สูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด และด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ตามลำดับ

แต่สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการถอดบทเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ชสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

3. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index: PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ช โรงเรียนในสำนักงานเขตยานนาวา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด (ความจำเป็นลำดับที่ 1) รองลงมาคือ ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด (ความจำเป็นลำดับที่ 2) และรองลงมาคือ ด้านการสร้างแรง



บันดาลใจให้กับผู้เรียนด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านการถอดบทเรียน (ความจำเป็นลำดับที่ 3) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการ โค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา พบว่า

4.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า เรื่องการจัดการเรียนการสอน หรือออกแบบกิจกรรมของผู้โค้ชไม่มีการปรับเปลี่ยน ใช้แนวทางแบบเดิม ที่ขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างหลากหลาย

4.2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ หรือปัญหาที่แตกต่างกัน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางที่ถูกต้อง ขาดการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน

4.3 ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดทักษะความชำนาญในการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการป้อนข้อมูลโดยที่ผู้เรียนไม่ได้เกิดการคิด ขาดกระบวนการในการตั้งศักยภาพของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

4.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ขาดการเสริมแรงทางบวก และขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดและลองปฏิบัติด้วยตนเอง

4.5 ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการแนวทางที่เป็นแบบเดิม และออกแบบกิจกรรมไม่เหมาะสมกับผู้เรียนบางกลุ่ม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล การนำแผนการสอนออกมาใช้ไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เขียนไว้ในแผน

4.6 ด้านการถอดบทเรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดการฝึกฝนประสบการณ์ในการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล ทำให้การส่งข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนไม่ตรงตามเป้าหมายของแต่ละคน

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า

5.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้โค้ชจะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนศึกษาตัวชี้วัด จุดประสงค์รายวิชา เพราะในแต่ละบริบทรายวิชา มีกระบวนการ และวิธีที่แตกต่างกันไปทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของรายวิชานั้น ๆ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถจำได้ดีเพราะผู้เรียนยังไม่มีประสบการณ์ ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม กับผู้เรียน

5.2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ พูดคุย สันทนากับผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมผู้เรียนด้วยความเอาใจใส่และเข้าใจผู้เรียน เสริมแรงทางบวกด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล

5.3 ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด ผู้เป็นโค้ชใช้การตั้งคำถามแบบปลายเปิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ผู้โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการคิดและค้นคว้าเพื่อตอบคำถามนั้น และสิ่งที่อยากเสนอเพิ่มเติมคือการตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

5.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชเห็นคุณค่าของผู้เรียนเชื่อมั่นในตัวผู้เรียนการสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองและการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีผู้โค้ชมีการนำกิจกรรมมาประยุกต์ผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแรงเสริมในการสร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในและหรือว่าภายนอกด้วยการนำกิจกรรมมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน ผู้โค้ชต้องสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการใหม่

5.5 ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชต้องสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศทางบวกภายในห้องเรียน กระตุ้นแรงจูงใจ ความสนใจของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมและเข้าใจบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ผู้โค้ชต้องมองหาคุณค่าและความสามารถของผู้เรียนที่เป็นจุดเด่นเพื่อการสนับสนุน ย่อยอดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ

5.6 ด้านการถอดบทเรียน โค้ชควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความจริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูด และภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูล ในระหว่างและภายหลังที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการทำงานต่างๆ ผู้โค้ชจะสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับพัฒนาผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการการทบทวนการทบทวนในชั้นเรียนที่เกิดจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เป็นจริง ผู้โค้ชนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทบทวนในชั้นเรียนมาทดลองปรับแก้ไขและพัฒนา จะเป็นการสะท้อนกลับของผู้เรียนได้ดีที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชยังขาดความเข้าใจในสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหรือออกแบบกิจกรรม ซึ่งในสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน เปลี่ยนเป็น ผู้โค้ช หรือผู้แนะนำ รองรับการศึกษายุค 4.0 สอดคล้องกับ พรศักดิ์ และชนิตา พิลาย (2564) ครูต้องมีสมรรถนะด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา และด้านการจัดการเรียนการสอน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อคุณภาพของผู้โค้ชและคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง แต่จากการวิจัยผู้โค้ชยังยึดติดกับแนวทางการสอนที่เป็นแบบเดิม คอยจับข้อสิ่งที่ถูกต้อง โดยขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างหลากหลาย ผู้โค้ชมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่อิงเนื้อหาวิชา ตามบทเรียนจากหนังสือ ไม่มีการปรับกระบวนการ วิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหา ซึ่ง

ธรรมชาติของแต่ละรายวิชาที่มีบริบทในเนื้อหา วิธีการสอนที่แตกต่างกัน แต่การจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุดต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารผู้โค้ช ได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นช่วยให้คนทำงานมองเห็นเป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนในลักษณะเดียวกัน ช่วยลดแรงต้าน เพิ่มความร่วมมืออย่างมีความหมาย ผู้บริหารต้องคอยให้กำลังใจ เติบโตการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับวิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม และเกวลี รัชชาทักขิณ (2564) การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่อง คือ หัวใจสำคัญของกระบวนการดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติ การโค้ชในระดับประถมจะเน้นการชี้แนะ แนะนำ ผู้โค้ชจำเป็นต้องใช้เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนำรูปแบบกระบวนการมาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับความพร้อมของผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้ ผู้โค้ชจะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนศึกษาตัวชี้วัด จุดประสงค์รายวิชา จัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของรายวิชานั้นๆ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น

2. ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะนักเรียนมีความรู้ความสามารถ หรือปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้โค้ชใช้เทคนิควิธีการที่ไม่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางที่ถูกต้อง ขาดการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน สอดคล้องกับ กันยารัตน์ สะอาดเย็น (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะความแตกต่างที่สำคัญของผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความแตกต่างทางด้านร่างกาย 2. ความแตกต่างทางด้านอารมณ์ 3. ความแตกต่างทางด้านสังคม และ 4. ความแตกต่างทางด้านสติปัญญา การประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล จะช่วยให้ผู้โค้ชมีข้อมูลที่สำคัญในการเสนอแนะ ชี้แนะแนวทางที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้โค้ชต้องประเมินผู้เรียน คัดกรองผู้เรียนรายบุคคล ผู้เรียนมีความสามารถที่ต่างกัน สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิดา พิลาย (2564) ได้กล่าวถึง ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ผู้โค้ชต้องมีสมรรถนะด้านการประเมิน การดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สมรรถนะด้านการวัด ประเมินผลเพื่อการพัฒนา และคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล การส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ โค้ชต้องมองว่าผู้เรียนมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ แล้วช่วยกันส่งเสริม ในข้อที่ผู้เรียนบกพร่องก็ช่วยกันเสริม โดยให้การเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน เพราะผู้เรียนมีปัญหาไม่เหมือนกัน ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ พูดคุย สนทนากับผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมผู้เรียนด้วยเสริมแรงทางบวกด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล ชี้แนะแนวทางว่าผู้เรียนต้องทำอะไร เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้และเกิดการปรับปรุงพัฒนา เป็นการปรับวิธีการให้เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับประถม ผู้โค้ชใช้หลักจริยธรรมมาสอดแทรกทุกรายวิชา ทุกกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจนมากขึ้นว่าสิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด

3. ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดทักษะความชำนาญในการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดด้วยการใช้คำถาม ซึ่งผู้เรียนจะช่วยกันแก้ปัญหา หาแนวทางแก้ไข การเรียนการสอนลักษณะดังกล่าวจึงเน้นการพูดสนทนา การถกประเด็น และการโยน-รับคำถาม-คำตอบ เรียกวิธีการเรียน

การสอนนี้ว่า วิธีโสเครติส (Socratic method) ใช้วิธีการป้อนข้อมูลโดยที่ผู้เรียนไม่ได้เกิดความคิด ขาดกระบวนการในการตั้งคำถามของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้เป็นโค้ชใช้การตั้งคำถามแบบปลายเปิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ผู้โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการคิดและค้นคว้าเพื่อตอบคำถามนั้น และสิ่งที่อยากเสนอเพิ่มเติมคือการตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน การที่ผู้โค้ชจะใช้วิธีการตั้งคำถามให้เกิดผลที่ดี ผู้โค้ชจะต้องมีการฝึกฝนทักษะการตั้งคำถาม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โจเวทท์ (Jowett, S.) ซึ่งพบว่า การพัฒนาสมรรถนะ ผู้โค้ชให้ลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปในทิศทางบวก ผู้โค้ชจำเป็นต้องมีผู้โค้ช อาจจะใช้วิธีการโค้ชกันเองเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยการใช้กระบวนการ PLC เป็นเครือข่ายที่ใช้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือสื่อการเรียนการสอน การพบปะพูดคุยกันในเครือข่าย สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาย (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0 ด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน และความร่วมมือ ประกอบไปด้วย ผู้โค้ชใช้กระบวนการ ใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือและแบบเครือข่าย ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด (Mind Set) ในการป้อนความรู้ให้กับผู้เรียนโดยวิธีการแบบเดิม เปลี่ยนเป็นการใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด ผู้โค้ชสามารถนำกระบวนการจัดกิจกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้กล้าคิด กล้าตอบ นำกิจกรรมเข้ามาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ขาดการเสริมแรงทางบวก และขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดและลองปฏิบัติด้วยตนเอง จากการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 30 ปีของ แครอล ดเว็ค ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียในสหรัฐอเมริกา พบว่า ระดับสติปัญญาและความฉลาดของมนุษย์มีความสำคัญน้อยกว่าความมานะพยายามและความรู้สึกล้าหาญที่จะแก้ปัญหา ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างกระบวนการจูงใจให้เด็กสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองหรือสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องส่งเสริมให้เด็กคำนึงถึงเรื่องกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความฉลาดเฉลียว และในยามที่เด็กประสบความยากลำบากหรืออุปสรรคในการเรียน เด็กจะต้องมีใจจดจ่ออยู่กับความพยายามและการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการแก้ปัญหา สิ่งที่คุณจำเป็นต้องทำเพื่อช่วยให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวคือ ครูจะต้องให้ความสำคัญกับความพยายามของเด็กมากกว่าเรื่องของความสามารถ และเมื่อเด็กประสบความสำเร็จ ครูควรชมเชยความมานะพยายามของเขาหรือยุทธศาสตร์ที่เขาใช้ ไม่ใช่ชมเชยความฉลาด ในทางตรงข้าม เมื่อเด็กมีปัญหาในการเรียนหรืออื่นๆ ครูจะต้องชี้ให้เด็กเห็นในเรื่องความพยายามหรือยุทธศาสตร์ที่เด็กใช้ว่าตรงไหนที่ยังคงเป็นปัญหา และเด็กสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดบ้าง

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ต้องเริ่มจากที่ตัวผู้โค้ชก่อนที่จะต้องมีความแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อสร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุด ผู้โค้ชต้องได้รับแรงบันดาลใจจากผู้บริหารเป็นประการสำคัญ ตัวผู้โค้ชเองจะต้องสอนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มขึ้นที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้โค้ชจำเป็นต้องมีความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้โค้ชอาจจะหาตัวอย่างบุคคลที่ดีมาเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนได้ฟังเพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีความแรงบันดาลใจทำให้ประสบความสำเร็จ ให้ผู้เรียนได้ทดลองเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้

โค้ชมีการนำกิจกรรมมาประยุกต์ผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในและหรือภายนอก ภายนอกด้วยการนำกิจกรรมมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน

ผู้โค้ชสร้างแรงบันดาลใจ โดยการนำโครงการหรือกิจกรรมมาสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าใจ และรู้จักตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับ กมลวรรณ การมปราษฎ์ คล้ายแก้ว และ พิษาดา ประสิทธิโชค (2564) การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

5. ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการแนวทางที่เป็นแบบเดิม ผู้โค้ชต้องมีความรู้และทักษะในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้เรียน จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทาย ความสามารถเป็นคุณลักษณะภายในที่ทำให้ผู้เรียนไม่ติดอยู่กับสิ่งเดิม ๆ (mindset) แต่จะเป็นคนที่แสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นจุดเน้นของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้โค้ชยังขาดประสบการณ์และทักษะการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางจิตวิทยา ผู้โค้ชออกแบบกิจกรรมไม่เหมาะสมกับผู้เรียนบางกลุ่ม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล ผู้โค้ชต้องประเมินความพร้อมของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านพฤติกรรม ความพร้อมด้านร่างกาย และความพร้อมด้านสังคม ผู้โค้ชนำแผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่ตนได้ออกแบบไว้นำออกมาใช้ ซึ่งไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เขียนไว้ในแผน

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้โค้ชต้องสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศทางบวกภายในห้องเรียน กระตุ้นแรงจูงใจ ความสนใจของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมและเข้าใจบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ผู้โค้ชต้องมองหาคุณค่าและความสามารถของผู้เรียนที่เป็นจุดเด่นเพื่อการสนับสนุน ต่อยอดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน หรือกิจกรรม และมองหาจุดด้อยของผู้เรียนเพื่อการส่งเสริมตามความสนใจและความแตกต่างทางความสามารถและทักษะของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องใช้กิจกรรมมาช่วยเสริมแรงกระตุ้นความท้าทาย สอดคล้องกับ พนิดา จารย์อุปการะ (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับการที่ผู้โค้ชให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง มีการนำเกม และเพลงเข้ามากระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน ผู้โค้ชต้องจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง บางเหตุการณ์อาจจะใช้สื่อของจริง หรือผู้โค้ชสามารถผลิตสื่อขึ้นเองเพื่อให้เหมาะสมกับวัย ผู้โค้ชใช้วิธีการบูรณาการในรายวิชาต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์เนื้อหาวิชาที่เป็นไปในทางเดียวกัน สอดคล้องกันเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกอยากจะทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

6. ด้านการถอดบทเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดการฝึกฝนประสบการณ์ในการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ถูกต้อง ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคลทำให้การส่งข้อมูล

ป้อนกลับไปยังผู้เรียนไม่ตรงตามเป้าหมายของแต่ละคนการได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ผู้โค้ชต้องใช้เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการจูงใจ วิธีการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้อง

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการถอดบทเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สรุปได้ว่าแนวทางการถอดบทเรียน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีให้แก่ผู้เรียนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้และนำองค์ความรู้จากการปฏิบัติไปเรียนรู้และต่อยอด สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2557) ผู้โค้ชควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความจริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูด และภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง ผู้โค้ชต้องใช้วิธีการบอกให้ทราบข้อบกพร่องแนวทางแก้ไขให้กับผู้เรียนเป็นรายบุคคลซึ่งมีความละเอียดอ่อนในเรื่องของคำพูด การกระทำและการใช้ภาษาในการเขียนข้อความต่างๆ เป็นอย่างมากปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ใช้การสนทนา การชมเชยด้วยถ้อยคำที่ดี เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดความคิด การปรับปรุง เป็นข้อมูลในการสะท้อนตัวผู้เรียน และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติต่อยอดได้

การเป็นผู้โค้ชต้องมีการศึกษาค้นคว้า พัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาไชย (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0 ด้านการแสวงหาและพัฒนาตนเอง ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจองค์การของตนเองอย่างแท้จริง มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพให้ผู้เรียน ผู้โค้ชจะสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับพัฒนาผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เกิดจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เป็นจริง ผู้โค้ชนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำวิจัยในชั้นเรียนมาทดลองปรับแก้ไข และพัฒนา จะเป็นการสะท้อนกลับของผู้เรียนได้ดีที่สุด แล้วนำวิธีการกระบวนการไปใช้กับผู้เรียน แล้วดูว่าผลตอบรับของผู้เรียนจะดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นวิธีและการบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาที่ลงสู่กับผู้เรียนได้ดีที่สุด อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้โค้ช การโค้ชต้องเริ่มต้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชให้กับครูอีกชั้นหนึ่ง ผู้โค้ชต้องเห็นถึงความสามารถของผู้เรียน เข้าใจผู้เรียนแต่ละระดับชั้น แต่ละคน มีความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้มีวิธีคิดที่ต่างมุมกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มา ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น โดยคำนึงถึงช่วงอายุและพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียน การโค้ชในระดับประถมจะใช้วิธีการแบบเน้นการชี้แนะ แนะนำ บอกให้รู้ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา และที่สำคัญสมรรถนะบางประการของผู้ต้องมีการปรับเพื่อให้เข้ากับผู้เรียนและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้วยพื้นฐานโรงเรียนในเขตชนานาวาเป็นระดับประถม สมรรถนะบางอย่างของครูต้องปรับให้เหมาะสมกับเด็ก ครูผู้โค้ชจึงต้องมีความรู้และจัดกิจกรรมให้เน้นการลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด ในทุกวิชาสามารถนำกิจกรรมมาเสริมได้ ครูต้องชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้องให้กับเด็กว่าต้องทำอย่างไร



โรงเรียนในเขตยานนาวามีการใช้โครงการ/กิจกรรม เข้ามาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับเด็ก โดยใช้อาคารภายนอกเข้ามาจัดกิจกรรมให้เด็ก อาทิ ธนาคาร บริษัทเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น การแนะแนวการศึกษา ต่อ หรือหน่วยงานต่างๆ มาสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการเรียนรู้ให้กับเด็ก รวมทั้งกิจกรรม ภายในโรงเรียนที่จัดให้เด็กได้เกิดแรงบันดาลใจ อาทิ ตลาดนัดอาชีพ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในเรื่องของทักษะ อาชีพ มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องดนตรีเข้ามาสอนให้กับเด็ก โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ทำให้เด็กมองเป้าหมายชีวิตได้ ชัดเจนมากขึ้น

นโยบายทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีค่อนข้างมาก ทำให้งานด้านวิชาการถดถอยลง สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นครู คือชั้นเรียน และนโยบายบางอย่างเข้าไม่ถึงชั้นเรียน ไม่ลงสู่เด็กอย่างแท้จริง และในปัจจุบันสมรรถนะของครูก็มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีความต่อเนื่อง ควรให้อาสาครูได้มีทางเลือกใน สมรรถนะที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละระดับ ครูปรับและประยุกต์ใช้ สมรรถนะให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้วยหลักการโค้ช (Coaching) ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนโดยหลัก การโค้ช (Coaching)

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว และ พิษาดา ประสิทธิ์โชค. 2564, วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. ปีที่ 22

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2564.

กันยารัตน์ สะอาดเย็น. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมาย และความ ท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เกวลี วัชราทักษิณ และ วิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม. 2564, ธันวาคม. วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิง พุทธ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 12.

แครอล ดเร็ค. (ออนไลน์). ครูจะสร้างแรงจูงใจและความสำเร็จ ให้เกิดขึ้นแก่เด็กได้อย่างไร?. แหล่งที่มา

<https://www.sp.ac.th/2018/how-teachers-inspire-kids/> 26 กรกฎาคม 2566.

จรัสรัตน์ บุญทอง. (2559). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณ

วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความ

ต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์. (2557). *การพัฒนาแบบการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทียน ทองแก้ว. (2566). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, เข้าถึงได้จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf.
- พินดา จารย์อุปการะ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พินดา วราสุนันท์. (2558). “การพัฒนาความสามารถทางการวัดและประเมินผลและการ วิจัยในชั้นเรียนของ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยกระบวนการให้ข้อมูล ย้อนกลับทางบวก”. วารสารวิจัยทาง การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 9, 1: 75-89.
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิดา พิลาย. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มารุต พัฒนาผล. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). *รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้วยการโค้ชเพื่อการรู้คิด*. วิชาการ. 8(2).
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). *กระบวนการค้นพบใหม่ การ Mentor and Coaching ในสังคมสื่อสาร สนเทศเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- _____. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์
- วิชรา เล่าเรียนดี. (2553). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุง. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12 ฉบับปรับปรุงใหม่. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศศิธร ชันติธรากร. (2551). “การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ”. วารสารครุศาสตร์ 1 (2) : 1 – 19
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&id=538682537.Ntype=21> กรกฎาคม 2566.
- สายสวาท เสาร์ทอง. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 6(9).
- สุภาพร บัวผด. (2562). *การใช้วิธีคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนาระบบการโค้ชใน การทำกิจกรรม : กรณีศึกษา การสร้างทีมในสตาร์ทอัพให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)*. โครงการวิจัยจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*.
- อริยา คูหา, และ หริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี.

- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). *The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART Q): Development and initial validation*. Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports, 14: 245-257.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). *Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series*. Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). *Power questions: build relationships*.
- Sundari, R. (2012). *Development of teacher competence*. Master Degree of Education in Educational Management. Department Graduate School, Muhammadiyah University of Surakarta.
- Sweeney, Diane. (2011). ***Student – Centered Coaching: A Guide for K – 8 Coaches and Principles***. California: Corwin Press. Tennessee, United States – Tennessee, 2002.
- The Norton Library, 1911. win new business, and influence others. New York: John Wiley & Sons, Incorporated.

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
The digital age management of the educational institution
management in the academic office of the Secondary Education Area
of Ayutthaya

ปรียาพร ธารีแดน¹ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Preeyaporn Tareedan¹ and Ratikorn Niyamajan²

Phranakhon Rajabhat University

Corresponding Author Email: preeyaratreesin@gmail.com, dr.ratikorn@gmail.com

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา



Abstract

This Article aimed to study 1) the level of digital age management of the educational institution management in the academic office of the Secondary Education Area of Ayutthaya, 2) compare the digital age management of the educational institution management, classified by sex, age and school size. It was quantitative research. The sample group consisted of 169 Educational institution administrators under the office of the Secondary Education Area of Ayutthaya. Samples were defined using Krejcie and Morgan. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using means, standard deviations Independent Sample t-test, and One-Way Variance test.

The research results were found as follows;

1. the level of digital age management of the educational institution management in the academic office of the Secondary Education Area of Ayutthaya was found in overall and each aspect at a high level, and
2. comparison the digital age management of the educational institution management, classified by sex and school size, showed significant difference at the statistical significance level of .05 in overall. However, there was no significant difference in overall when being classified by age.

Keywords: Education Management, Digital age, School Management, Office of Secondary Education Area of Ayutthaya

บทนำ

ในยุคสมัยปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กล่าวถึงการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งในรูปแบบที่บรรจุไว้ในระบบของสถานศึกษา เช่น ระบบห้องสมุด หรือระบบของห้องเรียนอัจฉริยะ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงไว้ในรูปแบบของเทคโนโลยีแบบพกพาผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยอาศัยอุปกรณ์ที่มีขนาดเล็กลงเร็วขึ้นดีขึ้นและถูกลง (Prensky, 2001) สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 61) พบว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัลว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล



ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องวางเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาทิเช่น การวางแผนพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และให้ความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสำคัญ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนพื้นฐาน ของเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างมากในบริบทของการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน สถานศึกษา ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คน ผู้เรียนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากความรู้ในทุกวันนี้สามารถแสวงหาได้ง่ายขึ้น การเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อท่องจำ แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อรู้ และรู้เพื่อนำไปใช้ได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีทักษะความสามารถที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อที่จะได้มีความสนใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ด้วยตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ด้าน หลักการแนวคิดที่ทันสมัยด้านการบริหารองค์กรสถานศึกษาจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564: 37) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะมีหน้าที่ขับเคลื่อน กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การนำนโยบายทุกด้านของการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านแผนพัฒนา ด้านมาตรฐานการศึกษา ด้านงบประมาณ การจัดการหลักสูตรการศึกษา การประเมินผลสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และยังมีภารกิจประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาอีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2564) เมื่ออ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ยังพบปัญหาด้านการปรับบริบทองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งนับว่ามีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจต่อการปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อนำสถานศึกษาเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์อีกเช่นกัน ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นกัน

บทความนี้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างการบริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้การบริหารศึกษามีแนวโน้มที่ดีขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนให้เกิดการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์หัวข้อที่ใช้ในการวิจัย พบว่า การศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

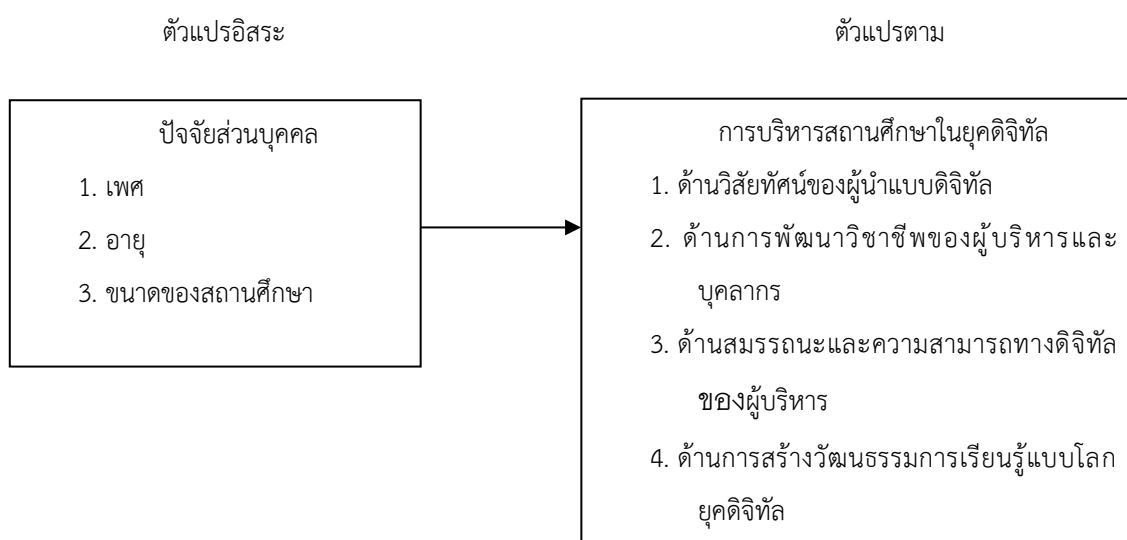
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนทางความคิดในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล ปรับประยุกต์ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อยกระดับเพิ่มขีดความสามารถในองค์กรดิจิทัล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและมีมุมมองที่กว้างไกลในความเป็นเลิศด้านการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (กนกอร สมปราษฎ์, 2560; สงบ อินทรมณี, 2562; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559; รัตนภรณ์ วัชรอติยา: 2563)
2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลนอกจากจะพัฒนาความสามารถของผู้บริหารให้ก้าวทันเทคโนโลยีโลกอนาคตแล้วผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลยังจะต้องส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีด้วย เพื่อขับเคลื่อน ยกระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (กนกอร สมปราษฎ์, 2560; สงบ อินทรมณี, 2562; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559; รัตนภรณ์ วัชรอติยา, 2563; จิตติมา วรรณศรี, 2564)
3. ด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการสื่อสารจัดทำแผนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยี พร้อมปรับตัวเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต (กนกอร สมปราษฎ์, 2560; สงบ อินทรมณี, 2562; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559; รัตนภรณ์ วัชรอติยา: 2563)
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีการสื่อสาร สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร การรับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานให้



ตรงตามความสามารถของคน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มากขึ้น (สงบ อินทรมณี, 2562; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559; รัตนภรณ์ วัชรอติยา: 2563)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่าน โดยศึกษาจากงานวิจัยของกนกอร สมปราษฎ์ (2560) จิติมา วรรณศรี (2564) Coeighon (2011) ISTE (2009) สงบ อินทรมณี (2562) ธนกฤต พราหมณ์นิก (2560) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561) และรัตนภรณ์ วัชรอติยาพล (2563) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2566, กลุ่มสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 169 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบ

ดิจิทัล ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร ด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวชี้วัดของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างละเอียด ครบถ้วน และชัดเจน
2. สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ
4. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .87 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่จริง และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อที่จะนำมาใช้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ และทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบดิจิทัล	4.41	0.497	มาก
2.	ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร	4.48	0.443	มาก
3.	ด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร	4.50	0.455	มาก
4.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.48	0.516	มาก
ภาพรวม		4.47	0.367	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร และด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบดิจิทัล

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบดิจิทัล	4.50	0.463	4.34	0.512	2.163*	0.032
2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร	4.51	0.442	4.46	0.446	0.731	0.466
3. ด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร	4.53	0.454	4.47	0.457	0.768	0.444
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.58	0.443	4.40	0.555	2.282*	0.024
รวม	4.53	0.356	4.42	0.396	1.993*	0.048

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแบบดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร และด้านสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ขนาดของสถานศึกษา								F	P
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการเรียนการสอนของครู	4.43	0.493	4.38	0.542	4.26	0.491	4.50	0.423	1.190	0.315
ด้านการวัดและประเมินผล	4.48	0.449	4.50	0.468	4.33	0.442	4.55	0.391	1.168	0.324
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.55	0.508	4.53	0.392	4.32	0.411	4.47	0.473	1.474	0.224
ด้านการบริหารจัดการ	4.63	0.494	4.46	0.532	4.17	0.521	4.47	0.443	4.572**	0.004
ภาพรวม	4.52	0.382	4.47	0.348	4.27	0.358	4.50	0.350	2.694*	0.048

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบันในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงบ อินทรมณี (2562: 356) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร เลิกนอก (2563: 151) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศสภาพที่ต่างกัน อาจมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ต่างกัน เนื่องจากเพศสภาพที่ต่างกันส่งผลให้ระดับการตัดสินใจและการวางแผนการบริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุลาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร เลิกนอก (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน เช่นกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุที่ต่างกัน อาจมีมุมมองความคิด และความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการประกอบการปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งมีแบบแผนในการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันจึงส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา จรรยาธรรม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกลูติง (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อาจมีมุมมองความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่คนละพื้นที่กัน ส่งผลให้แต่ละสถานศึกษาพบเจอปัญหาและอุปสรรคที่ต่างกันอย่างออกไป ทำให้บริบทและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอาจส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชนม์ มาตระอ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกลูติง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมากมาเนื่องจากความรู้ในทุกวันนี้สามารถแสวงหาได้ง่ายขึ้น การเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อท่องจำ แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อรู้เพื่อนำไปใช้ได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีทักษะความสามารถที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องอาศัยการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป โดยแนวทางการบริหารจัดการองค์กรและสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ควรมีแนวทางปฏิบัติตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ 1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร 2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย คือ (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรูปแบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายการบริหารและการดำเนินการของสถานศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เพศ และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดกรอบการปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด และวางบริบทและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะการ



บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเน้นศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก.
วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(34), 51-65.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนกฤต พรหมนันท. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(1), 1-12.
- ธัญชนม มาตระอ. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(2), 150-166.
- มูฮามัดรุสลัน ลือบากะลูติง. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัตนภรณ์ วัชรอติยาพล. (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
(ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2564). ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2565. เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2566, จาก <https://ww2.ayutthaya.go.th/gallery/detail/3343>
- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.onde.go.th/view/1/main/TH-TH>
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. เข้าถึงเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232>.
- Coeighton, T. (2011). *The principal as technology leader*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- ISTE. (2009). *National educational Technology standards for administrators*. Retrieved on September 14, 2023, from <http://www.iste.org/stabdards/nets-for-administrators.ospx>.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.

การพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21ตามหลักสมรรถนะครู
ผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project- Approach Learning)
โรงเรียนวังวารินราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 3

The Development of Professional Early Childhood Teachers in the
21st Century According to Teachers' Competency through
Project- Approach Learning Wangwareewonrattana School. Under
NakhonRatchasima Primary Education Service Area Office 3

ศิริมงคล ทนทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

Sirimongkol Thonthonong

NakhonRatchasima Primary Education Service Area Office 3

Corresponding Author Email: thonthongsep@gmail.com

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้แก่เยาวชนของชาติ การเป็นครูที่ดีนอกจากจะมีคุณสมบัติด้านความรู้แล้วคุณธรรมก็เป็นสิ่งที่ครูควรมีควบคู่กันไป เนื่องจากวิชาชีพครูได้รับการยกย่องและจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคมทั้งยังเป็นอาชีพที่ช่วยสร้างสรรค์จรรโลงสังคมให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลของการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project-Approach Learning) ที่มีต่อการพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครูถ้าผู้สอนสามารถนำ วิธีการดังกล่าวไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานสอนก็จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการได้อาศัยพื้นฐานแนวคิดที่ว่ามนุษย์จะสร้างความรู้ใหม่ขึ้นจากการกระทำและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การสอนในลักษณะดังกล่าวยังตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าความรู้ใหม่ได้มาจากสิ่งที่สัมพันธ์กับความรู้ที่มีมาก่อน การสร้างความคิดริเริ่มใหม่และประสบการณ์เดิมที่ไม่เป็นทางการและยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้แบบโครงการจะมีพลังมากยิ่งขึ้นถ้าได้รับการส่งเสริมจากสมาชิกในกลุ่มมากกว่าให้นักเรียนคนใดคนหนึ่งคิดคนเดียว การเรียนรู้แบบโครงการเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ และสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านขั้นตอนของการเรียน (ลัดดา ภูเกียรติ, 2552) ผู้เรียนจะร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และทำกับปัญหาที่มีอยู่ในชีวิตจริง ซึ่งจะมีการทบทวนการเรียนรู้ที่สามารถประเมินถึงทักษะของผู้เรียนและกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะที่จำให้นักศึกษาคูสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่



21 และช่วยในการพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้มีคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : คุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ

Abstract

Teachers play an important role in educating young children. A good teacher should have knowledge along with morality. The teaching profession is highly regarded as a noble profession that is essential to society. It also helps create professions to sustain the society in the right direction. This article aims to point out the effects of project-approach learning towards the development of early childhood teachers in the 21st century according to teachers' competency. If teachers can apply such an approach in their classroom, it would be beneficial to all students.

Project - Approach learning is based on the idea that the project will create new knowledge of human actions and interactions with others. This teaching approach is also related to-prior-knowledge. Project - approach learning activities give students the opportunity to express their knowledge and build self-knowledge through the process of learning (Ladda Pookiate, 2009). Students will work together as a team and solve the problems that exist in real life. They will learn to assess the learning skills and work more efficiently. Moreover, project- Approach learning will enhance them the significant 21st century skills for professional teachers according to teachers' competency.

Keywords: Characteristics of Professional Early Childhood Teachers in the 21st Century, Teachers Competency, Project- Approach Learning

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสารอื่นๆ บนโลกไร้พรมแดนอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษายังคงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเชื่อมโยงกันทั่วโลกท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวถึง ความเป็นครูในสังคมไทยปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาที่รอบด้านโดยเฉพาะด้านความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระแสใหม่ทั่วโลก เพราะในยุคที่โลกกำลังก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถานะของโลกเปลี่ยนไปเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมโลกกลายเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครู



บุคลากรทางการศึกษาและองค์การทางการศึกษา จึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ส่งผลต่อความจำเป็นต่อการผลิตครูรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการยกระดับยกระดับคุณภาพบัณฑิต โดยกำหนดกระบวนการเรียนรู้ของบัณฑิตให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2009) ที่ครูรุ่นใหม่จะต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตและประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จในโลกทุกวันนี้ โดยเฉพาะนักศึกษาครูที่เรียนด้านการศึกษาศาสตร์ ควรได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มากกว่านักศึกษาครูที่เรียนสาขาวิชาอื่น เนื่องจากภายหลังสำเร็จการศึกษาต้องไปทำหน้าที่ครูสอนเด็กก่อนวัยเรียนที่จำเป็นต้องส่งเสริม และพัฒนาการศึกษาของเด็กให้มีความพร้อมทางร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

การพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถระดับสูงสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทุกประเทศทั่วโลกมีการตื่นตัวด้านการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐานสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ หลายประเทศได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการกำหนดสมรรถนะครู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพของครูในปัจจุบัน (พิมพันธ์ เดชคุปต์ และพรทิพย์ แซ่ซัน, 2551) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการทำงานครูปฐมวัยอย่างมืออาชีพนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป็นความสามารถในการทำงาน หรือเป็นพฤติกรรมในการทำงานของครูปฐมวัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจการกิจกรรมการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้งานการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2542) กล่าวว่า คุณลักษณะทั่วไปของนักศึกษาครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ซึ่งอยู่ในวัยกำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในระดับปริญญาตรีเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและมีอุดมการณ์ สนใจในสิ่งที่อยากรู้ ต้องการการยอมรับของเพื่อน อาจารย์และสังคม ต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เป็นบุคคลที่มุ่งสร้างประสบการณ์และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) และมักสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสิ่งแวดล้อม การจัดการเรียนการสอนจึงควรมุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์และให้สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์และบริบทของผู้เรียนจะสามารถช่วยให้เรียนรู้ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้โดยโครงงาน ที่ให้ผู้เรียนได้เลือกและสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ภายใต้การดูแลให้คำปรึกษาของครูซึ่งโครงงานว่าเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ในการศึกษาหาคำตอบ 5 ขั้นตอน คือ 1) การคิดและเลือกหัวเรื่อง 2) การวางแผน 3) การดำเนินงาน 4) การเขียนรายงาน 5) การนำเสนอผลงาน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

คุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีจุดเริ่มต้นมาจากการประชุมร่วมกันของนักวิชาการหลากหลายสาขาในสหรัฐอเมริกาประชุมร่วมกัน โดยรัฐบาลต้องการพัฒนาคุณภาพประชากรประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศกับนานาชาติและต้องการให้ประชากรนั้นมีคุณภาพและศักยภาพในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้องค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ควรเกิดขึ้นในผู้เรียนจากการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Student Outcomes) ได้แก่ ความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญ (The Partnership for 21st Century Skills, 2009) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 A Framework for 21st Century Skills
(The Partnership for 21st Century Skills, 2009)

1. ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่าน ศิลปะในการใช้ภาษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และการปกครอง ซึ่งควรครอบคลุมเนื้อหาในสาขาใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงานและชุมชน แต่สถาบันการศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ จิตสำนึกต่อโลก ความรู้พื้นฐานด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมืองและความตระหนักในสุขภาพ และสวัสดิภาพ

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้แก่

2.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ซึ่งครอบคลุมไปถึงการคิดแบบสร้างสรรค์การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น และการนำความคิดนั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์

2.2 การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) หมายความว่ารวมถึงการคิดอย่างมีเหตุผล การคิดเชิงระบบ การคิดตัดสินใจและการคิดแก้ปัญหา

2.3 การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ซึ่งเน้นการสื่อสารโดยใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ นับได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีทักษะดังต่อไปนี้ คือ

3.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy)

3.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

3.3 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT (Information, Communications & Technology Literacy)

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาความรู้ หรือทักษะการคิดเท่านั้น หากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย ทักษะที่จำเป็น ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)

4.2 ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self Direction)

4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills)

4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรับผิดชอบ (Productivity and Accountability)

4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

นโยบายทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของผู้ปฏิบัติการ เช่น ครูอาจารย์ก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญและให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้น มีใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการคิด เช่น การจัดการสอนแบบบูรณาการการสอนโดยใช้โครงงาน จากการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาของไทย ดังที่กล่าวข้างต้นนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงการความพร้อมของไทยในการนำมาสู่กระบวนการจัดการศึกษา การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูโดยคุรุสภา และสถาบันผลิตครูในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปีจำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 และเข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.54 พบว่าคุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวก นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตาทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย ที่ต้องรณรงค์และคัดเลือกให้คนเก่ง คนดีมาเป็นครูควบคู่ไปกับการจัดระบบการตอบแทนที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของครูมืออาชีพ ที่ควรปฏิรูประบบการผลิตครูของคุรุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิทยาการและความรู้ เปลี่ยนรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพต่อไป (พินสุตา สิริรังสรรค์, 2557)

การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของนักศึกษาครูจึงควรสะท้อน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเป็นผู้มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลด้วยการเรียนรู้ตามที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยโครงงานเป็นรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หนึ่งที่เหมาะสมสำหรับการเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นการจัดการสอนที่จัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนเหมือนกับ



การทำงานในชีวิตจริงอย่างมีระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้ทำการทดลอง ได้พิสูจน์สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง รู้จักการวางแผนการทำงาน ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตาม ตลอดจนได้พัฒนากระบวนการคิดโดยเฉพาะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) และการประเมินตนเอง ผู้เรียนจะสามารถบูรณาการความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา สรุปข้อค้นพบและสร้างความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (ลัดดา ภูเกียรติ, 2552)

สมรรถนะครูปฐมวัย

การที่ครูปฐมวัยมีสมรรถนะ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งเมื่อนำความหมายดังกล่าวมาเชื่อมโยงกับการทำงานครูปฐมวัยอย่างมืออาชีพนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นความสามารถในการทำงาน หรือเป็นพฤติกรรมในการทำงานของครูปฐมวัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจการจัดกิจกรรม การปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้งานการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดี

องค์กรด้านการพัฒนาครูปฐมวัย รัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา (Office of Early Childhood Development Virginia Department of Social Services, 2008) ได้กำหนดสมรรถนะครูปฐมวัย เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก โดยแบ่งสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัยเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (Commitment to Quality) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานตามคุณภาพและที่กำหนด 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูทุกคนต้องมี เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ด้านสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู และด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2549) ในการประกอบวิชาชีพ 3) ด้านการสนับสนุน (Advocacy) หมายถึง การส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสมรรถนะครูการศึกษาปฐมวัยแก่ชุมชน 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก

คู่มือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้พัฒนาจัดทำขึ้นจากสมรรถนะและมาตรฐานที่หน่วยงานต่างๆ จัดทำไว้โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อน

วิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของครูปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นด้านการสอน เรื่องการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ 2 รองจากการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูปฐมวัย เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหาเด็กต่างๆ อีกทั้งในยุคที่โลกกำลังก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สภาพของโลกนี้เปลี่ยนไปเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยง และกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูบุคลากรทางการศึกษา และองค์กรทางการศึกษาจึงต้องปรับตัว ซึ่งพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่ฮั่น (2551) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21และพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ว่าครูต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสอดคล้องกับการจัดการเรียนแบบโครงการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น และเป็นทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการเลือกในสิ่งที่สนใจ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และมีระบบการทำงานเป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ๆ การเรียนแบบโครงการนอกจากช่วยพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 แล้ว จากผลการวิจัย ยังพบว่าการเรียนแบบโครงการจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการเรียนแบบเดิม หากครูออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างรัดกุมและครอบคลุมทุกมาตรฐานของหลักสูตรอีกด้วย (Greenstein, 2012)

การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project-Approach Learning)

บทบาทครูกับการเรียนรู้แบบใหม่คือการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีหลักคือต้องเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และที่สำคัญที่สุดคือต้องเหมาะสมกับผู้เรียน วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวถึงการเรียนโดยลงมือปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า Learning by Doing เป็นการเรียนโดยปฏิบัติวิธีหนึ่งที่เป็น Active Learning นั่นคือการเรียนโดยทำโครงการ Project Approach Learning โดยมีการเรียนเป็นทีม ฝึกค้นหาความรู้และค้นพบวิธีการค้นหาความรู้ที่หลากหลาย

การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการได้อาศัยพื้นฐานแนวคิดที่ว่ามนุษย์จะสร้างความรู้ใหม่ขึ้นจากการกระทำและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การสอนในลักษณะดังกล่าวยังตั้งอยู่บนข้อสนับสนุนที่ว่าความรู้ใหม่ได้มาจากสิ่งที่สัมพันธ์กับความรู้ที่มีมาก่อน การสร้างความคิดริเริ่มใหม่และประสบการณ์เดิมที่ไม่เป็นทางการ และยังสามารถคล้องกับแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้แบบโครงการจะมีพลังมากยิ่งขึ้นถ้าได้รับการส่งเสริมจากสมาชิกในกลุ่มมากกว่า ให้นักเรียนคนใดคนหนึ่งคิดคนเดียว การเรียนรู้แบบโครงการเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองในมุกขั้นตอนของการเรียน (ลัดดา ภูเกียรติ, 2552)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดกิจกรรมโครงการว่ามี 2 แนวทาง ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกศึกษาโครงการจากสิ่งที่สนใจอยากรู้ ที่มีอยู่ในชีวิตประจำวัน สิ่งแวดล้อมในสังคมหรือจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ยังต้องการคำตอบซึ่งอาจอยู่นอกเหนือสาระการเรียนรู้ในบทเรียนของหลักสูตรโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบ วิเคราะห์ พิจารณา รวบรวมความสนใจแก่ผู้เรียน
- 1.2 กำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อเรื่อง
- 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์
- 1.4 ตั้งสมมติฐาน
- 1.5 กำหนดวิธีการศึกษาและแหล่งความรู้
- 1.6 กำหนดเค้าโครงของโครงการ
- 1.7 ตรวจสอบสมมติฐาน
- 1.8 สรุปผลการศึกษาและการนำไปใช้
- 1.9 เขียนรายงานเชิงวิจัยง่ายๆ
- 1.10 จัดแสดงผลงาน

2. การจัดกิจกรรมตามสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดเนื้อหาสาระตามที่หลักสูตรกำหนดให้ผู้เรียนเลือกทำโครงการตามสาระการเรียนรู้จากหน่วยเนื้อหาที่เรียนในชั้นเรียนแล้วนำมาเป็นหัวข้อโครงการโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู
- 2.2 วิเคราะห์หลักสูตร
- 2.3 วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา เพื่อแยกเนื้อหา จุดประสงค์ และกิจกรรมให้เด่นชัด
- 2.4 จัดทำกำหนดการสอน
- 2.5 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2.6 ผลิตภัณฑ์ จัดหาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.7 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

2.7.1 แจกจุดประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรให้ผู้เรียนทราบ

2.7.2 กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในขอบเขตเนื้อหาและจุดประสงค์ในหลักสูตร

2.7.3 จัดกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ

2.7.4 ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เช่น

- 1) ทำไมผู้เรียนจึงสนใจอยากเรียนเรื่องนี้ (แนวคิด/แรงตลใจ)
- 2) ผู้เรียนสนใจเกี่ยวกับอะไรบ้าง (กำหนดเนื้อหา)
- 3) ผู้เรียนอยากเรียนรู้เรื่องนี้เพื่ออะไร (กำหนดจุดประสงค์)
- 4) ผู้เรียนจะใช้วิธีการใดจึงจะเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ (กำหนดวิธีศึกษา/กิจกรรม)
- 5) ผู้เรียนจะใช้เครื่องมืออะไรในการศึกษา (กำหนดสื่ออุปกรณ์)
- 6) ผู้เรียนจะไปศึกษาที่ไหนบ้าง (กำหนดแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูล)
- 7) ผลที่ผู้เรียนคาดว่าจะได้รับมีอะไรบ้าง (สรุปความรู้/สมมติฐาน)
- 8) ผู้เรียนมีวิธีการใดในการตรวจสอบผลงานของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร ใครเป็นผู้ประเมิน

(กำหนดการวัดและประเมินผล)

9) ผู้เรียนจะเผยแพร่ผลงานให้ผู้อื่นทราบอย่างไร (การนำเสนอผลงาน รายงาน)

10) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มศึกษาตามที่ตกลงกันไว้ (จากคำถามที่ผู้สอนถาม) ภายใต้กรอบเวลาในแต่ละครั้ง ถ้าไม่เสร็จให้ศึกษาในคาบต่อไป

11) ผู้เรียนทุกคนต้องสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและสามารถนำเสนอความรู้แก่เพื่อนและผู้สอนได้

2.8 ผู้สอนจัดแหล่งความรู้เพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเขียนบันทึกผลการเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงการเป็นฐาน

ขั้นการจัดการเรียนรู้ตามโมเดล จักรยานแห่งการเรียนรู้แบบโครงการของ วิจารณ์ พานิช (2555) มีความเชื่อว่า หากต้องการให้การเรียนรู้มีพลังและฝังในตัวผู้เรียนได้ ต้องเป็นการเรียนรู้ที่เรียนโดยการลงมือทำเป็นโครงการ (Project) ร่วมมือกันทำเป็นทีม และทำกับปัญหาที่มีอยู่ในชีวิตจริง ซึ่ง ส่วนของวงล้อ แต่ละชิ้น ได้แก่ Define, Plan, Do, Review และ Presentation

1. Define คือ ขั้นตอนการทำให้สมาชิกของทีมงาน ร่วมทั้งครูด้วยมีความชัดเจนร่วมกันว่า คำถาม ปัญหา ประเด็น ความท้าทายของโครงการคืออะไร และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อะไร

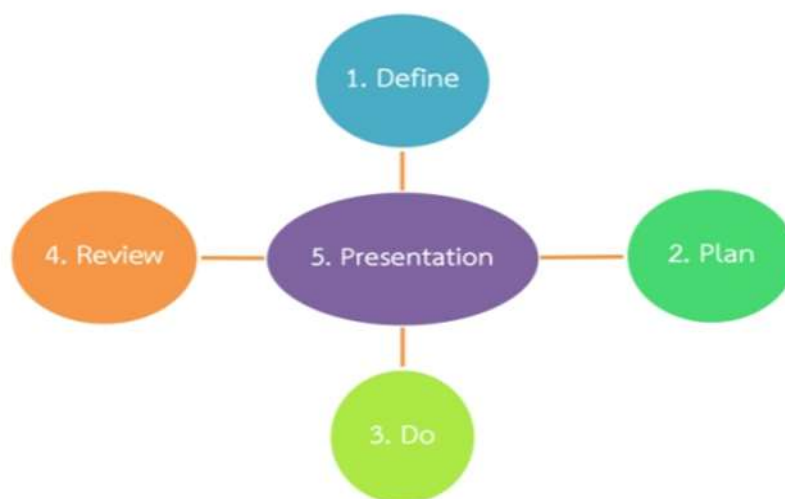
2. Plan คือ การวางแผนการทำงานในโครงการ ครูก็ต้องวางแผน กำหนดทางหนีทีไล่ในการทำหน้าที่โค้ช รวมทั้งเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำโครงการของนักเรียน และที่สำคัญเตรียมคำถามไว้ถามทีมงานเพื่อกระตุ้นให้คิดถึงประเด็นสำคัญบางประเด็นที่นักเรียนมองข้าม โดยถือหลักว่า ครูต้องไม่เข้าไปช่วยเหลือจนทีมงานขาด โอกาสคิดเองแก้ปัญหาเอง นักเรียนที่เป็นทีมงานก็ต้องวางแผนงานของตน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ การประชุมพบปะ 8 ระหว่างทีมงาน การแลกเปลี่ยนข้อค้นพบแลกเปลี่ยนคำถาม แลกเปลี่ยนวิธีการ ยิ่งทำความเข้าใจร่วมกันไว้ชัดเจนเพียงใด งานในขั้น Do ก็จะสะดวกเลื่อนไหลดีเพียงนั้น



3. Do คือ การลงมือทำ มักจะพบปัญหาที่ไม่คาดคิดเสมอ นักเรียนจึงจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด ทักษะในการค้นหาความรู้เพิ่มเติมทักษะในการทำงานในสภาพที่ทีมงานมีความแตกต่างหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพกดดัน ทักษะในการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผล และแลกเปลี่ยนข้อวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมทีม เป็นต้น ในขั้นตอน Do นี้ ครูเพื่อศิษย์จะได้มีโอกาสสังเกตทำความรู้จักและเข้าใจศิษย์เป็นรายคน และเรียนรู้หรือฝึกทำหน้าที่เป็น“วาทยากร”และโค้ชด้วย

4. Review คือ การที่ทีมนักเรียนจะทบทวนการเรียนรู้ ที่ไม่ใช่แค่ทบทวนว่า โครงการได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ แต่จะต้องเน้นทบทวนว่างานหรือกิจกรรม หรือพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนได้ให้บทเรียนอะไรบ้าง เอาทั้งขั้นตอนที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลวมาทำความเข้าใจ และกำหนดวิธีทำงานใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งเอาเหตุการณ์ ระทึกใจ หรือเหตุการณ์ที่ภาคภูมิใจ ประทับใจ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ขั้นตอนนี้เป็นการเรียนรู้แบบทบทวนไตร่ตรอง (reflection) หรือในภาษา KM เรียกว่า AAR (After Action Review)

5. Presentation คือ การนำเสนอโครงการต่อชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ให้การเรียนรู้ทักษะอีกชุดหนึ่งต่อเนื่อง กับขั้นตอน Review เป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดการทบทวนขั้นตอนของงานและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเข้มข้น แล้วเอามานำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจ ให้อารมณ์และให้ความรู้ (ปัญญา) ทีมงานของนักเรียนอาจสร้างนวัตกรรมในการนำเสนอก็ได้ โดยอาจเขียนเป็นรายงาน และนำเสนอเป็นการรายงานหน้าชั้นมีเพาเวอร์พอยท์ (PowerPoint) ประกอบ หรือจัดทำ วิดีทัศน์นำเสนอ หรือนำเสนอเป็นละคร เป็นต้น



ภาพที่ 2 โมเดล จักรยานแห่งการเรียนรู้แบบโครงการ(วิจารณ์ พานิช, 2555)

การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันมีการจัดการประชุมเชิงวิชาการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นให้นักการศึกษาได้เห็นความสำคัญและนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนนโยบายทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของผู้ปฏิบัติการ เช่น ครูอาจารย์ ก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ให้มีความสำคัญและให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้น ใช้วิธีการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการคิดอย่างการสอนโดยใช้โครงงาน ตรีนุช เทพรแสนงาม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการโครงการฐานวิจัย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่

4 โรงเรียนแจ้ห่มวิทยา จังหวัดลำปาง พบว่า การเรียนรู้ผ่านการทำโครงการบนฐานวิจัย ทำให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิตที่เพิ่มขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง และเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง โดยครูมีหน้าที่เพียงออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น โดยเกิดทักษะที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration skill) ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration skill) และทักษะการสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline skill) นอกจากนี้ ฤตินันท์ สมุทัย (2556) ยังได้ศึกษาการวิจัยนาร่องพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ครวม 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) ซึ่งผลการนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปพัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับศึกษา พบว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

สรุป

การพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครู ผ่านการจัดการเรียนรู้และครูก้าวสู่การเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากชีวิตจริง เรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทุกระดับ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้ สังคม องค์กร การ หน่วยงาน และหน่วยปฏิบัติต่างๆ มีความต้องการ “ครูมืออาชีพ” มิใช่เพียงแต่มี “อาชีพครู” เกิดขึ้นเท่านั้น เพราะถ้าครูยังสอนวิธีการเดิม ต่อให้โลกเปลี่ยนแปลงไปขนาดไหน ก็ไม่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงตามโลกนี้ไปได้มากนัก ดังนั้นครูต้องเปลี่ยนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยผ่านประสบการณ์ตรงของเขาเอง การพัฒนาครูจึงเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะครูในยุคประชากรดิจิทัล (Digital Citizen) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*.

กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย*.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ตรีนุช เพชรแสนงาม. (2557). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการโครงงานฐานวิจัยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแจ้ห่มวิทยา จังหวัดลำปาง. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ลำปางวิจัย ครั้งที่ 1, 1(1), 395-403.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2542). *ความรู้คู่คุณธรรม : รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิณสุดา สิริรัชตศรี. (2557). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการอภินิหารการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทยการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 พฤษภาคม 6-8, 2557. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- พิมพันธ์ เดชคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: พรทิพพานการพิมพ์.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2560, จาก <http://reed.onecapps.org/ReEDFile/sym1513.pdf>
- ลัดดา ภูเกียรติ. (2552). การสอนแบบโครงงานและการสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน: งานที่ครูประมธทำได้. กรุงเทพฯ: สาอะแอนด์ซัน พรินติ้ง.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดและวิธีการ*. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การเรียนรู้...สู่ทักษะชีวิต: แนวคิดแนวทางในการพัฒนาเด็กให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและเป็นพลังในการสร้างสรรค์โลกให้งดงาม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุริยาสาสน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- Greenstein, L. (2012). *Assessing 21st Century Skills : A guide to evaluating mastery and authentic learning*. California : Corwin a sage Company.
- Partnership for 21st century skills. (2009). *Framework for 21st Century Learning*, Retrieved March 18, 2017, from <http://www.p21.or>

Office of Early Childhood Development Virginia Department of Social Services. (2008).

Competencies for early childhood professionals virginia's early childhood development alignment project. Virginia: Office of Early Childhood Development Virginia Department of Social Services.



รายงานการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ
โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา
รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
Report on the development of reading comprehension skills exercises.
Using local content on the culture of Nakhon Ratchasima Province
English Skills Enhancement Course 2 อ31205 Mathayom 4

อุทัยวรรณ นาซิน
โรงเรียนบุญวัฒนา
Uthaiwan Nachin
Boonwattana School
Corresponding Author E-mail : nachin.2527@gmail.com

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การรายงานครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) หาประสิทธิภาพจากการพัฒนาแบบฝึกทักษะ การอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลจากการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 3) เพื่อเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนจากการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่าน เพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 4) เพื่อศึกษา ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยแบบฝึก ทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการรายงานในครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวนนักเรียน 47 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เครื่องมือที่ใช้ในการรายงาน ประกอบด้วย 1) แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของ จังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 จำนวน 8 ชุด 2) แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 17 แผน 3) แบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและ หลังเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ มีความยากง่ายอยู่ระหว่าง



0.43 - 0.77 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.66 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษ เสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Dependent Samples) ผลปรากฏ ดังนี้

1. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 85.50/80.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80

2. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.62 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 นั่นคือ นักเรียนที่ เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.00

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบหลัง เรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

Abstract

The purposes of this report are 1) to find out the efficiency of developing skill training exercises; Reading for comprehension using local content in the culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English language skills enhancement course 2, 831205, Mathayom 4, according to the 80/80 criterion. 2) To study the effectiveness index from the development of reading comprehension exercises. Read for understanding Using local content on the culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima set, English Skills Enhancement Course 2 831205, Mathayom 4 3) for comparison. Academic achievement between pre-study and post-study scores from the development of reading skill exercises. For understanding by using local content on the culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English language skills enhancement course 2 831205, Mathayom 4 4) To study the satisfaction of Mathayom 4 students with the organization of activities. Teaching with exercises



Reading comprehension skills using local content in the culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English language skills enhancement course 2, 831205, Mathayom 4 level. The target group used in this report is Mathayom 4 students. Number of students: 47 who are studying in the 2nd semester of academic year 2018. Boonwattana School, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province, Secondary Educational Service Area Office 31. Reporting tools include: 1) reading comprehension skills practice using local content on the culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima set, English language skills enhancement course 2, 831205, Mathayom 4, 8 sets, 2) 17 learning management plans, 3) tests to measure academic achievement before and after studying. This is a multiple-choice test with 5 options, 40 questions, with a difficulty value between 0.43 - 0.77, a discriminating power value between 0.22 - 0.66, and the confidence value of the entire test is equal to 0.92 4) Student satisfaction questionnaire with Continue organizing teaching activities with reading comprehension skills exercises using local content. Cultural aspect of Nakhon Ratchasima province, Welcome to Nakhon Ratchasima set, English language skills enhancement course 2 A31205, Mathayom 4, is a 5-level rating scale with 15 items. Statistics used in data analysis include percentages, averages, fractional values. standard deviation Effective index value and to test the hypothesis using t-test (Dependent Samples),

the results appear as follows.

1. Reading comprehension skills practice using local content in the culture of Nakhon Ratchasima province, Welcome to Nakhon Ratchasima set, English language skills enhancement subject 2 831205, Mathayom 4 level, with efficiency (E1/E2) equal to 85.50/80.90, which is high. than the set threshold of 80/80

2. Reading comprehension skills practice using local content in the culture of Nakhon Ratchasima province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English subject 2 831205, Mathayom 4 level, with an effectiveness index of 0.62 or 62.00 percent. are students who study with reading comprehension skills exercises using local content in the culture of Nakhon Ratchasima province, Welcome to Nakhon Ratchasima set, English language skills enhancement course 2 831205, Mathayom 4 level, their knowledge increases by 62.00 percent.

3. Mathayom 4 students who study with reading comprehension exercises using Local cultural content of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English language skills enhancement course 2 831205, Mathayom 4, has a higher mean test score after studying than before studying, with statistical significance at the .05 level.

4. Mathayom 4 students who study with reading comprehension skills using Local content on culture of Nakhon Ratchasima Province, Welcome to Nakhon Ratchasima series, English language

skills enhancement course 2 831205, Mathayom 4 level, satisfied. The overall picture is in highest level

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนไทยอย่างมาก กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สามารถติดต่อสื่อสารและรับสารที่เป็น ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี มีพื้นฐานภาษาอังกฤษที่จะนำไปใช้ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ จึงได้กำหนดแนวทางปรับปรุงหลักสูตรภาษาอังกฤษโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะในการสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษ คือ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการเข้าสู่สังคมและวัฒนธรรม (Socio Cultural Functions) และสามารถสื่อความโดยใช้ภาษาอังกฤษอย่างถูกต้องตรงตามหลักไวยากรณ์ และ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ใช้ (Cognitive Linguistic Functions) เน้นการจัดการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสถานการณ์ให้ได้สัมผัสกับภาษาอังกฤษมากที่สุด ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะทางภาษาจนสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน (กรมวิชาการ, 2544 : 2)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวและเล็งเห็นความสำคัญในการปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ จึงได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษของคนไทยให้ถูกต้อง คล่องแคล่ว และเหมาะสมกับทักษะการใช้ภาษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ฝึกผู้เรียนให้รู้วิธีการ เรียนภาษาอังกฤษด้วยตนเองควบคู่กับการเป็นผู้เรียนที่พึ่งตนเองได้ (Learner-Independence) และ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) (กรมวิชาการ, 2544 : 2) มาเป็นหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดองค์ความรู้ ทักษะสำคัญและคุณลักษณะในกลุ่ม สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คือ มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้และการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 10) และใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศยังมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และ สามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552:221)

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจะต้องเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญ 4 ประการ คือ ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ทักษะการอ่านเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากในปัจจุบันโอกาสที่เราจะเห็นและอ่านภาษาอังกฤษมีมากขึ้น เพราะประเทศไทยเป็น ประเทศที่กำลังพัฒนา การรับเอาเทคโนโลยีและวิชาการสมัยใหม่รวมทั้งเครื่องอุปโภค บริโภค จากต่างประเทศ จึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตของคนไทย ทักษะการอ่านมีความสำคัญมากขึ้น ไม่ว่าจะติดต่อ ทำสัญญาค้าขาย หรือแม้แต่การอ่านฉลากสินค้าอุปโภคบริโภค ล้วนแต่ต้องอาศัยความเข้าใจในการอ่านทั้งสิ้น แต่เนื่องจากทักษะการอ่านเป็นทักษะที่ซับซ้อนและต้องอาศัยการฝึกฝน เป็นอย่างดี เพราะการอ่านไม่ใช่แต่เพียงอ่านตัวอักษรออกเท่านั้นแต่ต้องมีความเข้าใจด้วย ดังนั้นทักษะ การอ่านจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนจากการเรียนในห้องเรียนจากครูผู้สอนจนชำนาญก่อน แล้วจึงไป ฝึกฝนเพิ่มเติม

เองนอกห้องเรียน และเมื่อนักเรียนได้ฝึกการอ่านจนเกิดความชำนาญแล้ว ทักษะการอ่าน ก็จะติดตัวตลอดไปและ เป็นทักษะที่ติดทนกับผู้เรียนได้นานที่สุด (สมิตรา อังวัฒนากุล, 2539 : 149)

การใช้แบบฝึกทักษะในการสอนภาษาอังกฤษเป็นวิธีการหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็น แนวทางให้ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุขและช่วยให้ผู้เรียนได้หัดเพิ่มเติมหรือเสริมจากหนังสือเรียน เพราะการทำแบบฝึกทักษะ ที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนนั้นจะช่วยให้ครูมองเห็นจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนได้อย่างชัดเจน ช่วยให้ ครูแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ดังที่ กรมวิชาการ (2541) กล่าวว่า แบบฝึกทักษะจะทำให้เกิดความแม่นยำ คล่องตัวในแต่ ละทักษะ สามารถใช้ภาษาสื่อ ความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดและมีเหตุผล สามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการประเมิน ทักษะทางภาษาของนักเรียนได้ สอดคล้องกับ เกศกนก ณ พัทลุง (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การ พัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่าแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่อง การจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 91.61/89.31 ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80% อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความ พึงพอใจต่อแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่อง การจับใจความ สำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งยังช่วยเสริมทักษะการใช้ภาษาให้ดียิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม ความแตกต่างของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก

จากประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษของผู้รายงาน พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ทางโรงเรียนกำหนด คือ ร้อยละ 70.00 ซึ่งเมื่อผู้รายงาน วิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวแล้วพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน ภาษาอังกฤษน้อยมาก เนื่องจาก นักเรียนไม่สามารถอ่านจับใจความสำคัญ หรือ รวบรวมรายละเอียดสิ่ง ที่อ่านได้ถูกต้อง ตลอดจนต้องใช้เวลาในการ อ่านเพื่อทำความเข้าใจนานเกินไป อีกทั้งนักเรียนส่วนใหญ่ คิดว่าเป็นวิชาที่ยากและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชานี้ ทำให้ ประสบกับปัญหาในการเรียนการสอนส่งผลให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้รายงานจึงสร้างแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาใน ท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษ เสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยสาระที่นำมาใช้ การสร้างแบบฝึกทักษะดังกล่าวนี้เป็นสาระที่มีอยู่ ในท้องถิ่น เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวนักเรียนจะทำให้ นักเรียนมีความสนใจที่จะศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ผู้รายงานต้องการ ทราบว่าการอ่านภาษาอังกฤษ ที่สร้างขึ้นนั้นสามารถพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนหรือไม่ ผลที่ได้จาก การรายงานจะเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในระดับอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาประสิทธิภาพจากการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาใน ท้องถิ่นด้าน วัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลจากการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาใน ท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษ เสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน จากการ พัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหา ในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียววัดสองครั้ง (One Group Pretest Posttest Design) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวนนักเรียน 47 คน ที่กำลังศึกษาใน ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2561 โรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรายงานการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหา ในท้องถิ่นด้าน วัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย

1.แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรม ของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 8 ชุด คือ

ชุดที่ 1 History and general information of Nakhon Ratchasima

ชุดที่ 2 Religious Tourist Attractions

ชุดที่ 3 Natural Tourist Attractions

ชุดที่ 4 Local Food

ชุดที่ 5 Local Products in Nakhon Ratchasima

ชุดที่ 6 Local Festivals in Nakhon Ratchasima

ชุดที่ 7 Important Persons

ชุดที่ 8 Museums in Nakhon Ratchasima

2. แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 17 แผน



3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรม ของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรายงานการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

1. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษ เสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 80/80 ด้วยค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ/ ผลลัพธ์ (E1/E2)

2. วิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผลของแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหา ท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้สูตร E.I

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ด้วยค่าสถิติ t-test แบบกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent Samples)

4. วิเคราะห์หาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามความคิดเห็นของนักเรียน โดยรวมคะแนนแล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย นำไป เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 85.50/80.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80

2. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.62 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 นั่นคือ นักเรียน ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหา ในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.00

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ทดสอบหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการรายงานแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมของ จังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ (E/E3) เท่ากับ 85.50/80.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษ ที่มีเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (STAD) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และเอกสารประกอบการอ่านภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้วิธีสอนแบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ 87.59/82.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 70/70 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี ขาจิตตะ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างบทเรียน การอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเกาะแก้วพิทยาสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่น มีประสิทธิภาพด้าน กระบวนการ และผลลัพธ์ของบทเรียน 80.84/80.50 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 สอดคล้องกับ งานวิจัยของฐิติกาญจน์ จันทรมบิต (2549) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาบทอ่าน ภาษาอังกฤษ โดยใช้บริบทท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนมหาวิทยาลัยนุกูล ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บทอ่าน ภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้าน วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.98/83.42 ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 80/80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกนก ณ พัทลุง (2550) ได้วิจัยเรื่อง



การพัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า แบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 91.61/89.31 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส ภูพาน (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยบทเรียนที่เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนที่ เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.10/82.08 การที่แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของ จังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcometo Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 85.50/80.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 เนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1 ในการสร้างแบบฝึกทักษะได้การคัดเลือกเนื้อหาในท้องถิ่นให้เหมาะสมกับระดับ ชั้นของนักเรียน โดยผู้รายงานได้พิจารณาคำศัพท์ โครงสร้างไวยากรณ์ โดยยึดสาระการเรียนรู้พื้นฐาน ภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนบุญวัฒนา พุทธศักราช 2553 เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกเนื้อหา

1.2 การใช้เนื้อหาที่เน้นเกี่ยวกับท้องถิ่นเป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่ใกล้ตัวผู้เรียน จากประสบการณ์จริงจากสภาพแวดล้อมใกล้ตัวนักเรียน สอดคล้องกับความต้องการ กล่าวคือ ความสำคัญของลักษณะเนื้อเรื่องในการสอนภาษาตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างความรู้เดิมเน้นการพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ผู้เรียนสามารถ ดึงดูดเอาความรู้พื้นฐาน ที่สอดคล้องกับเนื้อหาออกมาใช้

1.3 เนื้อหาในแบบฝึกทักษะที่เน้นเนื้อหาท้องถิ่น ที่ผู้รายงานได้ใช้เป็นสื่อในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ สอดคล้องกับตัวชี้วัด และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีการเรียงลำดับเนื้อหา จากง่ายไปหายาก คือ เรียงจากเนื้อหาที่ใกล้ตัวที่ผู้เรียนได้พบเห็นอยู่เป็นประจำเป็นข้อความสั้น ๆ ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับเรื่องที่อ่านได้ ความยากง่ายเหมาะสมกับวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของผู้เรียน มีความน่าสนใจ ถูกต้องและทันสมัย ผู้เรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์

1.4 ความกะทัดรัดของเนื้อหาในแบบฝึกทักษะพร้อมกับใบความรู้ แบบฝึกหัด ซึ่งเหมาะสมกับเวลา และการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหาในแบบฝึกทักษะ ทำให้แบบฝึกทักษะ น่าสนใจและมีความหมายสำหรับนักเรียนและเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็นมากขึ้น

2. แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.62 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 นั่นคือ นักเรียน ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ ที่มีเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้ วิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (STAD) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่า ดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 6338 หมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 63.38 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฐิติ

กาญจน์ จันทร์ สมบัติ (2549) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาบทอ่าน ภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้าน วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บทอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้าน วัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6266 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้า ทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.66 การที่แบบฝึก ทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.62 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.00 นั่นคือ นักเรียนที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความ เข้าใจโดยใช้ เนื้อหา ในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชา ภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 62.00 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักเรียนได้เรียนรู้จากแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ที่ผ่านกระบวนการสร้างและหา คุณภาพอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน อีกทั้งนักเรียนได้ทำแบบฝึกทักษะที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับเรื่อง ที่สอนอย่างต่อเนื่องและเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก จึงทำให้นักเรียนมีความรู้ เพิ่มขึ้น

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาใน ท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษ เสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบหลัง เรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ม่วงอร่าม (2547) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง การพัฒนา ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้วิธีการเรียนแบบร่วมมือ และ ความคงทนในการเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความ เข้าใจ โดยใช้วิธีการเรียนแบบร่วมมือ หลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี ขาจิตตะ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างบทเรียนการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบท ท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเกาะแก้วพิทยาสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการอ่าน ภาษาอังกฤษของนักเรียนกลุ่มทดลอง หลังการใช้บทเรียน การอ่านภาษาอังกฤษ ที่เน้นบริบทท้องถิ่นสูงกว่าการใช้ บทเรียนการอ่านภาษาอังกฤษแบบปกติของ นักเรียนกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง กับงานวิจัยของ รุติกาญจน์ จันทร์สมบัติ (2549) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาบทอ่านภาษาอังกฤษ โดยใช้บริบท ท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผล การศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบทอ่าน ภาษาอังกฤษ โดยใช้บริบทท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรม จังหวัดมหาสารคาม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูง กว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกนก ณ พัทลุง (2550) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษา ปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส ภูพาน (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยบทเรียนที่เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการสอนแบบ ปฏิสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถ ในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการใช้บทเรียนที่เน้น เนื้อหาบริบทท้องถิ่นสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่แบบฝึกทักษะการอ่าน เพื่อความเข้าใจ โดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ย ของคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยแบบฝึกทักษะที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ เป็นสื่อในการ จัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 831205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่นแต่ละชุดได้กระตุ้นการเรียนรู้และสร้าง เจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบฝึกทักษะการอ่าน เพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาท้องถิ่น ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกาญจน์ จันทรสมบัติ (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาบทอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้านวัฒนธรรม จังหวัดมหาสารคาม สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมหาวิชานุกูล ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยบทอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมจังหวัด มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน นักเรียนเห็นว่าข้าพเจ้ารู้สึกเชื่อว่าวิชาภาษาอังกฤษมีประโยชน์ต่อการ ดำรงชีวิต การใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนนี้ทำให้ข้าพเจ้ามีความรอบรู้วิชาภาษาอังกฤษ และมี การวัดผลระหว่างภาคปลายภาคและแจ้งผลการวัดให้นักเรียนทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกนก ณ พัทลุง (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับ ใจความสำคัญ สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อแบบ ฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัส ภูพาน (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษด้วยบทเรียนที่เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วย บทเรียนที่เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการสอน แบบปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นอยู่ในระดับมาก การที่แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกิจกรรม การเรียนการสอนด้วยแบบฝึกทักษะทั้ง 8 ชุด เป็นกิจกรรมการเรียนที่แปลกใหม่ที่ผู้เรียนไม่เคยเรียนมา ก่อน ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่ายเพราะความจำเริญในการสอนแบบเดิมของครู และเกิดความสนใจ ในการเรียน และบทเรียนได้นำเสนอประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้อยู่เสมอ เช่น การใช้คำถามหรือ สื่อย่างง่าย ๆ คือรูปภาพ เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองแล้วให้การเสริมแรง (Reinforcement) โดยให้ ทราบผลการตอบสนองทันที ผู้เรียนจึงเกิดความพึงพอใจในการเรียน อีกทั้งเป็นการตอบสนองการจัด การศึกษาโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถสร้างองค์ความรู้และพัฒนาตนเองได้ มีส่วนร่วม ในการเรียนทุกขั้นตอน ปฏิบัติกิจกรรมอย่างหลากหลาย ทั้งที่เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลโดยมีครูเป็น ผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้

นักเรียนมีความพึงพอใจที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่เสมอ จึงถือว่าแบบฝึกทักษะ ที่สร้างขึ้นถูกต้องตามหลักวิชาการและส่งผลดีต่อการเรียนการสอน ด้วยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอนในการใช้ให้เข้าใจ มีการวางแผน กำหนดกิจกรรม การฝึกไว้ให้ชัดเจน และทำการฝึกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงจะทำให้การสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

1.2 ขณะที่นักเรียนประกอบกิจกรรมทั้งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ครูผู้สอนควรดูแลให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา และคอยควบคุมเรื่องเวลารวมทั้งความประพฤติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

1.3 ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดความ สนใจ ความสนุกสนานไม่เบื่อหน่ายต่อการร่วมกิจกรรม ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

1.4 การนำแบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรม ของจังหวัด นครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ไปใช้ ครูผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติในเวลาเรียน หรือนอกเวลาเรียนก็ได้

1.5 ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้มีการนำ แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมาชุด Welcome to Nakhon Ratchasima กับนักเรียนระดับชั้นเดียวกันในโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้แบบฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้ เนื้อหาในท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ชุด Welcome to Nakhon Ratchasima รายวิชาภาษาอังกฤษเสริมทักษะ 2 อ31205 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กับวิธีการสอนแบบปกติ หรือ การเรียนการสอนที่ใช้สื่อการสอนประเภทอื่น ๆ

2.2 ควรสร้างแบบฝึกทักษะเพิ่มเติมในเนื้อหาอื่นๆ ของรายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือระดับชั้นอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน รวมทั้งข้อเด่นและข้อด้อยของแบบฝึกทักษะแต่ละเนื้อหาหรือแต่ละระดับชั้นเรียน

2.3 ครูควรศึกษาพื้นฐานความสามารถในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบฝึกทักษะตามระดับความสามารถของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ อิกิกรชัย. (2556). *เสริมอัจฉริยะการอ่านให้กับสมอง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวธรรม.
- กาญจนา ปราบพล. (2531). *การทดสอบและการประเมินผลสำหรับครูผู้สอนภาษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศกนก ณ พัทลุง. (2550). *การพัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. นครศรีธรรมราช : โรงเรียนสตรีปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.
- ขวัญเมือง พันธมะแพทย์. (2553). *การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บทเรียนการตูน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตร และการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2537). *เอกสารเสริมความรู้สำหรับครูผู้สอนภาษาไทยแบบมุ่งประสบการณ์ภาษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 2*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เครือวัลย์ จตุพรพูนทรัพย์. (2547). *การพัฒนาสื่อเสริมการอ่าน - เขียน ภาษาอังกฤษ เรื่อง ท้องถิ่นนครปฐมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส ลิ่มหัน. (2540). *การศึกษาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนกรมสามัญในจังหวัดภูเก็ต*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จรัส ภูพาน. (2533). *การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยบทเรียนที่เน้นเนื้อหาบริบทท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จินตวิทย์ คล้ายสังข์. (2556). *การผลิตและการใช้สื่ออย่างเป็นระบบ เพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์ : ศูนย์หนังสือจุฬา.
- ฉลองชัย สุรวัฒนบุรณ. (2542). *การเลือกใช้สื่อการสอน*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรสุดา ดวงพลอย. (2526). “แนวความคิดภาษาศาสตร์เชิงจิตวิทยา (Psycholinguistics) และจิตวิทยาการเรียนรู้ (Cognitive Psychology) และการอ่านภาษาอังกฤษ, ภาษาปริทัศน์, 4(1) : 14-1.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน*. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาสารคาม.
- ชัชวิญญ์ คำภิรมย์. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีวิโรจน์ฟาร์ม จำกัด*. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาลิสา มากแผ่นทอง. (2559). *การวิจัยการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2544). *หลักการและทฤษฎีเทคโนโลยีทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.

- ฐิติกาญจน์ จันทรมสมบัติ. (2549). การพัฒนาบทอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่นด้านวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม : โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ณัฐชยา เอื้อมุ่น. (2544). ความพึงพอใจต่อการให้บริการห้องสมุดประชาชนของนักศึกษานอกโรงเรียน โรงเรียนสายสามัญ วิธีการเรียนทางไกล ศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ดารณี ขาจิตตะ. (2556). การสร้างบทเรียนการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บริบทท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเกาะแก้วพิทยาสรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ถวัลย์ มาศจรัส และคณะ.(2556). นวัตกรรมการศึกษา ชุด 4 มิติการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2555). สอนเป็น สอนดี สอนเก่ง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองพูล บุญถึง. (2545). “ผลงานทางวิชาการประเภทแผนการสอน” ข้าราชการครู, 3(12) : 3-10.

การพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Leadership development for change among school administrators

นลธวัช ยูทรวงศ์¹ และ วรณพร พุทธภูมิพิทักษ์²

วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Nontawat Yuttawong¹ and wannaporn Buddhapoompitak²

Northern College, Stamford International University

Corresponding Author Email: nontawat192498@gmail.com wannaporn@northern.ac.th

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยอมรับความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้หลักการบริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงคุณธรรมในการบริหารโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ยกย่อง นับถือ ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และประพฤติปฏิบัติตาม เป็นแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำ เปิดโอกาส และส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับพัฒนางานผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ : การพัฒนาผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This article aims to identify strategies for developing change leaders among school administrators. Lead to sustainable development. By embracing differences and implementing adjustments. The function of educational institution administrators requires management tactics that combine science and creativity. Morality in management requires setting an example, being kind, praising, trusting, and encouraging people to do the right thing. To provide a framework for motivating educators to work methodically. Administrators must also be creative in providing guidance, opportunities, and support for new learning to build leadership skills and promote change among educational institution administrators.

Keywords: Leadership Development, Change, Executives



บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งการจัดการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาคน บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีบทบาทเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องมีทักษะแห่งความเป็นผู้นำที่สามารถวางแผนมองถึงอนาคต โดยผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคล และการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงดึงดูดใจต่างใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในที่สุด

จากการปฏิรูปการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ ด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดกรอบการพัฒนาการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยความมั่นคงนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทำให้ประเทศมั่งคั่งและยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาประเทศ ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวอีกว่า การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติ เข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรมรักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกได้อย่างแท้จริง ซึ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญ มากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

การบริหารสถานศึกษาในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะยุคที่เป็นสังคมใหม่ในปัจจุบันที่มีการใช้สื่อ Social ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการที่จะพัฒนาการศึกษาให้ดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง มีมุมมองและความคิดสร้างสรรค์ มีมิติในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับยุคโลกไร้พรมแดนก้าวหน้าโลก โดยผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยากต่อการคาดการณ์ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคของโลก Social อย่างมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นองค์กรจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหายได้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554 ; อ้างถึงใน อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนมากที่สุด พัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้พ้นจากภาวะวิกฤตที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงให้มีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งมูชินสกี (Muchinsky, 1997) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร นอกจากนี้ (Bass & Avolio, 1990) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเอง และมองงานในแง่บวกหรือกระบวนการทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การทำให้เป็นจริงในตัวเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Covey, 2004) ที่กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละ

ส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก ส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ และยังสอดคล้องกับ (Bass, 1985) ที่เห็นว่าการมีบารมีมีความจำเป็น และมองว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่นอกเหนือจากควมมีบารมี คือ การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก (Individualized Consideration) บุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ ต้องคอยพึ่งผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในแนวคิดของ บาส (Bass, 1985) ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ใช่แค่เพียงใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass, 1985) ได้เสนอว่าผู้นำ 2 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็น พลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ประสบการณ์ที่ต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน โดย (Bass, 1985) เปรียบเทียบให้เห็นว่า ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นที่สูง

(Kotter, 1990 ; Kotter, 1996) ได้เสนอแนวคิด กระบวนการ เปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน (The Eight Stage Change Process) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการแข่งขันในตลาดโลก และเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีกว่า กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 8 ขั้นตอนประกอบด้วย

1) การสร้างความรู้สึกว่าจะต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน (Establishing a Sense of Urgency) ด้วยการประเมินสถานะทางการตลาดและคู่แข่ง ชี้ให้เห็นวิกฤตการณ์ และโอกาสหรือช่องทางในการผ่านพ้นภาวะวิกฤต

2) สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Creating the Guiding Coalition) ด้วยการกำหนดให้มี กลุ่มทำงานเป็นทีมให้มีอำนาจมากพอที่จะนำคนอื่น ๆ ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่

3) พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing a Vision and Strategy) ด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้อ วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง

4) สื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (Communication the Change Vision) ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นั้นแก่คนในองค์กรด้วยการชี้แนะและการจำลองสถานการณ์จนคนเริ่มยอมรับวิสัยทัศน์นั้นและเริ่มเปลี่ยนแปลง

5) การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง (Empowering Broad-Based Action) ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบหรือโครงสร้างขององค์กรหรือแม้กระทั่งการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการ ต่างๆ เพื่อขจัดอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่มีต่อ

วิสัยทัศน์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

6) การสร้างชัยชนะระยะสั้น (Generating Short-Term Wins) ด้วยการทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏออกมาในรูปของความสำเร็จหรือชัยชนะ พร้อมกับการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

7) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่และการสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า (Consolidating Gains and Producing More Change) ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างและ นโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลัง สำคัญในการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการหาช่องทางหรือแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่ม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระลอกแล้วระลอกเล่า อย่างไม่ขาดสาย

8) รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร (Anchoring New Approaches in the Culture) ด้วยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาการสร้างความผู้นำและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร

โดยที่ (Yukl, 1998) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงของผู้นำยังมีเรื่องของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร สำหรับ (Oke, Munshi & Walumbwa, 2009) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม ซึ่ง (Oke, Munshi, & Walumbwa, 2009) ได้ทำการพัฒนากรอบความคิดหลักของ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กรโดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3.การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองมติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมอง ในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลายและหลีกเลี่ยงการควบคุม

แนวคิดของ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000) ได้กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตาม มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ (Covey, 2004) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรเปิดโอกาสกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กร ที่การเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายของผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ ๆ ร่วมกัน

(Kent et al, 1996) ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้เสนอว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงผ่าน พฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์

(Visioning) 2) สร้างความเป็นไปได้ (Creation Possibilities) 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating for Meaning) 4) การส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงาน (Enlisting and Developing stakeholders) 5) ตั้งใจสร้างจิตวิญญาณ (Building Spirit and Willfulness) 6) เป็นแบบอย่าง (Managing one's Self)

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงจากบนลงล่าง (Top-down Models) เน้นภาวะผู้นำผู้บริหารระดับสูง สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนายุทธศาสตร์ สื่อสารวิสัยทัศน์ และรวม ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำกำหนดเป้าหมาย ทำให้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ชัดเจน มีให้ผลป้อนกลับให้รางวัลกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และดำเนินการเมื่อไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่ปฏิเสธปัจจัยมนุษย์คำนึงถึงบุคลากร และต้องการให้บุคลากรก้าวหน้า อย่างไรก็ตามผู้นำจะเน้นพฤติกรรมการทำงานที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงวัฒนธรรม ผู้นำสามารถควบคุม สรรหา ส่งเสริมให้สิ่งจูงใจสนใจปัจจัย บุคลากร และการเปิดโอกาสให้มีผลการป้อนกลับ พฤติกรรมใหม่จะได้รับการยอมรับและกลายเป็น วัฒนธรรม 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นคุณค่าและการจัดลำดับความสำคัญในการจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายกระตุ้นการทำงานโดยใช้พันธกิจการมองโลกในแง่ดี ความศรัทธาอย่างแรงกล้า ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ผู้นำจะสนับสนุนและ ส่งเสริมแสดงความสนใจและเสนอการสนองงาน เสียสละเพื่อกลุ่ม และแสดงความมีจริยธรรมผู้นำท้าทายคนให้มองปัญหาในมุมมองใหม่และหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ผู้ตามจะเชื่อมโยงกับพันธกิจมากขึ้น แสวงหาวิธีที่จะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานและทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร

3) วิธีการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Approach) เน้นการใช้กลยุทธ์ 8 ขั้น คือ การสร้าง ความรู้สึกเป็นเรื่องเร่งด่วน การสร้างแนวทาง การแนะนำให้พนักงานกล้า (Guiding Coalition) การพัฒนายุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์ การสื่อสารวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน โดยใช้คณะกรรมการเป็นฐาน การทำให้ประสบความสำเร็จในระยะสั้นการทำให้ผล ประโยชน์มั่นคง และการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ยึดวิธีการใหม่ในวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งรูปแบบไม่ได้เริ่มด้วยวิสัยทัศน์ ผู้นำจะเป็นผู้สร้างความรู้สึกว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงและสร้างพลังเพื่อช่วยผลักดัน การข้ามขั้นแรกจะนำไปสู่ความล้มเหลว

ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มาจากคำ “ การเปลี่ยนแปลง ” หรือ Transformation และคำว่า “ ภาวะผู้นำ หรือ Leadership” การเปลี่ยนแปลง (Transformation) คือ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Fundamental Change) ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลง (Changing) “รูปแบบ (Form)” “สภาพ (Condition)” “ลักษณะนิสัย(Character)” หรือ “หน้าที่ (Function)” (Richard Simon & Max Schuster, 1982) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการซึ่งก่อให้เกิดการจูงใจและความผูกพัน การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานของ และมุ่งให้บรรลุอุดมการณ์ และคุณค่าของผู้ตามในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะทำให้เกิดความไว้วางใจและทำให้ความไว้วางใจยั่งยืน ความไว้วางใจมีความหมายและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งเป็นการรวมสมรรถนะ (Competencies) ความซื่อสัตย์ (Constancy) ความเอาใจใส่ ความยุติธรรมปราศจากอคติ ซึ่งส่วนมากเชื่อถือได้อย่างแท้จริง (Authenticity) (Subir Clowdbury, 2000)

การพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Manaasse, A.L. (1986). ในการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวก่อน (Personal vision) เพื่อหล่อหลอมมาเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) กับสมาชิกภายในองค์กร จากนั้นทั้งผู้นำและสมาชิกภายในองค์กรร่วมกันสื่อสารวิสัยทัศน์ภายในองค์กร และมอบอำนาจ (Empower)

แก่ผู้ปฏิบัติให้เป็นจริง ซึ่งจากคำกล่าวของ (Foster, 1989) : ปัจจุบันผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่สามารถนำองค์การ ไปสู่ ประโยชน์ที่มากมายมหาศาลยิ่งขึ้น สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ สามารถทำให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล โดยการใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาจากแนวคิดเกี่ยวกับ อำนาจสู่วิธีการที่ใช้เพื่อกระตุ้นผู้บริหาร

Hoy and Miskel. (1991). ได้สรุปถึงความสำคัญของผู้นำไว้คือ ผู้นำมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นเสมือนหลัก (Anchors) นำทางในเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบประสิทธิผลขององค์การเป็นบุคคลที่ได้รับการคาดหวังให้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านเหตุผลและอารมณ์ และได้รับปัจจัยด้านสถานการณ์วิกฤต (Critical situational Factors) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา คือ สภาพแวดล้อม บทบาทของผู้นำธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะขององค์การ โดยกล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ควรให้ความสำคัญกับการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และการกระตุ้น การใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Leithwood. (1999). กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การ กำหนดทิศทาง โดยการสร้างและการสื่อสารเกี่ยวกับความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วม และการตอบสนอง ทางบวกต่อความหวังเชิงพฤติกรรมที่สูง ซึ่งต้องถูกทำให้บรรลุเป้าหมาย ไม่เพียงผ่านโครงสร้างและ ระบบแต่โดยการทำให้ผู้ตามสามารถ "รู้สึก" เกี่ยวกับภาวะผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำสถานศึกษา ซึ่งมี ความสามารถพิเศษใช้อำนาจในทางบวกสร้างความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความสามารถที่ จะเอาชนะอุปสรรค และเป็นที่มาของความภาคภูมิใจในฐานะผู้มีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานพิจารณาผู้นำในฐานะสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีการอย่างรู้พิเศษเกี่ยวกับสิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานอย่างสูง

Maria Sloane. (2014). กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถสร้างกรอบความสำเร็จเมื่อประยุกต์ใช้อย่างถูกต้อง โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์และการหยั่งรู้เพื่อเข้าใจ และเพิ่มวิธีการทำงานที่ถูกต้องซึ่งทำให้เกิด ศักยภาพ ในการทำงานและองค์กรแห่งความรู้

บทสรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับพัฒนาผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารฯ จึงควรมีการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปกครองอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า (สุขุม จุสนิต, 2560) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดีเป็นที่ปรึกษาที่ดี ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร (ธีรศักดิ์ สารสมศรี, 2563)

ข้อเสนอแนะ ในเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมพัฒนาทักษะของผู้บริหาร โดยมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้บริหารให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาแนวคิด วิสัยทัศน์เชิงบวก อันเป็นทักษะที่ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างในความสามารถของแต่ละบุคคล

ส่วนในเชิงปฏิบัติเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม การสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมสูง จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นความแตกต่างในความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งผลถึงการมอบหมายงานตรงความสามารถ การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ 5,5 (พฤษภาคม 2563): 348-349.
- สุขุม จุสนิพ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวชิราลงกรณ.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. London: Collier Mcmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Developing transformational leadership: 1992 and beyond*. *Journal of European Industrial Training*, 5(10), 21-27.
- Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Simon & Schuster.
- Foster, S.H. (1989). *Mobility of Employees and Managerial Prerogative*. *The Modern Law Review*, 52: 251-260. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1989.tb02822.x>
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kent T, Johnson JA, Graber DR. (1996). *Leadership in the formation of new health care environments*. *Health Care Superv*. 1996 Dec;15(2):27-34. PMID: 10162812
- Kotter, J.P. (1990). *A Force for Change* (New York: Free Press, 1990), 25.
- Kotter, J.P. (1996). *Leadership Change*, 1st ed. (Boston: Harvard Business School Press, 1996), 21.
- Leithwood, K. (1999). *Doris Jantz and Rosanne Steinbach, Changing Leadership for Changing Time* (Buckingham: Open University Press, 1999), 57

- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). *The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities*. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.
- Maria Sloane. (2014). *Transformational Leadership Is Crucial*. (online), accessed 11 March 2014. Available from <http://www.marlasloane.com/transformationalleadership/index.php>
- Manaasse A.L. (1986). *Vision and Leadership: Paying attention to intention*, *Journal of Education*, 63(1), 1986): 150-173
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology (5th ed.)*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Richard Simon and Max Schuster. (1982). "Webster's New World Dictionary," 1982, 794. 50
- Subir Clowdby. (2000). *The Nature of Leadership* (New York: Management Financial Times Prentice-Hall, 2000), 280.
- Yukl, Gary A. (1998). *Leadership in organizations*. (4th ed.). New Jersey: Prentice. Hall.

ครูปฐมวัยคิดอย่างสร้างสรรค์ : ตามรอยศาสตร์พระราชา
Early Childhood Teacher Creative thinking skill :
Follow The King's Philosophy

กุลนาถ ปังศรี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า จังหวัดขอนแก่น

Kunlanat BangSri

Nong Sao Lao Subdistrict Municipality Child Development Center Khon Kaen Province

Corresponding Author Email: Kunlanat1@hotmail.com

(Received: 11 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในศตวรรษที่ 21 ที่ควรส่งเสริมให้เกิดกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถการคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ คิดคล่องแคล่วในสถานการณ์ต่าง คิดยืดหยุ่นทดแทนสิ่งที่ขาดหาย และคิดละเอียดลออในการทำงาน โดยการตามรอยศาสตร์พระราชาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด ทำ แสดงความคิดเห็น เพื่อค้นหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตามศาสตร์พระราชาจนสามารถพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์, ศาสตร์พระราชา, ครูปฐมวัย

Abstract

Early childhood teacher A creative thinking is an important and essential skill in the 21st century. That should encourage students for students the ability to take new initiatives, fluently in different situations, flexible to replace missing things, and Elaboration about work. Follow The King's Philosophy with the learning. Allowing the student to participate in thinking, making comments To search and create knowledge by oneself.

Keywords: creative thinking skill, The King's Philosophy, Early childhood teachers



บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์ครูปฐมวัย เป็นทักษะสำคัญและจำเป็นในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็น 1 ในทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและปรับตัว ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยและต่างประเทศทั่วโลกกำลังประสบปัญหาวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (WHO ประเทศไทย, 2563) จึงทำให้การเรียนการสอนในปัจจุบันต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน เป็นการสอนแบบออนไลน์เกือบทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับอุดมศึกษา ในอนาคตอันใกล้ก็ไม่สามารถทราบได้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคจะลดน้อยลง จนสามารถกลับไปเรียนในสถานศึกษาได้ตามปกติหรือไม่ การพัฒนานักศึกษาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นมากในขณะนี้ เนื่องจากมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จะเติบโตเป็นกำลังที่ดีของประเทศชาติ

ทำไมต้องความคิดสร้างสรรค์

ในบรรดาความคิดทั้งหลาย “ความคิดสร้างสรรค์” ได้รับความสนใจมากที่สุด เพราะช่วยฝึกให้ผู้เรียนคิดได้ คล่องแคล่วว่องไว และสร้างสิ่งใหม่ที่น่าสนใจซึ่งความเจริญก้าวหน้า ความคิดสร้างสรรค์จึงได้ถือเป็นกระบวนการทางสมอง ที่คิดหาคำตอบได้หลายคำตอบ คิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่ เกิดการดัดแปลง ปรับแต่งความคิดเดิม ผสมผสานหรือต่อยอดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ความรู้ใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ วรรณกรรม ศิลปะ ดนตรี นวัตกรรม เทคโนโลยี รวมทั้งหลักการ แนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่และวิทยาการต่างๆ นั้นเพราะ ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะการ คิดหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ คิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น และ คิดละเอียดลออ องค์ประกอบเหล่านี้นำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ได้จนเป็นผลสำเร็จ (Guilford, 1977 และ ฉันทนา ภาคบกข, 2554) อีกทั้ง “ความคิดสร้างสรรค์” ยังเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ครูปฐมวัยควรมีอย่างยิ่ง เพราะจะพบอยู่ในหัวข้อ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม กับ ทักษะชีวิตและการทำงาน ที่กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและความยืดหยุ่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอีกด้วย



ภาพที่ 1 ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

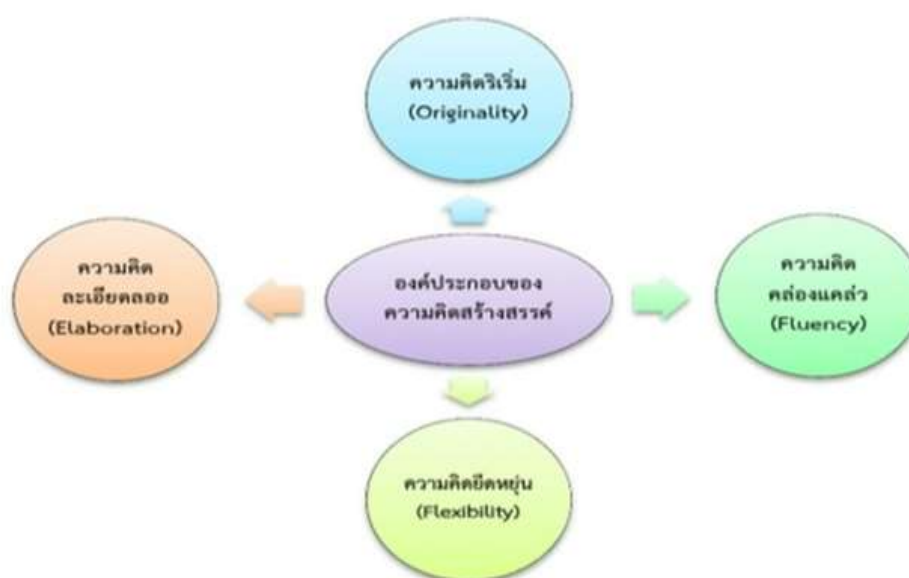
ที่มา : <http://images.app.gpooolgl/kCrZaPvck88kAkQc7>

นอกจากนี้ ผู้เรียนที่เป็นนักศึกษาครูยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จึงต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีก่อนแล้วจึงถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้กับเด็กปฐมวัยต่อไปได้ เพราะหกขวบแรกของชีวิตเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก เด็กพัฒนาทุกด้านได้รวดเร็วที่สุดโดยเฉพาะสมอง คุณภาพของการพัฒนาเด็กจะมีผลต่อชีวิตในระยะยาวตราบนานถึงวัยผู้ใหญ่ จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ เพื่อการพัฒนาเด็กอย่างเต็มที่และถูกต้องในช่วงเวลาที่ทองของชีวิตนี้

เมื่อทราบความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์อย่างนี้แล้ว มาทำความเข้าใจต่อเกี่ยวกับ “ความคิดสร้างสรรค์” ให้ยิ่งขึ้นในหัวข้อถัดไป

ความคิดสร้างสรรค์ คืออะไร

ความคิดสร้างสรรค์ คืออะไร มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้มากมาย ซึ่งผู้เขียนของนำเสนอ Guilford (1950 อ้างใน อารีย์ พันธมณี, 2557) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดอเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ รวมถึงการคิดค้นพบ พบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จด้วย และยังอธิบายเพิ่มเติม ความคิดอเนกนัยว่ามีองค์ประกอบด้วยลักษณะ 4 ด้าน แสดงในภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดกิลฟอร์ด

ที่มา : หนังสือฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. **ความคิดริเริ่ม (Originality)** หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับความคิดของคนอื่นและแตกต่างจากธรรมดา ผู้ที่มีความคิดริเริ่มจะเป็นผู้ที่มีความคิดต่าง คิดใหม่ คิดแปลกแยก คิดไม่เหมือนใคร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมากหากสามารถพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดสิ่งใหม่ หรือดัดแปลงสิ่งเก่าให้มีลักษณะโดดเด่นเกิดนวัตกรรม

2. **ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)** หมายถึง ความคล่องตัวในการคิดตอบสนองสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุด ได้รวดเร็ว และได้ปริมาณมากในเวลาที่กำหนด ในการคิดแบบนี้ต้องการเรื่องของปริมาณและความเร็ว การที่สามารถฝึกให้ผู้เรียนคิดคล่อง จะทำให้ผู้เรียนคิดได้ไว คิดได้เยอะ คิดได้ปริมาณมาก คิดได้หลากหลายวิธี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนได้

3. **ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง ทั้งความคิดและการกระทำ เป็นการคิดที่ต้องการอยากเกิดขึ้นกับผู้เรียนมากขึ้น เพราะการคิดแบบนี้จะทำให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์ เปรียบเทียบ คิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดแทนกัน โดนใช้คุณสมบัติที่ใกล้เคียงกัน การคิดยืดหยุ่นนี้ จึงเหมาะสำหรับการดำรงชีวิตในยุคที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. **ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)** หมายถึง ความคิดในรายละเอียด เพื่อขยายความคิดหลัก หรือความคิดครั้งแรกให้มีความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถอธิบายให้เห็นภาพ ในการคิดลักษณะนี้ยังเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอยู่มาก นอกจากความใหม่ ความเร็ว ความหลากหลายแล้ว ความละเอียดลออ ก็เป็นการคิดที่ควรฝึกกับผู้เรียน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์มากขึ้น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ที่ประกอบไปด้วยความคิดริเริ่ม ในการคิดสิ่งแปลกใหม่แล้ว แต่ในความแปลกใหม่และความใหม่พิเศษนั้นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญอย่างสร้างสรรค์ด้วย ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงไม่เพียงแต่มีความคิดใหม่เท่านั้น แต่จะต้องคิดคล่อง พยายามคิดอย่างหลากหลายและประสานความคิดติดตามให้ตลอด มีความตั้งใจ สนใจในรายละเอียดมีความคิดละเอียดลออ จนเกิดความสำเร็จด้วยสิ่งที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้นั้น มีด้วยกันหลากหลายวิธี หลากหลายกิจกรรม หลากหลายกระบวนการเรียนรู้ แต่ในบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอ ครูปฐมวัยคิดอย่างสร้างสรรค์: ตามรอยศาสตร์พระราชากับกระบวนการเรียนรู้บูรณาการที่นำเสนอในหัวข้อถัดไป

ครูปฐมวัย คิดอย่างสร้างสรรค์ ตามรอยศาสตร์พระราชากับ

“...ครูนั้นจะต้องให้ความรู้แก่เด็กๆ ด้วยความเมตตา ด้วยความหวังดี คือ ด้วยความเมตตาต่อผู้ที่เป็นลูกศิษย์ และด้วยความหวังดีต่อส่วนรวม เพราะถ้าส่วนรวมประกอบด้วยบุคคล ที่มีความรู้ดี ส่วนรวมก็ไปรอด....”

พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่คณะ อาจารย์ และนักเรียนโรงเรียนวังไกลกังวล ณ พระราชวังไกลกังวล หัวหิน ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๑๓



ภาพที่ 3 ในหลวงเสด็จเยี่ยมเยียนครู

ที่มา: <http://images.app.gpooolm738Cq15WwAwk1te6>

“ศาสตร์พระราชา” คือ องค์ความรู้ของพระราชา (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เป็นพระมหากษัตริย์ไทย รัชกาลที่ 9) ที่ทรงช่วยเหลือปวงชนชาวไทย ในการวางแผนทาง แนวคิด หลักทฤษฎี ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง การทรงงานตลอดจนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชน ที่พระองค์ได้สร้างประโยชน์สุขแก่คนไทยทุกหมู่เหล่าอย่างหาที่สุดมิได้ พระองค์ทรงครองแผ่นดินโดยธรรม ยึดหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ในการปฏิบัติพระราชภารกิจเพื่อประชาชนคนไทยให้ อยู่ดี กินดี พอกิน ภายใต ความรู้คู่คุณธรรม



ภาพที่ 4 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา: <http://images.app.gpoou.gl/u5f4j1kBp3hZfqby6>

ในศาสตร์ต่างๆ ที่พระองค์ทรงมีปฏิสนธิแล้วจากการทรงงานของพระองค์ ดังจะเห็นโครงการในพระราชดำริ งานพระราชนิพนธ์ ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนภาพการทรงงานของพระองค์ ที่ประชาชนคนไทยได้เห็น ความสามารถ ความรักที่พระองค์ทรงมีต่อปวงชนชาวไทย ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีให้น้อมนำเอาหลักการ ศาสตร์ พระราชา มาประยุกต์ใช้ โดยหลอมรวมกระบวนการเรียนรู้บูรณาการกับเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนรุ่นหลังต่อไป ซึ่งมาทำความเข้าใจกับ กระบวนการเรียนรู้บูรณาการกันมากขึ้นในหัวข้อถัดไป

กระบวนการเรียนรู้บูรณาการ

การจัดกระบวนการเรียนรู้บูรณาการ เป็นกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ที่ทำให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้นหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ขั้นที่ 1 ระบุคำถาม ขั้นที่ 2 แสวงหาสารสนเทศ ขั้นที่ 3 สร้างความรู้ ขั้นที่ 4 สื่อสาร ขั้นที่ 5 ตอบแทนสังคม (วสุรี วงศ์สมศรี, 2560 และ พิมพันธ์ เดชะคุปต์และคณะ, 2558) ซึ่งได้ผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้บูรณาการ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้ตั้งคำถาม หรือขั้นตั้งคำถาม เป็นที่ให้ผู้เรียนฝึกสังเกตสถานการณ์ ปรากฏการณ์ต่างๆ จนเกิดความสงสัย จากนั้นฝึกให้เด็กตั้งคำถามสำคัญ รวมทั้งการคาดคะเนคำตอบ ด้วยการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่างๆ และสรุปคำตอบชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ เป็นขั้นตอนการออกแบบ/วางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆรวมทั้งการทดลองเป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการนิรนัย (Deduction reasoning) เพื่อการออกแบบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นตอนที่ได้มีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสื่อความหมายข้อมูลด้วยแบบต่างๆ หรือด้วยผังกราฟิก การแปลผล จนถึงการสรุปผล หรือการสร้างคำอธิบาย เป็นการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแก่นความรู้ประเภท 1. ข้อเท็จจริง 2. คำนิยาม 3. มโนทัศน์

4. หลักการ 5. กฎ 6. ทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร คือ ขั้่นนำเสนอความรู้ด้วยการใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจ อาจเป็นการนำเสนอภาษา และนำเสนอด้วยวาจา

ขั้นตอนที่ 5 การเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคม เป็นขั้นตอนการฝึกเด็กให้นำความรู้ที่เข้าใจ นำการเรียนรู้ไป ใช้ประโยชน์ เพื่อส่วนรวม หรือเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมสร้างผลงานที่ได้จากการแก้ปัญหาสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นความรู้ แนวทางสิ่งประดิษฐ์ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการแสดงออกของการแก้ปัญหา และแบ่งปันให้สังคมมีสันติอย่างยั่งยืน

น้อมนำหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9

มาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้บูรณาการ



ภาพที่ 5 ในหลวงขณะทรงงาน

ที่มา: <http://images.app.goo.gl/VzmZhvXuZRS3kXiEA>

ขั้นตอนที่ 1 ระบุคำถาม ในขั้นนี้ผู้เรียนสามารถน้อมนำหลักการทรงงานของในหลวงมาใช้ได้ ดังนี้

1. **ระเบิดจากข้างใน** พระองค์ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน จะทำการสิ่งใดจะต้องสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ซึ่งผู้เรียนสามารถเริ่มนำมาใช้ในการทำงานกลุ่มร่วมกัน สร้างข้อตกลง ตั้งคำถาม สมมติฐานร่วมกันเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายและวิธีการต่อไป

2. **แก้ปัญหาที่จุดเล็ก** พระองค์จะทรงแก้ไข้ปัญหา ด้วยการมองปัญหาในภาพรวม (macro) ก่อนเสมอ แต่ในขณะที่การแก้ปัญหานั้น พระองค์จะทรงเริ่มจากจุดเล็กๆ (micro) คือ การแก้ไข้ปัญหาเฉพาะหน้าที่คนมักจะมองข้าม สำหรับผู้เรียนก็ควรคิดคล่องแคล่วมองปัญหาในภาพรวมหลายๆอย่าง และริเริ่มแก้้ปัญหาจากจุดเล็กๆ ค่อยแก้้ทีละประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้



ภาพที่ 6 ในหลวงสอบถามความเป็นอยู่ของประชาชน

ที่มา: <http://images.app.goo.gl/nqQsrqQcs6RELHSPA>

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ ในขั้นนี้หลักการทรงงานของในหลวงมีมากมายหลายข้อ สามารถน้อมนำมาใช้ได้หลากหลาย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยในการทรงงานของพระองค์ จะทรงศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบ และเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ผู้เรียนต้องศึกษาสืบค้นข้อมูลอย่างถูกต้องรวดเร็วตรงกับความต้องการในแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและเชื่อถือได้ ควรมีการวางแผนแบ่งงานการสืบค้นอย่างเป็นระบบ

2. ภูมิสังคัมแบบองค์รวม ในการพัฒนาใดๆ พระองค์จะให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นเป็นอย่างไร และสังคมวิทยา วัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันและพระองค์ทรงมีวิถีคิดอย่างเป็นองค์รวม (holistic) ผู้เรียนควรเห็นคุณค่าของบริบท สิ่งแวดล้อมท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ ควรศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม ให้ความสำคัญกับปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ในชุมชน เชิงพื้นที่มองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบคิดครบวงจรยึดหยุ่นเชื่อมโยงกันทุกมิติ

3. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อนำสู่การ รู้ รัก สามัคคี ถือเป็นหลักการที่พระองค์ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่อง “รู้ รัก สามัคคี” มาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนเมื่อทำการงานสิ่งใดควรตั้งมั่นอยู่ในความดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ละเอียดลออ จริ่งใจต่อนำสู่การ รู้ รัก สามัคคี เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานกลุ่ม

4. ความเพียรนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ ในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ พระองค์ทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ทั้งสิ้น และพระองค์ไม่ได้ท้อพระราชหฤทัย ทรงอดทน และมุ่งมั่นดำเนินงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง เมื่อถึงเวลาที่ต้องทำเพียงผู้เดียว ผู้เรียนควรนำความเพียรของพระองค์มาเป็นแก่นเพื่อศึกษาเรียนรู้ คิดริเริ่ม ทำซ้ำ ทำอีก จนกว่าจะสำเร็จ เมื่อสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่สามารถพึ่งตนเองได้



ภาพที่ 7 ในหลวงขณะทรงปลูกหญ้าแฝกในการให้องค์ความรู้เรื่องการช่วยเหลือการพังทลายหน้าดิน

ที่มา: <http://images.app.goo.gl/Wx4PKUi3gSKF6bC8A>

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นที่คิดวิเคราะห์เน้นการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งสามารถน้อมนำหลักการทรงงานมาใช้ ดังนี้

1. ทำตามลำดับขั้นตอนในการทรงงาน พระองค์จะเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นของประชาชนที่สุดก่อนอย่างเช่น ด้านสาธารณสุขเมื่อประชาชนร่างกายแข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำประโยชน์ด้านอื่นๆต่อไปได้ ผู้เรียนก็เช่นกันควรมีการวางแผนและทำตามลำดับขั้นตอน มีการคิดวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูล การสื่อความหมายด้วยแบบต่างๆ

2. เศรษฐกิจพอเพียงบนความพออยู่พอกิน ถือเป็นปรัชญาที่พระองค์ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย มาโดยตลอดกว่า 30 ปี ในการพัฒนาเพื่อให้พสกนิกรของพระองค์ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิตผู้เรียนควรศึกษาหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงโดยนำแนวทางทั้งหลักคิดและหลักการทรงงานมาใช้ เพื่อสร้างองค์ความรู้แล้วสรุปความรู้ด้วยรูปแบบผังความคิดที่หลากหลาย

3. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ เป็นการปลูกป่าในใจคน พระองค์ทรงเข้าใจธรรมชาติ และต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับธรรมชาติ มองปัญหาธรรมชาติอย่างละเอียด และสิ่งสำคัญจะต้องปลูกจิตสำนึกในการรักผืนป่าให้แก่คนเสียก่อน ผู้เรียนควรน้อมนำหลักคิดริเริ่มและคิดยืดหยุ่นของพระองค์ในการเข้าใจธรรมชาติของสิ่งต่างๆ และการทำอะไรด้วยความรักโดยการเข้าไปนั่งในใจนั้นย่อมได้รับผลสำเร็จ

4. ใช้ธรรมปราบอธรรม พระองค์ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติ และกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการ แนวปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติ เข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ ผู้เรียนจะเห็นแล้วว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ถูกต้อง การเรียนรู้ทุกอย่างอาจจะไม่ได้พบแต่เรื่องดีดีเสมอไปแต่คิดละเอียดลออในการขมวดปมความรู้ที่ได้จากเรื่องราวที่เรียนรู้ต่างๆนั้น ควรเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามเสมอ



ภาพที่ 8 ในหลวงขณะทรงงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาชน

ที่มา: <http://images.app.goo.gl/wQ3XzJfWLon7xvaP6>

ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร เป็นขั้นนำเสนอความคิดที่พระองค์ทรงแสดงในหลักทรงงาน ดังนี้

1. **ไม่ติดตำรา** ในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ พระองค์จะทรงอนุโลม และรวมขอมกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน โดยไม่ผูกติดกับวิชาการ ผู้เรียนก็ควรมีความยืดหยุ่นทางความคิดในการออกนอกกรอบหรือตำราในการนำเสนอผลงานหรือความคิดได้ แต่ต้องอยู่บนความดีงาม

2. **ทำให้ง่าย** ในการคิดค้น ปรับปรุง และแก้ไขปัญหของประเทศ พระองค์ทรงทำในสิ่งที่ยากให้กลายเป็นง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนเองก็เช่นเดียวกันหลังจากได้ศึกษาเนื้อหาความรู้ต่างๆ แล้ว ควรสรุปความคิดให้ง่ายเพื่อสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย โดยเฉพาะการสื่อสารกับเด็กปฐมวัย

3. **ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด** ซึ่งในการพัฒนาและช่วยเหลือราษฎร พระองค์ทรงใช้หลักการแก้ปัญหา ด้วยความเรียบง่าย และประหยัด โดยราษฎรสามารถทำได้ ผู้เรียนก็สามารถคิดยืดหยุ่น ดัดแปลงนำ ของเหลือใช้ หรือสิ่งต่างๆ ที่ประหยัด เรียบง่ายมาใช้แทนกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์เช่นเดียวกันได้



ภาพที่ 9 ในหลวงงานปลูกป่า ปลูกน้ำ เพื่อดูแลช่วยเหลือประชาชน

ที่มา : <https://images.app.goo.gl/hPVck6WreySx55tK6>

ขั้นตอนที่ 5 การเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคม จะเห็นแบบอย่างจากในหลวงที่ทรงทำคุณประโยชน์มากมายให้กับปวงชนชาวไทย ที่สวดแทรกในหลักการทำงานของพระองค์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในการทรงงาน พระองค์ทรงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทั้งสาธารณชน ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันทำงานโครงการพระราชดำรินี้ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. ขาดทุน คือ กำไร เป็นอีกหนึ่งหลักการที่พระองค์ทรงมีต่อพสกนิกรไทย ซึ่ง “การให้” และ “การเสียสละ” เป็นการกระทำอันมีผลเป็น “กำไร” คือ ความอยู่ดีมีสุขของราษฎร ในขั้นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคมนี้ ผู้เรียนควรนำหลักคิด ขาดทุน คือ กำไร มาใช้เป็นแนวคิดว่าการทำงานอะไรอย่าเล็งเห็นแต่กำไรเป็นหลัก แต่ควรทำด้วยความรัก ปราศจากอันดีที่ต้องการจะเสียสละหรือมอบให้ผู้อื่นได้อย่างไม่หวังสิ่งตอบแทน

3. ทำงานอย่างมีความสุข ในการทรงงาน พระองค์จะทรงมีพระเกษมสำราญ และมีความสุขทุกคราที่จะช่วยเหลือประชาชน ผู้เรียนควรน้อมนำการทำงานอย่างมีความสุขมาใช้ในการดำเนินชีวิตในการศึกษาเล่าเรียน การลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ให้ทำด้วยความสุข เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี ไม่ว่าการงานใดๆ ก็สำเร็จลงได้ด้วยดี

สรุป

เด็กปฐมวัย คือ อนาคตของประเทศชาติ นักศึกษาครูต่อไปจะเป็นผู้กำหนดทิศทางของประเทศชาติเช่นกัน เด็กดีเมื่อได้ครูดี ครูที่ดีได้มาจากการบ่มเพาะที่ดี หากสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรอยศาสตร์พระราชาด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้บูรณาการได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ ได้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ทำให้เป็นผู้ คิดเป็น คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ คล่องริเริ่ม จนสามารถสร้างผลงานหรือชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมได้ และเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็จะสามารถคิดได้อย่างสร้างสรรค์ บนความรู้ คู่คุณธรรม ตามหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และพร้อมที่ตอบสนองสังคมถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นและเด็กปฐมวัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ ล้นไธสง. (2562). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ตามศาสตร์พระราชาราย เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฉันทิ ธาตุทอง. (2554). *สอนคิด: การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด*. กรุงเทพมหานคร: เพชรเกษมการพิมพ์.

ฉันทนา ภาคบงกช. 2554. *ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแผ่นดิน : คิดสร้างสรรค์ – แก้ปัญหาอย่างยั่งยืน*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.

เดชา ปุณณบาล. (2560). 9 ตามรอยบาทศาสตร์พระราชาราย. *วารสารสมาคมนักวิจัย* ปีที่ 22 ฉบับที่ 2

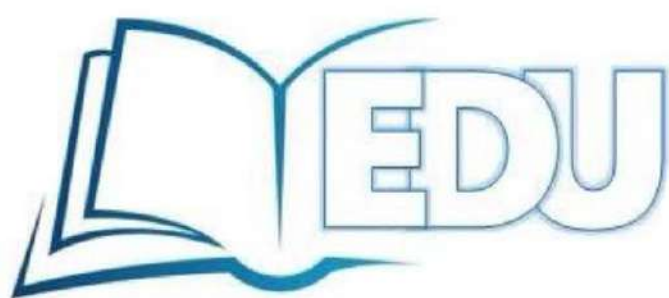
พฤษภาคม - สิงหาคม 2560. 13-20.

ทรงสิริ วิจิราพันธ์ และคณะ. (2561). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย*

สื่อสังคมออนไลน์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.



- บรรจง อมรชีวิน. (2556). *Thinking School สอนให้คิด*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร. (2557). *เอกสารประกอบการสอนการคิด*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2560). *หลักการทรงงานในหลวง ร.9 บริหารคน-บริหารองค์กรยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/rama9royalfuneral/news-60274>
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และคณะ. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ศิริภทราชัย. (2556). *STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2558). *ศาสตร์การคิด*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, วุฒิ วงศ์สมศรี. (2560). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาภาษาไทย สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้น (บูรณาการ)*. ขอนแก่น: โรงเรียนขามแก่นนคร.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ วรรัตน์ และคณะ. (2551). *พัฒนาทักษะการคิด.พิชิตการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลี้ยงช้าง.
- สถาพร อยู่สมบูรณ์. (2560). *ระบบการเรียนรู้วิศวกรรมฝังตัวบนสังคมคลาวด์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และผลงานสร้างสรรค์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมใจ สืบเสาะ. (2555). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เชิงธรรมชาติบนเว็บ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด.
- อารี พันธุ์มณี. (2557). *ฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.
- Guilford. (1977). *Way Beyond the IQ*. New York : Creative Education Foundation Inc.\
- WHO ประเทศไทย. (2563). *รายงานสถานการณ์โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ประเทศไทย – 12 มี.ค. 2563*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, สืบค้นจาก https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand/2020-03-12-tha-sitre-19-covid19-pb-th.pdf?sfvrsn=1e179bd4_2.



วิทยาลัยนครราชสีมา 290 หมู่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

โทรศัพท์ 044-466111 ต่อ 222 โทรสาร 044-465668