

ISSN: 2630-0761

ISSN (ออนไลน์): 2774-1370

วารสารครุศาสตร์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

EDUCATION JOURNAL
Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

วารสารราย 4 เดือน ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2565

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398 หมู่ที่ 9 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000
โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102
<http://edu.nsrj.ac.th/2018/>

วารสารครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่ บทความวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ รวมถึงผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ความก้าวหน้าในงานวิจัย และเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์นักวิชาการ และนักศึกษา ต่อสาธารณชน

เจ้าของวารสาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ รักดีจิตร
Assoc.Prof.Dr.Yaowares Pakdeejit

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันวิสาข์ พูลทอง
Asst.Prof. Wanwisa Phulthong
อาจารย์ ดร.กุลรภัส เทียมทิพร
Dr.Kulrapas Tiamtiporn

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์
Prof. Dr.Anurak Panyanuwat
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด
Assoc.Prof.Dr. Boonchom Srisa-Ard
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์
Assoc.Prof.Dr.Chaiwat Sutthirat
รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร
Assoc.Prof.Dr.Wareerat Kaewurai
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ
Prof. Dr. Teera Runcharoen
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์
Assoc.Prof.Dr.Nuntiya Noichun
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกลสิกร
Assoc.Prof.Dr.Montree Yamkasikorn
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี ใหมจันทร์
Asst.Prof.Dr. Seri Maichan

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน

Asst.Prof.Dr.Teeppipat Suntawan

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาธิพย์ งามนิล

Asst.Prof.Dr.Suthathip Ngamnin

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประธานงาน

นางสาวนภัทร บุตรพริ้ง

Miss.Naphat Budprink

นางสาวจรินทร์ สุขขานน

Miss.Jarinton Sukkanon

ว่าที่ร้อยตรีนายวีรภัทร หมวกเอี่ยม

Acting Sub Lt. Wirapat Muak-iem

นายรามศ ชาญณรงค์

Mr.Rames Channarong

นายวุฒิพงศ์ ฝ่ายอุปละ

Mr.Wuttiphonng Fayoupala

นางสาวณัฐชา นิมทอง

Miss.Natthacha Nimthong

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ

ฉบับแรกของปี

มกราคม – เมษายน

ฉบับที่สองของปี

พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่สามของปี

กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

398 หมู่ที่ 9 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102

<http://edu.nsrui.ac.th/2018/>

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัดริมปิงการพิมพ์

11/13 – 15 หมู่ 11 ถนนนครสวรรค์ – พิษณุโลก ตำบลวัดไทรย์

อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรก แล้วจัดให้มีการภายนอกกรรมการ
กลั่นกรอง (Peer Review) และประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double - Blind
Peer Review คือปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน),ดร.
รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา พุ่มพชาติ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ
รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชขุวรรณนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณัธราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ประสูติแสงจันทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภูมิ สีชมภู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ัย กิรติรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ จันทะหิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยทักษิณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
วิทยาลัยแสงธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติพิทย์ งามนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนนเนียน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาธิษฐ์ สุระเสนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2565 ยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นพื้นที่เปิดทางวิชาการสำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา รวมถึงผู้ที่สนใจได้นำเสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาประเทศชาติด้วยการสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัย การศึกษาค้นคว้าและการเรียบเรียงผลงานทางวิชาการ โดยในฉบับนี้ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 10 เรื่อง เป็นบทความวิชาการ 1 เรื่อง บทความวิจัย 9 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา ซึ่งถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ โดยมีนักวิชาการส่งผลงานเพื่อขอรับการเผยแพร่จำนวนมากและต่อเนื่อง ทั้งนี้ กองบรรณาธิการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้มีระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สำคัญคือการได้มีโอกาสเผยแพร่บทความต่าง ๆ ให้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งหากนักวิชาการท่านใดที่มีความประสงค์ที่จะเผยแพร่ผลงาน ผลงานวิจัย ผลการศึกษาค้นคว้า ผลงานวิชาการของตนเองสู่แวดวงทางการศึกษาและวิชาการ วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความพร้อมและยินดีเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการ ขอบคณานักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร โดยส่งบทความลงตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินการพัฒนามาตรฐานของวารสารให้มีคุณภาพ เพื่อพร้อมมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร

บรรณาธิการวารสารครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ฉ
ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่หล่นหายไปของผู้เรียนกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 Losing Creativity Thinking Skill of Students in the 21 st Century Education	1
ณัฐกานต์ ภูมิคอนสาร	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 The Study of Relationship Between School Administration's Academic Leadership and Teachers' Teamwork in Schools under Secondary Educational Service Area Office 2	10
ทนต์ รักษาศิริ, มินมาส พรานป่า, ศิริรัตน์ ทองมีศรี	
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง The Relationship Between Academic Administration and Being Professional Learning Community of Srisamrong's Small Schools Sahawitayakate 4	21
ชาวิวิทย์ ฉัตรทอง, จันทรัตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทูไทย	
ผลการใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา The Effects of Using the Self-Esteem Development Activities Form to Reduce Bullying Behavior Among Student Teachers at Yala Rajabhat University	32
กรัณทรักษ์ วิทยอภิบาลกุล, นุรพิตตรี หะยีดารีโย, กฤษฎา กุณทล	
การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 A Synthesis of Elements and Guidelines for Teacher's Leadership Development in Educational Era 4.0	45
ณัฐพล ปินทอง, ยงยุทธ ยะบุญธง, มนต์นภัส มโนการณ	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 A Study of the Relationship Between the Learning Leadership of School Administrators and Curriculum Management in Schools under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3	57
ปราณี มาแสง, จิตติมา วรรณศรี	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 A Study of Teacher Working Motivation in Primary School under the Office of Uthai Thani Educational Service Area 1	67
อำนาจ เปาจีน, สายทิพย์ ยะฟู, ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 The Relationships Between the School Administrator's Digital Literacy and Information Technology Management in School under Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1	77
กนกภรณ์ เทศผล, จิตมา วรณศรี ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม The Relationship between School Administrators' Communication Skills and School Effectiveness of Bangkok Metropolitan Administration Primary Schools; Buengkum District Office	89
อรมา ปานศรีแสง, มินมาส พรานป่า การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีพโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูโรงเรียนวัดอามตย์วิทยา จังหวัดเชียงราย Learning Management Skills Vocational Skills Using the Learning the Learning Management Process by the Teachers of Wat Amat Wittaya School	100
อำไพ สมสมัย, ธิดาวลัย อุ่นกอง, ศิโรจน์ ศรีสรากรณ์	
ภาคผนวก	113
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	114

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่หล่นหายไปของผู้เรียนกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 Losing Creativity Thinking Skill of Students in the 21st Century Education

ณัฐกานต์ ภูมิคอนสาร¹

Nattakarn Poomkornsarn¹

Corresponding Author E-mail: nattakarn@nareerat.ac.th

Received: 2021-11-11; Revised: 2021-04-20; Accepted: 2021-04-21

บทคัดย่อ

ทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดแต่จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคนรวมถึงการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ สังคมและวัฒนธรรมในชุมชนที่อยู่อาศัย ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ในทุกวันนี้เกิดจากความฉลาดและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ของมนุษย์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากประชากรในประเทศใดมีทักษะความคิดสร้างสรรค์จำนวนมากย่อมส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศนั้น โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ดังนั้นผู้เรียนในยุคนี้ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะอื่นที่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการเพื่อสามารถดำรงชีวิตได้ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ ในแต่ละยุคสมัยที่ผ่านมาวัฒนธรรมการจัดการศึกษาของไทยยังคงให้ความสำคัญเนื้อหาวิชาการมากกว่าวิชาทักษะ มุ่งเน้นการสอบให้ได้คะแนนดีเพื่อจัดอันดับและสังคมได้ปลูกฝังความกลัวต่อความผิดพลาดให้กับผู้เรียน รวมถึงเมื่อผู้เรียนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีกฎระเบียบต่าง ๆ และหลักสูตรการเรียนรู้ที่กำหนดกรอบการเรียนรู้ อีกทั้งไม่ได้เกิดจากความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและสังคม สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนค่อย ๆ ถดถอยลงและอาจเลือนหายไปที่สุดในที่สุดเพราะขาดการพัฒนาส่งเสริมทักษะนี้ให้มีหรือเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สอนและพัฒนาได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อระบบการศึกษาไทยรวมถึงพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูผู้สอนและโรงเรียนในยุคนี้ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์กับนักเรียนอย่างจริงจัง โดยใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง มีการฝึกฝน ทำซ้ำ ๆ จนชำนาญและเกิดเป็นทักษะติดตัวผู้เรียนไปตลอดชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนนำไปปรับใช้ในการทำงานและสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้ต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: ทักษะ, ความคิดสร้างสรรค์, ทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21, การศึกษา, การหล่นหายไปของความคิดสร้างสรรค์

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Students in Doctor of Philosophy Degree (Education for Development), Chiang Mai University

Abstract

Human has creativity thinking skill since they were born. However, creative skill of each person is depending on their life experience, including nurture, environment, learning, social and culture in their community. The advance of technologies and various appliances nowadays are form human intelligence, creativity and ability to create inventions to facilitate a more quality of lifestyles. It cannot be denied that all new ideas and innovations are based on human learning and creativity. In the 21st century, the age of innovation and exponential technology and, students should be developed and promoted in lifelong skills learning other than academic knowledge in order to live in a rapid change and unpredictable world, in each past era, the culture of Thai education management is still focus on academic content over skills, exams to get good grades for ranking, and society has instilled a fear of mistakes in students. Including when students are enrolled in a school that has rules and curriculums that defines the learning framework, the curriculum are not caused by needs of learners, communities and societies, these are one of many factors that cause the losing of student's creativity skill because of the lack of development and promotion of this skill to have or occur continuously.

Creativity thinking is a skill that can be taught and developed as creativity comes from the experience of each person. Thus, it is a challenge to Thai education system including teachers and parents who will be important person forcing the development and promoting creative skills in students by providing activities that let them do their own, practice, repeat until proficient, and become a lifelong skill to prepare them for their future work and life in the 21st century.

Keywords: Skill, Creativity Thinking, 21st Century Skills, Education, Losing Creativity Thinking Skill

บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์เรา มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดความสะดวกสบายให้กับเราอย่างมากมาตั้งแต่อดีต โดยเริ่มจากมนุษย์ยุคแรก ๆ อาศัยอยู่ในข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมและต้องปรับตัวเข้ากับที่อยู่อาศัยใหม่ ๆ ของทำให้มนุษย์ยุคนั้นได้เรียนรู้และทำเครื่องมือที่ไม่พลิกแพลง ไม่มีความคงทน อีกทั้งผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือนั้นก็ไม่น่าพอใจ หรือใช้แล้วก็ทิ้งไป เช่น การนำก้อนหินมาทุบ หรือการนำท่อนไม้มาตี เป็นต้น ในอีกหลายล้านปีต่อมา เริ่มมีหลักฐานทางฟอสซิล พบว่า มนุษย์เข้าสู่การปรับรูปแบบของชีวิตที่จะช่วยกิจกรรมในการหาอาหารให้มากยิ่งขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงรูปร่างสิ่งของจากธรรมชาติให้สะดวกต่อการใช้งาน มีความคงทนและพกพาสะดวก เช่น เครื่องมือล่าสัตว์จากหินและไม้ หรือ มีดที่เกิดจากสกัดจากหิน เป็นต้น (ธเนศ รัตนกุล . 2562: ออนไลน์) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นรูปแบบที่ช่วยต่อเติมจินตนาการหรือความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จากพื้นฐานสู่ขั้นสูงให้สามารถพัฒนาผลผลิตที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มนุษย์และโลกของเราทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ไปอีกเรื่อย ๆ

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นทักษะที่ซับซ้อนและเป็นทักษะที่นำความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมาไปประยุกต์และสร้างเป็นแนวคิด ทฤษฎี เครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมจำนวนมากเพื่อแก้ไขโจทย์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ซึ่งอาจเป็นสิ่งใหม่หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาต่อยอดขึ้นมาก็ได้ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560: 6) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนันตจินตนาการ คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ นอกจากนี้ ศุภชัย บุญเสริม (2561: 30) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความคิด จินตนาการของมนุษย์แต่ละคนที่สร้างขึ้น มา เพื่อใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น ใช้ในการแก้ปัญหา หาทางออกให้กับ

ปัญหาต่าง ๆ หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองความสละสลวยของมนุษย์เอง และมีนักวิชาการต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2560: 5) ดังนี้

สเปียร์แมน (Spearman. 1963) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ อำนาจและจินตนาการของมนุษย์ในการสร้างและผลิตผลงานใหม่ ๆ

บาร์อน และเมย์ (Baron and May. 1960) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ เกิดผลผลิตใหม่รวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่

กิลฟอร์ด (Guilford. 1950) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ลักษณะการคิดนอกกรอบอันนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

ทอแรนซ์ (Torrance. 1974) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความไวต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและความไวต่อการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาแล้วตั้งสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วเผยแพร่ผลผลิตที่ได้

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะความสามารถของมนุษย์ในการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นฐานความคิดที่เชื่อมโยงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดแนวคิดผลผลิตที่แปลกใหม่อีกก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

กิลฟอร์ด (Guilford. 1967 อ้างถึงใน ปิยวุฒิ ปัญญาพิ. 2559: ออนไลน์) และ อาร์ พันธัณณิ (2557: 70 – 71) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้หลายทิศทางหรือเรียกว่า ลักษณะการคิดแบบแตกแขนง (Divergent Thinking) ซึ่งประกอบด้วยความคิด 4 ด้าน คือ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) สอดคล้องกับที่ ดาลตัน (Dalton. 1988 อ้างถึงใน ศิวลักษณ์ บุญประเสริฐ. 2559: 74) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นความสามารถทางสติปัญญา ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ส่วนที่ 2 เป็นความสามารถทางด้านจิตใจและความรู้สึก ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความกล้าเสี่ยง และความคิดคำนึงหรือจินตนาการ นอกจากนี้ อมาบิล (Amabile. 1999 อ้างถึงใน คณิศร อุณจะนา. 2557: 17) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ 3 ประการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ และแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 องค์ประกอบด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม ความคิดละเอียดลออ ความคิดไวต่อปัญหา

ด้านที่ 2 องค์ประกอบด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความกล้าเสี่ยง กล้าคิด และความมุ่งมั่นอดทน

ด้านที่ 3 องค์ประกอบด้านผลผลิตหรือผลของการคิด ได้แก่ ผลงาน ชิ้นงาน นวัตกรรมที่เกิดขึ้น

ความคิดสร้างสรรค์หนึ่งในทักษะจำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ในภาวะของโลกที่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง โรคภัย สุขภาพและการดำเนินชีวิตทำให้มนุษย์เราต้องเจอกับปัญหาและความท้าทายที่หลากหลาย ดังนั้นทักษะพื้นฐานจากการศึกษา เช่น การอ่านออกเขียนได้ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เป็นต้น อาจไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ดังนั้นเราควรมีทักษะสำคัญจำเป็นที่เทคโนโลยีและเครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้เพื่อให้เราอยู่รอดได้ในยุคนี้ ซึ่งทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่มีการกล่าวถึงและใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนั้นมาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือ (Partnership for 21st Century Skills) หรือ เรียกย่อว่า เครือข่าย P21 ที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาจากความร่วมมือของครู นักการศึกษา ผู้นำทางธุรกิจ ของบริษัทเอกชนขนาดใหญ่และองค์กรวิชาชีพ

ระดับประเทศ รวมทั้งโรงเรียนและสำนักงานการศึกษาของรัฐที่ต้องการให้เยาวชนมีความรู้ (สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์. 2560: 3) ทักษะสำหรับออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้และแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 (21st Century Themes) คือ ทักษะจำเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อผู้เรียนทุกคนในด้านการอ่าน (Reading) การเขียน(Writing) คณิตศาสตร์(Arithmetic) หรือที่เรียกว่า 3Rs สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) ประกอบด้วย (1) ทักษะชีวิตและอาชีพทำงาน (Life and Career Skills) (2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) และ (3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills)

ส่วนที่ 2 ระบบสนับสนุนการศึกษา (Support Systems) ประกอบด้วย (1) มาตรฐานและ การประเมิน (Standards and Assessments) (2) หลักสูตรและการสอน (Curriculum and Instruction) และ (3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

ทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในทักษะการคิดด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ของศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและสร้างความสำเร็จความก้าวหน้าให้กับประเทศได้เพราะประเทศใดก็ตามที่เต็มไปด้วยประชากรที่มีความสามารถทางด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประเทศนั้นย่อมมีโอกาสในการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (วิรัชศักดิ์ จันทรสุข. 2564: ออนไลน์) ประเทศจะพัฒนาได้รวดเร็วเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากร คุณภาพของประชากรที่ชาติต้องการ คือ ประชากรที่มีความความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจำเป็นต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น (พิริยะ ผลพิรุฬห์. 2556: 21 - 22) ดังนั้น ในหลาย ๆ ประเทศจึงได้กำหนดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไว้ในนโยบายของชาติโดยเฉพาะนโยบายทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษา รวมถึงประเทศไทยที่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยระบุไว้ในวัตถุประสงค์การยกระดับคุณภาพผู้เรียนของแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564: 295) ด้านการศึกษา ไว้บางส่วนว่า พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยเป็นรายบุคคลและมีกระบวนการคิดเชิงระบบนำไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างมีแบบแผนรวมทั้งสมรรถนะและทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 ข้อ 4.3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561: 3 - 4)

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่หล่นหายไปกับการศึกษา

มนุษย์เรานั้นมีความคิดสร้างสรรค์ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ การเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกฝน และสภาพสังคม วัฒนธรรมรวมถึงการเลี้ยงดูและท้องถิ่นที่อยู่อาศัยหรือสภาพแวดล้อมนั่นเอง ดังแนวคิดของทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยมของ Maslow and Rogers (ปิยวุฒิ ปัญญาพิ. ออนไลน์. 2559: 7) ที่มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด การคิดสร้างสรรค์เป็นศูนย์กลางของการเจริญเติบโตและการเรียนรู้ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้จะเรียกว่า ผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือ รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยอันประกอบด้วยมีภาวะความปลอดภัยทางจิตใจและมีเสรีภาพในการแสดงออก (สถาบันฝึกอบรมพลกริธ คอนซัลแทนท์. 2564: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับ สรวงมณท์ สิทธิสมาน (2563: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นสิ่งที่คนเรามาติดตัวมาแต่กำเนิด จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 นั้นเป็นพื้นฐานสำคัญทางความคิด เพราะความรู้สึกต่าง ๆ ที่ได้รับจะถูกส่งไปยังเซลล์ประสาทที่อยู่ในสมองเมื่อสมองทำการจัดลำดับความสำคัญข้อมูลเหล่านี้ก็จะถูกบันทึกไปยังส่วนความจำและถูกนำไปใช้ในอนาคต นอกจากนี้ เซอร์เคนเนธโรบินสัน (Sir Kenneth Robinson อ้างถึงใน ชลิดา หนูหล้า. 2563: ออนไลน์) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงระดับโลกได้กล่าวว่าเด็กทุกคนถ้าที่จะเรียนรู้พวกเขาจะกล้าที่จะลองผิดลองถูกและไม่กลัวที่จะทำผิด หากไม่กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ก็จะไม่เกิดขึ้น ความกลัวต่อความผิดพลาดเป็นวัฒนธรรมที่ถูกปลูกฝังอยู่ในแต่ละสังคมและอาจส่งผลกระทบต่อคนในอีกสังคมหนึ่งได้ (เนรัญธิญา สรรพประเสริฐ, และ อภินันท์ แซงสันติสุข. 2563: 1) ผู้เรียนช่วงอายุ 3 - 6 ปี

หรือระยะก่อนวัยเรียนว่าเป็นวัยที่เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมและมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นในวัยนี้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ทดลองทำทุกสิ่งด้วยตนเองโดยปราศจากความกลัวว่าจะทำถูกหรือทำผิดส่งผลให้เด็ก มีจินตนาการที่ไร้ขอบเขต (สมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย. 2560: 11) ต่อมาเมื่อผู้เรียนได้เติบโตขึ้นและเข้าสู่ระบบโรงเรียน สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนไม่กล้าคิดต่าง คิดแย้ง หรือเกิดการต่อต้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีสิ่งต่าง ๆ มากมายก้ำกั้ววิถีชีวิตของผู้เรียนให้ต้องปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น กำหนดเวลาเรียน กำหนดเวลาเล่น กำหนดเวลารับประทานอาหารและกรอบหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดมาให้เด็กเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด เป็นต้น สอดคล้องกับที่ สมพงษ์ จิตระดับ (2562: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อก้าวเข้าสู่ระบบการศึกษา เด็ก ๆ จะมีเวลาเล่นน้อยลง ห่างไกลจากธรรมชาติและมีความสัมพันธ์กับครอบครัวน้อยลงเนื่องจากต้องใช้เวลาไปกับการเตรียมความพร้อมทางวิชาการ จากกรอบความกลัว กรอบค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม การเลี้ยงดูและความคาดหวังของครอบครัวรวมถึงกรอบของหลักสูตรการเรียนรู้และการวัดผลของระบบการศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เด็กไม่กล้าหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่กล้าคิดต่าง คิดแย้ง หรือคิดนอกกรอบได้และส่งผลให้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เด็กเกิดภาวะหยุดชะงักและจะค่อย ๆ เลือนหายไปเนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างพื้นที่ที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็ก ๆ (ปณิตตา จันทรราม. 2563: ออนไลน์)

ทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในทักษะการคิดด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ของศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิชย์. 2555: 16) และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญความก้าวหน้าให้กับประเทศได้เพราะประเทศใดก็ตามที่เต็มไปด้วยประชากรที่มีความสามารถทางด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประเทศนั้นย่อมมีโอกาสในการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (วีรศักดิ์ จันทรสข. 2564: ออนไลน์) ดังนั้นในหลาย ๆ ประเทศจึงได้กำหนดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไว้ในนโยบายของชาติ โดยเฉพาะนโยบายทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษา รวมถึงในประเทศไทยที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยระบุไว้ในวัตถุประสงค์การยกระดับคุณภาพผู้เรียนของแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ในด้านการศึกษาไว้บางส่วนว่า มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยเป็นรายบุคคลให้มีกระบวนการคิดเชิงระบบเพื่อนำไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างมีแบบแผน พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตในโลกยุคใหม่นี้ต่อไปได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564: 295)

คำว่า “ทักษะ” หรือในภาษาอังกฤษเรียกว่า “Skill” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า คือ ความชำนาญ และ จินตารัตน์ โพธิ์นอก (2557: ออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกายสติปัญญาและสอดคล้องกับที่ ประทีป คงเจริญ (2564 : 168) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า คือ ความสามารถในการปฏิบัติหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างชำนาญ จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทักษะ คือ ความสามารถของบุคคลความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างชำนาญ ซึ่งความสามารถนี้อาจเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์หรือการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและฝึกฝนบ่อย ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ จะเห็นได้ว่าทักษะ (Skill) มีความสำคัญต่อมนุษย์และสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของระบบการศึกษาไทยรวมถึงครูผู้สอนที่จะจัดรูปแบบการศึกษาและมีแนวทางการเรียนการสอนอย่างไรที่จะสามารถส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีหรือเกิดทักษะจำเป็นในการดำเนินชีวิตและคงอยู่ตลอดไปได้

การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์

ทักษะความคิดสร้างสรรค์สามารถเรียนรู้และเสริมสร้างให้พัฒนาสูงขึ้นได้ ด้วยการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ ลงมือกระทำภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นอิสระ อบอุ่น ปลอดภัย และท้าทายและด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่นักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างมากมาย ยกตัวอย่างเช่น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 9 - 10) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาและสร้างเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้แก่เด็กสำหรับครอบครัวหรือคุณพ่อคุณแม่ไว้ดังต่อไปนี้

1) ปลูกฝังทัศนคติแห่งการคิดสร้างสรรค์ โดยการเปิดกว้างทางความคิดและปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว พร้อมกับคอยสร้างแรงจูงใจให้สัมผัสฤทธิ์ในการหาคำตอบของปัญหา

2) กระตุ้นให้เด็กได้คิดสร้างสรรค์ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ กำหนดเป้าหมายของการคิด แสวงหาแนวคิดใหม่ ประเมิน และคัดเลือกแนวทาง แล้วฝึกฝนทุกขั้นตอนให้เกิดความเคยชินจนเป็นนิสัยผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

3) สนับสนุนวัตถุดิบแห่งการคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ ได้สัมผัสด้วยตัวเอง และได้สะสมประสบการณ์ความรู้เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นไปต่อยอดสร้างสรรค์เกิดเป็นสิ่งใหม่ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560: 60 - 62) ได้นำเสนอเทคนิคการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย มีรายละเอียดดังนี้

1) เทคนิคความกล้าที่จะริเริ่ม เป็นวิธีฝึกความกล้าที่จะริเริ่มของ ออสบอร์น (Osborn. 1969) ได้เสนอไว้ว่า ความคิดริเริ่มจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความกล้าและเริ่มต้นด้วยการฝึกคิด จดบันทึกไว้จนกว่าจะพบความคิดที่ดี ๆ แปลกใหม่สิ่งสำคัญก็คือ เริ่มต้นคิดให้ได้ก่อน ความคิดดี ๆ จึงจะตามมา

2) เทคนิคการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ เป็นวิธีการหนึ่งสำหรับการแก้ปัญหาของ สมิท (Smith. 1987) เสนอวิธีการสร้างความคิดใหม่ไว้ว่า เมื่อเจอปัญหาให้แจกแจงแนวทางการแก้ปัญหา 10 แนวทาง จากนั้นจึงแบ่งแนวทางเหล่านี้ออกเป็นแนวทางย่อย ๆ ลงไปอีก ซึ่งหลักการนี้เป็นการคัดเลือกคำตอบหรือเลือกทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

3) เทคนิคแผ่นตรวจของออสบอร์น เป็นเทคนิคการทำของเก่าให้เป็นของใหม่ด้วยแผ่นตรวจที่ออสบอร์น (Osborn. 1961) ได้เสนอแผ่นตรวจสำหรับกระตุ้นให้คิดในแง่มุมต่างจากเดิมหลายแนวทางเพื่อหาแนวทางใหม่และปรับปรุงพัฒนา ออกแบบใหม่ ๆ

4) เทคนิคการระดมพลังสมอง เป็นเทคนิคหนึ่งของการแก้ปัญหาที่ออสบอร์น (Osborn. 1963) ส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดหลายทิศทาง คิดคล่องแคล่ว โดยคิดเป็นรายคนหรือรายกลุ่มก็ได้ เน้นปริมาณความคิด คิดให้ได้มาก คิดให้แปลก แล้วรวบรวมความคิดจากนั้นประเมินเลือกความคิดที่ดีที่สุดมาใช้พร้อมกับจัดลำดับความคิดหรือทางเลือกอื่นสำรองไว้ด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2564: 1 - 2) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจของตนเองและเป็นกิจกรรมที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Base Learning: PBL) การสอนแบบสะเต็มศึกษา (STEM) และการสอนแบบ Active Learning (AL) เป็นต้น ซึ่งผู้สอนควรวิเคราะห์ความสนใจที่หลากหลายของผู้เรียนแล้วนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

2) คอยเสริมแรง ให้กำลังใจและกระตุ้นผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3) พัฒนาทักษะการคิดและทักษะอื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานของการคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดประเมินค่า และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น

4) จัดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ด้วยการเปิดพื้นที่ให้กับผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกรวมถึงเป็นโค้ชให้กับผู้เรียนเห็นคุณค่าของการใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้

นิพาดา เทวกุล (2557: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้นมีเทคนิคที่ใช้กันอยู่หลายวิธีกันด้วยกัน อันได้แก่

1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคเพื่อรวบรวมทางเลือกและการแก้ปัญหา โดยให้อาสาในการคิดอย่างอิสระที่สุดและไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ใด ๆ ระหว่างการคิด เพราะการวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นการขัดขวางความคิดสร้างสรรค์

2) การปลูกฝังความกล้าที่จะทำสิ่งสร้างสรรค์ เป็นเทคนิคที่ใช้การตั้งคำถามง่าย ๆ เพื่อให้ให้คิดโดยจัดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เมื่อฝึกฝนมากเข้าก็จะช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มีมากขึ้น

3) การสร้างความคิดใหม่ เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้การแจกแจงวิธีการในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งมาให้ได้ 10 วิธีการ จากนั้นก็แบ่ง 10 วิธีการที่ได้ออกเป็นวิธีการย่อย ๆ ลงไปอีก เพื่อให้ได้ทางเลือกหรือคำตอบที่ดีที่สุด

4) การตรวจสอบความคิด เป็นเทคนิคที่ใช้การค้นหาความคิดหรือแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการตรวจสอบความคิดของผู้ที่เคยทำไว้แล้ว

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครูและครอบครัวต่างมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน ครูต้องพัฒนาตนเองและเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา อีกทั้งคอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยบูรณาการเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับบริบทของเนื้อหาวิชาและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมเช่น เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการปลูกฝังความกล้าในการคิดที่สร้างสรรค์และการตรวจสอบความถูกต้องของความคิด เป็นต้น พร้อมกับจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะความคิดสร้างสรรค์ขึ้นระหว่างทำกิจกรรม สำหรับครอบครัวที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน คือ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงมีวิธีการเลี้ยงดูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกทั้งด้านความคิดและจินตนาการจะส่งผลต่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

บทสรุป

ทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่พัฒนาและสร้างให้เกิดขึ้นได้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การแก้ปัญหาแบบลองผิดลองถูกด้วยตนเอง ได้ฝึกฝน ทำบ่อยซ้ำ ๆ จนชำนาญจะกลายเป็นทักษะติดตัวเราไปตลอดชีวิต ในวัยเด็กเราทุกคนต่างมีความคิดสร้างสรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด จะมีมากน้อยแตกต่างกันออกไปซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ แต่หากขาดการกระตุ้นอย่างต่อเนื่องหรือถูกปิดกั้นโอกาสทางความคิดก็อาจส่งผลให้ทักษะความคิดสร้างสรรค์เกิดการถดถอยและสูญหายไปได้ โดยเฉพาะโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการใช้ชีวิต การทำงาน การติดต่อสื่อสาร ความทันสมัยของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ตลอดจนสภาพสังคมและวัฒนธรรม ผู้เรียนในยุคนี้จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เรียนรู้ปัญหาและแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ แล้วพัฒนาต่อยอดเป็นวิธีการใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้มีและเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องช่วยกัน โดยพ่อแม่และผู้ปกครองจะส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์ได้จากการสร้างบรรยากาศในครอบครัวให้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ปลูกฝังความกล้าคิด กล้าถามและหาคำตอบได้อย่างอิสระจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ส่วนครูและโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดและมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ได้โดยเปิดพื้นที่ให้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์โดยปราศจากความกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตอบโต้ถูกผ่านกิจกรรมที่ฝึกให้คิดแก้ปัญหาอย่างหลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ที่ออกแบบมาแล้วอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของเนื้อหาวิชาและผู้เรียน เช่น เทคนิคการระดมสมองและการสร้างความคิดใหม่ การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน การสอนแบบสะเต็มศึกษา และการสอนแบบ Active Learning เป็นต้น ครูทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศในการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์อย่างเสรีจะส่งผลให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความคิดที่ยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ คิดริเริ่มและไวต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ และประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวมได้ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ณิศร์ อุนจะนา. (2557). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัทอินเด็กซ์ ครีเอทีฟ วิลเลจ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม(องค์ความรู้ภาษาไทย). สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2565, จาก <https://d.dailynews.co.th/article/223844/>.
- ชลิดา หนูหล้า. (2563). ด้วยความระลึกถึงเคน โรบินสัน ผู้เชื่อมั่นในสี่สัแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2564, จาก <https://www.the101.world/sir-kenneth-robinson/>.
- ธเนศ รัตนกุลธเนศ. (2562). อยากให้เด็กคิดอย่างสร้างสรรค์? ผู้ใหญ่ต้องทำให้เห็นก่อน. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก <https://thematter.co/science-tech/create-creativity-for-kids/77730>.
- นิพาดา เทวกุล. (2557). ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking). สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2565, จาก <https://pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/creative%20thinking.pdf>.

- เนรัญธิญา สรรพประเสริฐ, และ อภินันท์ แซ่สันติสุข. (2563). ถ้าพลาดพลั้งจะยังเป็นที่ภูมิใจยิ่ง สำนวความกลัวและชีวิตของคนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2565, จาก https://news.npru.ac.th/userfiles/LIBRARY/nm_files/20200227090016_PR%20arit%20father%20mother.pdf.
- ประทีป คงเจริญ. (2564). ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม: คุณลักษณะสำคัญของพลโลกในยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี. 15(3): 168.
- ปณิตดา จันทรร่วม. (2563). การศึกษาการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม “คนเคลื่อนคน”. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปิยวุฒิ ปัญญาพิ. (2559). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รหัสวิชา 3400-1000. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2564, จาก <http://www.phuketvc.ac.th/download/61/Study2.pdf>.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาสตรี. 7(1): 1 - 69.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2565, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- วิจารณ์ พานิชย์. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มาร์ต พัฒนาผล. (2564). การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ = Creative Learning. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรศักดิ์ จันทรสข. (2564). ความคิดสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2564, จาก http://www.krurock.com/T33101/TechnoC/TechnoC01_04.php.
- ศิวลักษณ์ บุญประเสริฐ. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโครงการ เพื่อเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการจัดการศึกษาและการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศุภชัย บุญเสริม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนต่อความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาบันฝึกอบรมพลกริฑิตคอนซัลแทนท์. (2564). ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Theory). สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2565, จาก <https://www.palagrit.com/creativity-theory/>.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2562). เปิดถกการศึกษาไทย ทำอย่างไรให้เด็กไปไกลกว่าที่เป็น. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2565, จาก <http://www.cydcenter.com/hot-issue/interview-transforming-education-เปิดถกการศึกษาไทย/>.
- สมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย. (2560). คู่มือสำหรับพ่อแม่เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการดูแลและพัฒนาเด็ก ตอนเด็กวัยอนุบาล 3 - 6 ปี. กรุงเทพฯ: ราชวิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย สมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย.
- สรวงมณท์ สิทธิสมาน. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กไทยที่หายไป. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2564, จาก https://www.altv.tv/content/thaipbs-kids/5f6188f917d8e5bbee2401a1https://kasetsartjournal.ku.ac.th/kuj_files/2010/A1008311624350903.pdf.
- สุทธวิพรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. Journal of Silpakorn University. 10(2): 2845.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2564, จาก <http://nscr.nesdc.go.th>.
- _____. (2564). แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2564, จาก <http://nscr.nesdc.go.th>.

- อารี พันธุ์ณี. (2557). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baron, & May. (1960). **Psychology the essential science**. Boston: RenslaerPolyte.
- Guilford, J. P. (1950). **Creativity**. New York: McGraw – Hill.
- Osborn, A. F. (1963). **Creative Imagination**. (3rd ed.). New York: Charles Scridners Sons.
- Smith, C. T. (1987). Evaluation answer to comprehension questions. **The Reading Teacher**. 250.
- Torrance, P. (1974). **Torrance Tests of Creative Thinking**. New York: Personnel Press.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

The Study of Relationship Between School Administration's Academic Leadership
and Teachers' Teamwork in Schools under Secondary Educational Service
Area Office 2

ทนงค์ รักษาศิริ¹, มินมาส พรานป่า², ศิริรัตน์ ทองมีศรี³

Tanong Raksasiri¹, Meanmas Pranpa², Sirirat Thongmeesri³

Corresponding Author E-mail: theozyone@gmail.com

Received: 2021-10-03; Revised: 2022-02-15; Accepted: 2022-03-06

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 คน โดยการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.99 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามผลการวิเคราะห์จากค่าที่สูงที่สุด (1) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมการออกแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านแอปพลิเคชันและการวัดและประเมินผลผ่านระบบดิจิทัล และ (2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลายมาให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้า รวมถึงครูนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² Student in Master of Education Degree, Educational Administration, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² Advisor, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

³ Advisor, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

Abstract

The purpose of the research was to study 1) the level of a school administrator's academic leadership, 2) the level of teachers' teamwork, 3) the relationship between a school administrator's academic leadership and teachers' teamwork, and 4) to offer the development approaches for school administrator's academic leadership and teachers' teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2. The population was 361 teachers, compared to the tables of Krejcie and Morgan. The research instrument was the questionnaire; the reliability of the questionnaire was 0.99. The data was analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation method, the Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and descriptive writing for open-ended questions and using content analysis method.

The result of the research showed that

1) the level of school administrator's academic leadership by the whole and individual aspects was at a high level, 2) the level of teachers' teamwork by the whole and individual aspects was at a high level, 3) the relationship between school administrator's academic leadership and teachers' teamwork has mutual acceptance aspects at the .01 level, and 4) the development approaches of school administrator's academic leadership and teachers' teamwork under Secondary Educational Service Area Office 2 were analyzed from the highest level as follows: Academic seminars in the field of digital assessments and 2) student learning evaluation should be expanded by school administrators, as should the variety of advanced technology available to students.

Keywords: School Administrator's Academic Leadership, School Administrator, Teamwork

บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมกรกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครูก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้นมีความเอื้ออาทรต่อกันปัญหาต่าง ๆ ก็จะน้อยลงและหมดไปในที่สุด (ประคอง สุคนธจิตต์. 2551: 10)

สำหรับความหมายและลักษณะของการทำงานเป็นทีม นั้น หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันและทุกคนยอมรับร่วมกันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นหากองค์การมีการทำงานเป็นทีมแล้วจะเกิดประโยชน์คือ สมาชิกแต่ละคนในทีมที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน จะภูมิใจและเกิดเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วม ทีมจึงแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีที่สุด ความหลากหลายด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้คล่องได้ดี ประสิทธิภาพและบุคลิกภาพที่แตกต่างของสมาชิกในทีมงานทำให้กระบวนการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจมีคุณภาพ ขจัดปัญหาด้านการสื่อสารของสมาชิก และลดต้นทุนด้านการบริหารงานของหน่วยงาน เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรทุกคนทุกระดับเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานมีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจต่อกิจกรรมของทีมงาน (อรอนพ จินะวัฒน์ และชัยพจน์ รักษาม. 2556: 4 -11)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: ออนไลน์) ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการติดต่อประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาหรือระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างกิจกรรมนั้น ๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ ณพล คำแก้ว, สมชาย เทพแสง, และสมบูรณ์ บุศิริรักษ์ (2558: 138 - 149) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้การทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาและมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพมีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาทหรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนแต่เป็นความสามารถในการบริหารที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือจากครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นงานวิจัยที่จะทำให้เกิดถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์เพื่อวิชาชีพ และงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เข้าใจ เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่องานวิชาการและวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน คือ

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน
4. การสร้างเทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลาย
5. การสนับสนุนวิชาชีพโดยการใช้วิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการชี้นำ โน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อให้เกิดความตระหนัก เกิดการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การทำงานเป็นทีม

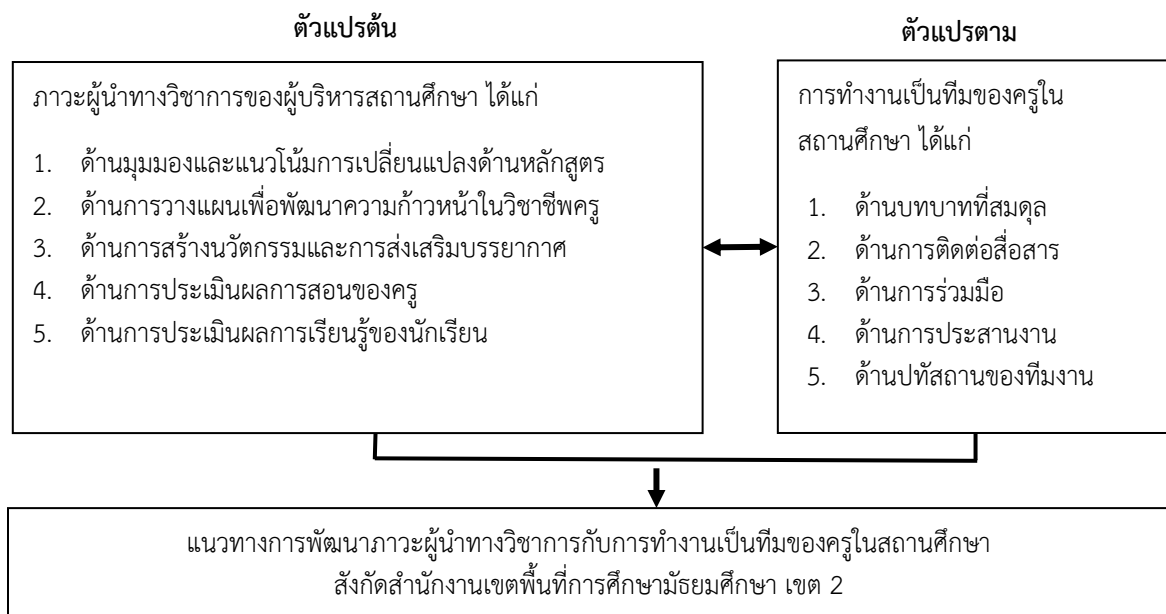
วรภรณ์ ตระกูลสุขศรี (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือ กระบวนการปฏิบัติงานต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขันสิ่งแวดล้อมหรือสังคม จะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดีเพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสและภัยคุกคาม

สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม (2552) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคนจึงจะเสร็จได้ทันเวลา
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 6,055 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 คน มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากประชากรจำนวน 6,055 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน 2) จะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วน จำนวนครูแต่ละสหวิทยาเขต

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการร่วมมือ 4) ด้านการประสานงาน และ 5) ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา และสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการร่วมมือ 4) ด้านการประสานงาน และ 5) ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือ จากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 361 คน

2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 เพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.58 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ไม่มีอยู่ในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.35 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.49 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน

152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.36 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลมาพัฒนาปรับปรุงตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างชัดเจนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง เชิดชูครูที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เช่น การกล่าวชื่นชมในที่ประชุมครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างนักเรียน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อปรับปรุงนักเรียนให้มีผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

2.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการประเมินผลการสอนของข้าราชการครูอย่างเหมาะสม เช่น การนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบวิธีการและเวลาในการประเมินผลการสอนของข้าราชการครูอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งข้าราชการครูให้เป็นกรรมการตรวจสอบการประเมินผลการสอนของข้าราชการครูในสถานศึกษา และจัดทำรายงานสรุปผลในทุกภาคการเรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ข้าราชการครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกันกับข้าราชการครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของข้าราชการครูตามแผนและโครงการที่กำหนด

2.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครู ประเมินผลตามสภาพจริง และใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลาย เช่น แบบสังเกต แบบทดสอบ หรือแบบสัมภาษณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ข้าราชการครูรายงานผลความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองรับทราบผลการจัดการสอนใน

สถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับการเรียนในการวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้

3. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านปทัสถานของทีมงาน 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านบทบาทที่สมดุล 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการติดต่อสื่อสารตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

3.1 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ข้าราชการครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตน และ 3) ข้าราชการครูที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถต่างกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน

3.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูมีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึงในสถานศึกษา 2) ข้าราชการครูมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง และ 3) ข้าราชการครูมีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูมีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว

3.3 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูมีการร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2) ข้าราชการครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และ 3) ข้าราชการครูมีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด

3.4 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูมีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ 2) ข้าราชการครูมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม และ 3) ข้าราชการครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกครั้งตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

3.5 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านปทัสถานของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ข้าราชการครูประพฤติและปฏิบัติตนตามระเบียบและข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด 2) ข้าราชการครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูมีการประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้เหมาะสมกับภาระงานของตนเองและต่อองค์กร

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถสรุปผลค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้และมี

ส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ 3) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจร่วมกันกับข้าราชการครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของข้าราชการครูตามแผนและโครงการที่กำหนด 5) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กำหนดนิยามพันธกิจในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนองค์คณะบุคคลตามกฎหมายให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ประกอบกับความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จึงทำให้ครูในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มาก การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาจะอยู่ในระดับมากขึ้นด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตในการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และครูทุกคนรับรู้ เข้าใจทิศทาง ทำงานตรงกันตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตตามที่กำหนด และครูทุกคนก็ยอมรับจึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562: 67) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างนวัตกรรมและการส่งเสริมบรรยากาศ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ สุดเต (2563) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากนั้นมา กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี มีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาในเรื่องระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบข้อเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมภาคีเครือข่ายเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น

จากผลการศึกษาในเรื่องระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล พบว่า ข้าราชการครูได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ข้าราชการครูควรได้รับหน้าที่เฉพาะทาง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปนี้

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำลักษณะอื่นของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น
- 2.3 ควรศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่นที่ใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2562). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพม. เขต 2 (กทม.). สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101702.
- ณพล คำแก้ว, สมชาย เทพแสง, และสมบุญ บุรศิริรักษ์. (2558). สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประคอง สุนธจิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณีนรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์.

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาติ กิจยรรยง, และจิรัช ใจเปี่ยม. (2552). เกมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- อรณพ จินะวัฒน์, และชัยพจน์ รุ่งงาม. (2556). การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม. เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

The Relationship Between Academic Administration and Being Professional Learning Community of Srisamrong's Small Schools Sahawitayakate 4

ชาญวิทย์ ฉัตรทอง¹, จันทรัตน์ ภคมาศ², สมหญิง จันทฤทธิ์³
Chanwit Chatthong¹, Jantharat Pakamas², Somying Chuntaruthai³
Corresponding Author E-mail: Popzasrru@gmail.com

Received: 2021-09-09; Revised: 2022-03-25; Accepted: 2022-03-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง 2) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง จำนวน 178 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 124 คน และใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนขนาดเล็ก

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

² Student in Master of Education Degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

⁴ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

⁵ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

⁶ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the academic administration of Srisamrong's small schools Sahawitayakate 4. 2) to examine the professional learning community of small schools in Srisamrong Sahawitayakate 4. and 3) to investigate the relationship between academic administration and the professional learning community of small schools in Srisamrong Sahawitayakate 4. This study was based on a survey. The population were the educational personnel of small schools in Srisamrong Sahawitayakate 4, totaling 178 people. By using Krejcie and Morgan's sample size determination table, the researcher selected a sample size of 124 people. The research procedure consisted of 4 stages, which were: (1) examining documents, concepts, theories, and studies related (2) constructing research instruments. (3) collecting data and (4) analyzing collected data. The instrument used for collecting the data was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

The result of the research found that:

1) the academic administration of small schools in Srisamrong Sahawitayakate 4 was performed at the highest level. After item analysis, it was found that each aspect of academic administration was performed at the highest level. 2) the professional learning community of the small schools under Srisamrong Sahawitayakate 4 was at the highest level. After item analysis, it was found that each aspect of the professional learning community was performed at its highest level. and 3) the school's academic administration positively correlated with small schools' professional learning communities at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Academic Administration, Professional Learning Community, Small Schools

บทนำ

การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับเพราะเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่มีส่วนในการผลักดันกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่สมบูรณ์ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการนั้นจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงาน การบริหารวิชาการจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์และมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายให้ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)” เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งแนวคิดเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายสำคัญที่ภาครัฐส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้วยมีผลการวิจัยตัวอย่างความสำเร็จ ตลอดจนความเชื่อบนพื้นฐานที่รองรับและชี้ชัดว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู ที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน แต่เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง เป้าหมายสำคัญก็คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนของเราทุกคน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดค้น สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับผู้เรียน และเรียนรู้บทเรียนความสำเร็จจากประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ที่ปฏิบัติจริงในบริบทที่มีความแตกต่างกัน สามารถที่จะนำประสบการณ์เหล่านั้นไปปรับใช้ให้เหมาะกับตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ จนเกิดทักษะการเรียนรู้นำไปถ่ายทอดให้ผู้เรียน เพื่อนครู เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้ตามความถนัดและตามความสนใจ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของครูให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่บนฐานความร่วมมืออย่างแท้จริง

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายอย่างชัดเจนในแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสถานศึกษา โดยการควบคุมดูแลและสนับสนุนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การจะทำให้ระบบการศึกษาบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยวิธีการบริหารที่ทันสมัยทันเหตุการณ์สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยถือว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นการตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบ มุ่งการเปลี่ยนแปลง เป็นยุคที่ความรู้มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอน และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนจำเป็นต้องระดมสรรพกำลัง ความสามารถร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยน ปรับตัว พัฒนาคุณภาพให้ทันและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต และการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงครูในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งต้องดำเนินไปด้วยกันอย่างสอดคล้อง ส่งผลดีต่อกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากร่วมมือกันของครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารการศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้อย่างชัดเจน ครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นี้นำมาใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่ตนเองสนใจ หรือ เพื่อศึกษาหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตนเองพบ หรือ เพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของตนได้ตลอดไปอย่างยั่งยืน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีความสัมพันธ์ของการบริหารงานและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ การวิจัย และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอาจมีข้อจำกัด เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็กอาจจะมีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนกระบวนการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นในการบริหารงานวิชาการและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง และโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน สื่อ ตารางสอน แบบเรียน การวัดผล ประเมินผล และการสอนต่าง ๆ ที่ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจในการบริหารงานวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เน้นงานด้านวิชาการโดยกำหนดให้เป็นงานหลักของโรงเรียน มาตราฐานหรือคุณภาพทางการศึกษาสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลพื้นฐานทางวิชาการ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551: 280 - 281)

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภท ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic affairs dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมอยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผล
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
12. การส่งเสริมคุณธรรมให้มีความเข้มแข็งในวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ นวัตกรรม และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครู โดย PLC มีองค์ประกอบสำคัญคือ เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือปัญหาเดียวกันมีการ บูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน แบบร่วมมือร่วมใจ และมีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันจะต้องมีผู้นำซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยนั้น พูดถึงผู้เรียนเป็นหลัก มีการสร้างบรรยากาศ เสริมพลังบวกให้กับครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกลยุธยมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย และหรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กับ

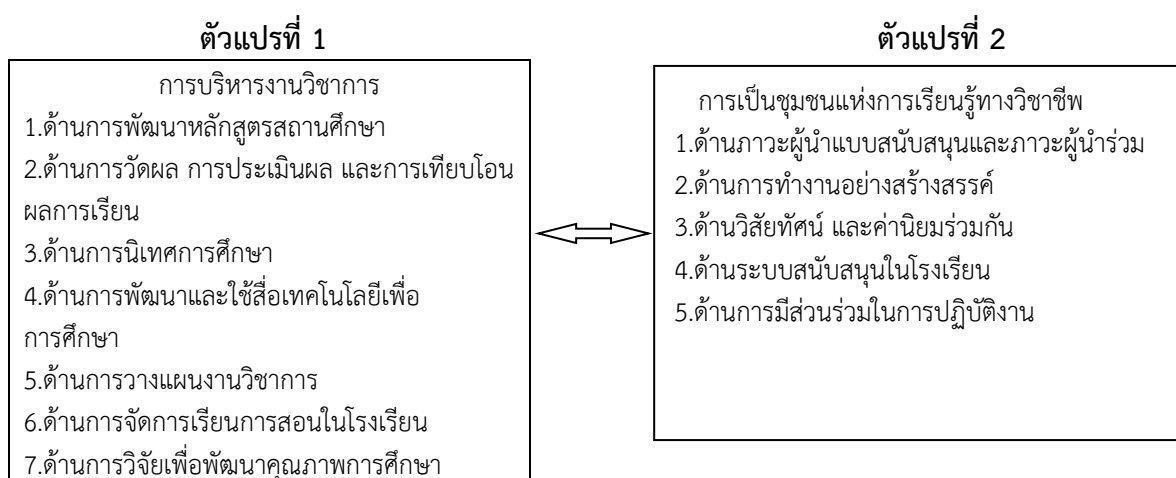
การเรียนรู้ (สนอง โลหิตวิเศษ. 2563) การส่งเสริมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือ ร่วมใจ การเรียนรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มาร์ต พัฒนผล. 2562) ร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560)

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม PLC ประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, มาร์ต พัฒนผล. 2562) ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิด ความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้
- 2) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิก ทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถ
- 3) สำนึกความรับผิดชอบ (accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการ ของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อการจัดการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 178 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Statified random sampling) ได้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สทวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยนำมาเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วกระจายจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามประชากรในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน ด้านระบบสนับสนุนในโรงเรียน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ ลิเคิร์ต 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ขอความ อนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 124 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 124 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) โดยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง

1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

ใช้สูตรครอนบัค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและลำดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง โดยภาพรวม

การบริหารงานวิชาการ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.66	0.37	มากที่สุด	7
2. ด้านการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.68	0.44	มากที่สุด	5
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.70	0.40	มากที่สุด	2
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.71	0.34	มากที่สุด	1
5. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.70	0.43	มากที่สุด	2
6. ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.70	0.40	มากที่สุด	2
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.68	0.44	มากที่สุด	5
รวม	4.69	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$ S.D.= 0.34) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$ S.D.= 0.40) ด้านการวางแผนวิชาการ ($\bar{X} = 4.70$ S.D.= 0.40) ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$ S.D.= 0.40) ด้านการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.68$ S.D.= 0.44) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$ S.D.= 0.44) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.66$ S.D.= 0.37) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม	4.71	0.41	มากที่สุด	3
2. ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.70	0.43	มากที่สุด	5
3. ด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน	4.75	0.35	มากที่สุด	1
4. ด้านระบบสนับสนุนในโรงเรียน	4.71	0.37	มากที่สุด	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.73	0.37	มากที่สุด	2
รวม	4.72	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสทศวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$ S.D.= 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.75$ S.D.= 0.35) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.73$ S.D.= 0.37) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.71$ S.D.= 0.41)

ด้านระบบสนับสนุนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.71$ S.D.= 0.37) และ ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.70$ S.D.= 0.43) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Y1)	การทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Y2)	วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Y3)	ระบบสนับสนุนในโรงเรียน (Y4)	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Y5)	รวม-การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X1)	0.41 **	0.44**	0.51**	0.62**	0.52**	0.50**
2.การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (X2)	0.29**	0.51**	0.41**	0.59**	0.51**	0.46**
3.การนิเทศการศึกษา (X3)	0.48**	0.59**	0.61**	0.63**	0.59**	0.57**
4.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X4)	0.45**	0.62**	0.56**	0.57**	0.54**	0.54**
5.การวางแผนงานวิชาการ (X5)	0.70**	0.71**	0.60**	0.55**	0.48**	0.60**
6.การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (X6)	0.66**	0.66**	0.61**	0.55**	0.49**	0.59**
7.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X7)	0.58**	0.66**	0.63**	0.58**	0.62**	0.61**
รวม-บริหารงานวิชาการ	0.51.**	0.59**	0.56**	0.58**	0.53**	0.44**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีความสัมพันธ์ทางบวกมีค่า $r = 0.44$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง” ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อยอันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผนวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการวัดผลการประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และลำดับสุดท้าย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารวิชาการเป็นตัวบ่งบอกความสามารถในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ให้ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการบริหารวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ซึ่งเมื่อประเมินการบริหารงานวิชาการที่ตัวครูเองมีส่วนเกี่ยวข้องจึงให้คะแนนระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นิลวรรณ วัฒนา (2556) การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในทำนองเดียวกันกับ พรรษมน พินทุสมิต (2560) วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีระดับการบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ด้านระบบสนับสนุนในโรงเรียน และด้านการทำางอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายสำคัญที่รัฐส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บนความเชื่อบนพื้นฐานที่รองรับและชี้ชัดว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู ที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน แต่เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง เป้าหมายสำคัญก็คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนของเราทุกคนมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับ ไพสิน บุญมา (2559) วิจัยเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันกับ กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) วิจัยเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งการบริหารวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = 0.44$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลการประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน ด้านระบบสนับสนุนในโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือของครูและผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้ครูเป็นหัวหน้าในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง สร้างความร่วมมือในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรงมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรได้พิจารณานำไปใช้ประโยชน์ในประเด็นของการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อบริหารงานวิชาการได้ในระดับมากที่สุด การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง สามารถนำไปต่อยอดในการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานวิชาการในด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง สามารถนำไปต่อยอดในการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านอื่น ๆ และกลุ่มงานงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิผลการบริหารงานงานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

2.3 ควรนำข้อจากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง ไปต่อยอดสู่การทำวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ไพลิน บุญมา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- พรพรรณ พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัด
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒนา. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2563). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/7820>.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Community: communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development laboratory.

ผลการใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของ
นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

The Effects of Using the Self-Esteem Development Activities Form to Reduce
Bullying Behavior Among Student Teachers at Yala Rajabhat University

กรัณท์กรัณท์ วิทโยภินาลกุล¹, นุรฟิตตรี หะยีดารีโย², กฤษณา กุณทล³
Karantharak Vitaya-apibalkul¹, Nurfitthree Hayeedareeyor², Krisda Khunthon³
Corresponding Author E-mail: karantharak.v@yru.ac.th

Received: 2021-11-14; Revised: 2022-03-19; Accepted: 2022-04-07

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2) ศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีรูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 29 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้เข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแก จำนวน 8 ครั้ง ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 8 กิจกรรม ทำการประเมินผลการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ได้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษา จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น ประกอบด้วย 8 กิจกรรม มีผลประเมินอยู่ในเกณฑ์สอดคล้อง มีคะแนนเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 2) นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกภายหลังเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรม, การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง, พฤติกรรมรังแก, นักศึกษาครู

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

¹ Assistant Professor, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

² อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

² Lecturer, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

³ Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop self-esteem development activities to reduce bullying behavior among teacher students at Yala Rajabhat University. 2) to study the effect of using the self-esteem development activities form to reduce bullying behavior of teacher students at Yala Rajabhat University. The methodology of this research was based on quasi-experimental testing. The research sample consisted of 29 students in the field of primary education, 1st grade, Faculty of Education at Yala Rajabhat University, academic year 2020, by using a specific random sampling method. The sample group will participate in the training to develop self-esteem to reduce bullying behavior, consisting of eight sessions consisting of 8 main activities. Evaluation of self-esteem to reduce bullying behavior before and after the experiment by using a self-esteem to reduce bullying behavior questionnaire. Analytical statistics used were percentages, means ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and t-test.

The results were;

1) received 1 set of the self-esteem development activity package to reduce bullying behavior of teacher students, consisting of self-esteem development to reduce bullying behavior of youth, divided into 2 areas, which are self and others, consisting of 8 activities. Conformity criteria have a score of 1.00 and an evaluation of suitability at the highest level with an average of 4.70. 2) Outcomes after students participated in a self-esteem exercise designed to prevent bullying behavior. Activity forms showed that the self-esteem needed to prevent bullying behavior of these students was significantly increased at the .01 level.

Keywords: Activities Form, Self-Esteem Development, Bullying Behavior, Teacher Students

บทนำ

การรังแก หรือการกลั่นแกล้ง (Bullying) เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกลำเลียงและมีการนำเสนอข่าวผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีพฤติกรรมหยาดคาย ก้าวร้าว ปาเถื่อน อันธพาล และมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัย (Besag, 2006) ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรังแก ให้ได้รับความทุกข์ทรมานและทุกข์ใจ รู้สึกไม่ปลอดภัย (Alikasifoglu, Erginoz, Ercan, Uysal & Albayrak-Kaymak, 2007) วิตกกังวล (Juvonen, Graham & Schuster, 2003) รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง (กอร์ปบุญ ภาวะกุล, และปราโมทย์ สุนิษฐ์, 2554; O'Moore & Kirkham, 2001) ซึมเศร้า และอาจนำไปสู่การพยายามในการฆ่าตัวตาย เหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต สภาพจิตใจ อารมณ์ ร่างกาย สังคม สติปัญญาของนักศึกษา นักเรียน และเยาวชนเป็นอย่างมาก โดยผู้ที่ถูกรังแกมักจะถูกฝังด้วยรอยบาดแผลทางร่างกายและจิตใจอยู่ในความทรงจำระยะทั้งวัยผู้ใหญ่ (Rigby and Australian Council for Educational Research, 1996) ถือเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้อง ครอบครัว โรงเรียน และประเทศชาติควรให้ความสนใจและขับเคลื่อนแนวทาง มาตรการ วิธีการจัดการเหล่านี้ให้ลดลงอย่างจริงจัง

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การรังแก ว่าหมายถึง การแกล้งทำความเดือดร้อนให้ผู้อื่น มักใช้แก่ผู้ที่มีอำนาจมากกว่า มีผลการสำรวจในโครงการติดตามสภาวะการณ์เด็กและนักศึกษาครูรายจังหวัดของกรมสุขภาพจิต พบว่าในปี พ.ศ. 2561 มีเด็กถูกรังแกในสถานศึกษาปีละประมาณ 6 แสนคน ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในอันดับ 2 ของโลก ที่มีสัดส่วนนักศึกษาครูถูกรังแกจากเพื่อนนักศึกษาครูด้วยกันสูงถึงร้อยละ 40 รองจากประเทศญี่ปุ่น (บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์, 2561) ซึ่งผลจากการถูกรังแกส่งผลให้เด็กหรือบุคคลเกิดความเครียด กังวล ไม่อยากไปโรงเรียน หวาดกลัว ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่มีความสุขเมื่อต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ นำไปสู่การการปลื้มตัวออกจากสังคม เก็บตัว ซึมเศร้า และนำไปสู่การคิดทำร้ายตัวเอง ฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เกษตรชัย และหิมา, และคณะ (2555) ได้สรุปผลการวิจัยว่า การรังแกเป็นพฤติกรรมที่บุคคลถูกกระทำซ้ำ ๆ เดิม ๆ หลาย ๆ ครั้ง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย จนสร้างความรู้สึกตกต่นและความหวาดกลัวต่อสถานที่หรือเวลาที่ตนตกเป็นเหยื่อของการรังแก และนำไปสู่การค้นหาวិธีการ

จัดการกับปัญหาเหล่านี้ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน เช่น การหนี การเผชิญหน้า หรือการนำตนเองไปอยู่ในจุดที่เป็นผู้กระทำ เพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อ การเอาตัวรอดและเบี่ยงเบนความสนใจของผู้ที่จะรังแกตนได้ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เด็กหรือบุคคลเป็นผู้กระทำและถูกกระทำด้วยการรังแก ก็อาจมาจากหลากหลายปัจจัย ได้แก่ มีประสบการณ์การใช้ความรุนแรงของตนเอง การใช้ความรุนแรงของคนในครอบครัว พบเห็นการใช้ความรุนแรงจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น การเลียนแบบพฤติกรรมจากบุคคลหรือสื่อ การคบหาสมาคมกับเพื่อนที่มีพฤติกรรมรังแก (ปวรศิริ กิจสุจริต. 2559) และอาจเคยถูกรังแกมาก่อน รู้สึกโดดเดี่ยว ต้องการการยอมรับและความสนใจจากคนรอบข้าง การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยชนนี สิทธิชัย, และธันยากร ตุดเกื้อ (2560) พบว่า สาเหตุของการรังแกกันของนักศึกษาครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มาจากปัญหาด้านครอบครัว ด้านเกมและภาพยนตร์ที่ชื่นชอบ ด้านเทคโนโลยีที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลาทุกที่ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ด้านความคับข้องใจ และด้านอิทธิพลความรุนแรงจากเพื่อน สอดคล้องกับ Kalaitzaki and Birtchnell (2014) พบว่ารูปแบบการเลี้ยงดูในช่วง 16 ปีแรกของชีวิต ส่งผลเสี่ยงต่อการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เป็นผลมาจากรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่เข้มงวดจะส่งผลให้นักศึกษามีการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นในเชิงลบ และยังมีผลทางด้านจิตใจภายในให้มีความรู้สึกเศร้าโศก เก็บกด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่การเกิดพฤติกรรมมารังแก โดยพฤติกรรมมารังแกนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการกระทำทางวาจา การกระทำทางกาย และการกระทำทางสื่อสังคมต่าง ๆ ซึ่งนับวันก็ยิ่งทวีความรุนแรงและขาดการยับยั้งเชิงความคิดและความรู้สึก เกษตรชัย และหิ้ม (2560) ได้ศึกษาเรื่องการรังแกของนักศึกษาครูมุสลิมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า นักศึกษาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีพฤติกรรมก้าวร้าวจำนวนร้อยละ 22.3 นักศึกษาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีพฤติกรรมรุนแรงจำนวนร้อยละ 20.7 และนักศึกษาครูในจังหวัดปัตตานีมีพฤติกรรมรังแกผู้อื่นร้อยละ 23.0 และเขาได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการรังแกผู้อื่นของนักศึกษาครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า นักศึกษาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาแห่งหนึ่งในจังหวัดยะลา มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการรังแกอยู่ในระดับมาก (เกษตรชัย และหิ้ม. 2561) และจากงานวิจัยของ ธันยากร ตุดเกื้อ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการป้องกันพฤติกรรมมารังแกบนโลกโซเชียลของนักศึกษาครูมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แนวทางสำหรับการพัฒนาโปรแกรมการป้องกันพฤติกรรมมารังแก ประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะด้านการรับรู้ ด้านการคิดและวิเคราะห์ และด้านการตระหนักรู้ ภายใต้การจัดกิจกรรมกลุ่ม เกมกิจกรรม กิจกรรมการโต้วาที และกิจกรรมระดมสมองอย่างสร้างสรรค์

จากลักษณะ รูปแบบ และผลกระทบจากพฤติกรรมมารังแก คณะผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนที่นักศึกษาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาครูรัก(ษ์)ถิ่น ที่ได้รับการคัดเลือกตามของโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น รุ่นที่ 1 และผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษาคือในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นความกังวลใจในการปรับตัวและใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยและการพยายามช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถมีความสุขในรั้วมหาวิทยาลัย ภายใต้แรงกดดันหลาย ๆ ประเด็นที่อาจจะเกิดขึ้น ได้แก่ ประเด็นของความเหลื่อมล้ำทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการได้รับทุนดังกล่าวในครั้งนี้ อาจจะส่งผลกระทบต่อรับรู้ของตนเองและบุคคลแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย จนอาจนำไปสู่สถานการณ์ของพฤติกรรมมารังแกในรูปแบบและลักษณะต่าง ๆ เช่น การเหยียด การดูถูก การพูดให้รู้สึกเจ็บช้ำน้ำใจจากพื้นฐานครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และความโชคดี ได้เปรียบในการได้รับสิทธิประโยชน์จากทุนที่ค่อนข้างเปลี่ยนคุณภาพชีวิตของนักศึกษาคนหนึ่งเป็นอย่างมาก ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นความกังวลใจของคณะผู้วิจัยในประเด็นการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเชื่อมโยงสู่การลดพฤติกรรมมารังแกที่อาจจะเกิดขึ้น โดยพื้นฐานของการมุ่งพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจในตนเองเป็นเบื้องต้น สู่การแสดงออกสู่สังคมอย่างเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารังแก ทั้งในแง่ของผู้กระทำที่จะต้องมีความประพฤติในเชิงสร้างสรรค์และเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น และในแง่ของผู้ถูกรังแก ซึ่งจะต้องได้รับผลจากการกระทำลดลง เพื่อความมั่นคงทางอารมณ์และสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีสติ และจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสมสามารถอยู่ร่วมและเรียนรู้การรับมือพฤติกรรมมารังแกได้อย่างเหมาะสม คณะผู้วิจัยจึงประสงค์ในการพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารังแกของนักศึกษาครู ซึ่งถือเป็นกลุ่มนักศึกษาครูที่สำคัญของชุมชนและประเทศชาติในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่น อันจะนำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือการยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจของนักศึกษาครู นักเรียน และนักศึกษาที่จะก้าวไปสู่การเป็นอนาคตของชาติที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการต่อยอดชุดกิจกรรมที่สามารถสร้างประโยชน์ให้บุคคลในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรังแก

การรังแก หมายถึง การที่บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ผู้กระทำ” มุ่งหวังและแสดงพฤติกรรมในเชิงลบให้อีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ผู้ถูกรังแก” ไม่ว่าจะเป็นการกระทำด้วยการใช้อำนาจและอำนาจโดยเจตนา ในลักษณะการกระทำซ้ำ ๆ เสมอ หรือทุกครั้งที่มีโอกาสก่อวิน ทำให้ผู้ถูกรังแกเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ไม่สบายใจ เจ็บปวด ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออารมณ์ชีวิตอย่างปกติสุข อันจะนำมาซึ่งความหวาดกลัว หวาดระแวง กังวลใจ ไม่อยากอยู่ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา ซึ่ง Sullivan, Cleary and Sullivan (2004) Berger (2007: 94 - 95) The United State of America Department of Justice (2001 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ พงษ์ดัด. 2553: 19) Rigby (2008 อ้างถึงใน นันทกฤต โรตมนันท์กฤต. 2556: 22 - 23) สมร แสงอรุณ (2554: 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดและประเภทของการรังแกที่สรุปได้ว่า การรังแกสามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การรังแกทางร่างกาย กล่าวคือ เป็นการกระทำเพื่อให้ผู้ถูกรังแกเจ็บปวดทางร่างกายและหรือทรัพย์สินเสียหายด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อวัยวะในร่างกายหรือการใช้สิ่งของ
2. การรังแกด้วยภาษา กล่าวคือ การรังแกด้วยภาษาจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ
 - 2.1 การรังแกด้วยภาษาปาก ได้แก่ การใช้คำพูดในการกระทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกไม่ดี ย่ำแย่ อับอาย อาจจะเป็นการพูดต่อหน้า หรือการพูดลับหลังก็ได้
 - 2.2 การรังแกด้วยภาษากาย ได้แก่ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อต้าน เพิกเฉย ไม่ยอมรับ ทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ รู้สึกไม่ได้รับการยอมรับ อาจจะเป็นการแสดงออกโดยตรง หรือการพยายามทำให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมเชิงลบต่อผู้ถูกรังแกก็ได้

3. การรังแกด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ เป็นการรังแกผ่านสื่อโซเชียล ก่อให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารในวงกว้าง ด้วยการแพร่ภาพ คลิป ข้อความต่างๆ เพื่อหวังมุ่งทำลายชื่อเสียง สร้างความอับอาย เป็นต้น

โดยที่การรังแกทุกประเภทมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ มุ่งทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกด้อยค่า ไร้ที่ยืนในสังคม เกิดความหวาดระแวง และกลัวกับการใช้ชีวิตอยู่ในกลุ่มและสังคม ซึ่ง รัศมีแสง หนูแป้นน้อย, ทศนา ทวีคุณ, และ พชรินทร์ นินทจันทร์ (2561) กล่าวว่า สาเหตุปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กในการรังแกกัน ก็คือ ปัจจัยเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ โดยพบว่าส่งผลต่อวิธีการแสดงออกของเด็กทั้งในกลุ่มของผู้ที่รังแกผู้อื่นและผู้ถูกรังแกอย่างชัดเจน ส่วนในกลุ่มเด็กที่ไม่เกี่ยวข้องต่อการรังแกกันนั้น กลับพบว่ามีระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าอย่างชัดเจน จากผลการศึกษานี้สามารถนำไปต่อยอดเพื่อเสริมสร้างมุมมองเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยส่วนสำคัญในการปลูกฝังเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ จะนำไปสู่การป้องกันและลดพฤติกรรมรังแกในกลุ่มเด็ก

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

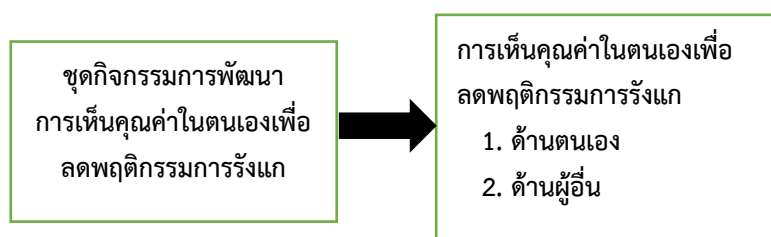
การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง มองตนเองในแง่ของความสามารถและการมีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญและมีความสามารถทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นและสังคม มีการยอมรับและเคารพนับถือความเป็นมนุษย์ในตนเอง มีความคิดเชิงบวก และเปิดใจยอมรับตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมอย่างเข้าใจ โดยแหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเองมาจาก 2 แหล่ง คือ ตนเองและผู้อื่น (กรีนทริกซ์ วิทยอภิบาลกุล. 2560: 11) ซึ่ง Coopersmith (1981: 118 - 119 อ้างถึงใน กรีนทริกซ์ วิทยอภิบาลกุล. 2560: 14 - 15) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่ามี 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในตนเอง คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่มีผลทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes) สมรรถภาพ (General Capacity) ความสามารถ (Ability) และผลงาน (Performance) ภาวะทางอารมณ์ (Affective States) ค่านิยมส่วนตัว (Self-Values) ความปรารถนาของบุคคล (Aspiration) เพศ (Sex) และปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (Problems and Pathology)

2. องค์ประกอบภายนอกตนเอง คือ สภาพแวดล้อมที่บุคคลปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับครอบครัวและพ่อแม่ โรงเรียนและการศึกษา สถานภาพทางสังคมเป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และสังคมและกลุ่มเพื่อน

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการต่อยอดผลงานวิจัยที่ได้พัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง จึงมองว่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ เมื่อเห็นคุณค่าในตนเองแล้วก็จะสามารถมองตนเองและเพื่อนมนุษย์ตามความเป็นจริง และตามสิ่งที่ควรจะเป็นในขอบเขตของการคำนึงถึงสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีคุณค่า มีจิตใจ และควรมีชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นเมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในตนเองก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้การแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจึงได้ผสมผสานองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนานักศึกษาครูให้มีความมั่นคงทางจิตใจของตนเอง นำไปสู่การมีความสามารถในการปรับตัวและใช้ชีวิตในบริบทของความหลากหลายทางพฤติกรรมของคนในสังคม จึงแบ่งองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 204 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 29 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ชิ้น ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก และชุดกิจกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ศาสนา และภูมิลำเนา

2. แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยนำแนวคิดมาจากงานวิจัยของ กรัณท์รักษ์ วิทยอภิบาลกุล (2560) และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการรังแกที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมมารั้งแก และแบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น

2.2 สร้างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 6 ระดับ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด 30 ข้อ

2.3 นำแบบวัดที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.กฤตภาล ชาร์ลีย์ ทปภูผา, นายเข้มแข็ง ศรีสุขล้อม และนางสาวณัฏฐาสิริ พัววิริยะพันธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of Consistency: IOC) โดยหลังจากคัดเลือกข้อคำถามแล้ว ได้จำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

2.4 นำแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาครู จำนวน 30 คน มาตรวจให้คะแนนและนำข้อคำถามทั้งหมดมาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.30 - 0.80 จากนั้นจึงหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการครอนบาคแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแก ดังนี้

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านตนเอง	เท่ากับ .968
การเห็นคุณค่าในตนเองด้านผู้อื่น	เท่ากับ .833
การเห็นคุณค่าในตนเองทั้งฉบับ	เท่ากับ .940

2.5 นำแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกไปใช้ในการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกก่อนและหลังการเข้าร่วมร่วมชุดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกกับกลุ่มตัวอย่าง มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

สูงมาก	ระดับคะแนน	6	คะแนน
สูง	ระดับคะแนน	5	คะแนน
ค่อนข้างสูง	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ค่อนข้างต่ำ	ระดับคะแนน	3	คะแนน
ต่ำ	ระดับคะแนน	2	คะแนน
ต่ำมาก	ระดับคะแนน	1	คะแนน

3. ชุดกิจกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกของนักศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมารั้งแก รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำโปรแกรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของ กรัณฐกรักษ์ วิทยอภิบาลกุล (2560) มาปรับปรุงและพัฒนา โดยแบ่งองค์ประกอบของชุดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแกเชื่อมโยงกับการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองด้านตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเองด้านผู้อื่น และเลือกใช้แผนการจัดกิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 4 แผนกิจกรรม ซึ่งเป็นแผนกิจกรรมด้านการเห็นคุณค่าในตนเองด้านตนเองและผู้อื่นโดยการเลือกบางแผนกิจกรรมและนำมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะงานวิจัย จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ออกแบบแผนการจัดกิจกรรมเพิ่มอีก 4 กิจกรรมให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม รวมเป็น 8 แผนกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 คณะผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาชุดกิจกรรมฯ โดยแบ่งการดำเนินการในขั้นนี้ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การร่างชุดกิจกรรม การตรวจสอบร่างชุดกิจกรรม และการปรับปรุงชุดกิจกรรมตามการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการนำไปใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแก

โดยผลการประเมินจากการวิพากษ์ร่างโปรแกรมและการให้คะแนนประเมิน พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของร่างชุดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมมารั้งแก โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบในด้านความสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ภาษาที่ใช้ และรูปแบบกิจกรรมและวิธีดำเนินการ

มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์สอดคล้อง มีคะแนนเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70) ซึ่ง บุญชม ศรีสะอาด (2553: 82 - 83) กล่าวว่า หากผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่า ชุดกิจกรรมมีคุณภาพเหมาะสมในการนำไปใช้ในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองนำไปใช้

1. สำหรับการทดลองและหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักเรียนนั้น จะทดลองในรูปแบบของการจัดกิจกรรมฝึกอบรม จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 1 กิจกรรม ประกอบด้วย 8 กิจกรรมหลัก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ครั้งที่	กิจกรรม	จุดมุ่งหมายการพัฒนา	ระยะเวลา (ชม.)
ครั้งที่ 1	เรียนรู้พื้นฐานพฤติกรรมกร รังแกด้วยตนเอง	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การเข้าใจและยอมรับตนเองตามความเป็นจริง 2. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม/สันติ 2. เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่าง บุคคล	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 2	ฝึกทักษะการเผชิญปัญหา	<u>ด้านตนเอง</u> 1. สามารถการเผชิญปัญหา 2. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 3. การเชื่อมั่นในตนเอง <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. สามารถปรับตัว	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 3	เข้าใจตัวตน ลดการรังแก	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การคิดเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น 2. การให้กำลังใจตนเอง 3. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม/สันติ	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 4	อย่าใหญ่เกินตัว อย่ากลัว เกินพอดี	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การคิดเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น 2. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม/สันติ 2. เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 5	โลกของฉัน	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การเข้าใจและยอมรับตนเองตามความเป็นจริง 2. สามารถการเผชิญปัญหา	3 ชั่วโมง

ครั้งที่	กิจกรรม	จุดมุ่งหมายการพัฒนา	ระยะเวลา (ชม.)
ครั้งที่ 6	Stable Emotion	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การคิดเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น 2. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม/สันติ 2. เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 7	ความเชื่อ (มั่นในตนเอง)	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การคิดเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น 2. การให้กำลังใจตนเอง 3. การเชื่อมั่นในตนเอง	2 ชั่วโมง
ครั้งที่ 8	The Tower	<u>ด้านตนเอง</u> 1. การคิดเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น <u>ด้านผู้อื่น</u> 1. การปรับตัว 2. การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม/สันติ 3. เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	2 ชั่วโมง
			17 ชั่วโมง

2. การทำแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกภายหลังการเข้าร่วมอบรมฯ โดยให้นักศึกษาครูทำแบบสอบถามฯ หลังเข้าร่วมเข้าร่วมอบรมฯ โดยจะติดตามหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้วอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งการดำเนินการระดมการวิจัยกับนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง นัดหมายนักศึกษาตามวันและเวลาที่กำหนด รวมถึงเป้าหมายในการอบรมในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกกับนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC หรือ Index Consistency) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครูก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้ t-test แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for Dependent Samples)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคู พบว่า มีจำนวน 29 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 82.76 นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 75.86 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดยะลา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

ส่วนที่ 2 ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาคูก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรม จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาคูก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรม จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น

(n = 29)

ตัวแปรที่ศึกษา	ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม			หลังการเข้าร่วมโปรแกรม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก						
1. ด้านตนเอง	4.20	.333	สูง	5.13	.508	สูงมาก
2. ด้านผู้อื่น	4.41	.321	สูง	5.22	.489	สูงมาก
โดยรวม	4.26	.484	สูง	5.16	.474	สูงมาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาคูที่เข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษาคูมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกด้านตนเองและด้านผู้อื่นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.41 ตามลำดับ และนักศึกษาคูที่เข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักศึกษามีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านตนเองและด้านผู้อื่นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 และ 5.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาคูก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาคูก่อนและหลังการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกโดยรวม

การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาคู	การทดลอง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านตนเอง	การวัดก่อนการฝึกอบรม	29	4.20	.321	-7.744**
	การวัดหลังการฝึกอบรม	29	5.13	.508	
ด้านผู้อื่น	การวัดก่อนการฝึกอบรม	29	4.41	.484	-6.312**
	การวัดหลังการฝึกอบรม	29	5.22	.489	
โดยรวม	การวัดก่อนการฝึกอบรม	29	4.26	.333	-7.869**
	การวัดหลังการฝึกอบรม	29	5.16	.474	

**p < .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกด้านตนเอง และด้านผู้อื่น ภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกสูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตนเอง และด้านผู้อื่น ประกอบด้วย 8 กิจกรรม มีผลประเมินอยู่ในเกณฑ์สอดคล้อง มีคะแนนเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เนื่องจากคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการสังเคราะห์งานวิจัย จนทำให้ได้ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินกิจกรรม และการวัดและประเมินผล รวมถึงการศึกษาบริบทของนักศึกษาในพื้นที่ วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ การมีประสบการณ์ในการอยู่ร่วมและสอนนักศึกษาในหลาย ๆ รุ่น จึงหลอมรวมและร้อยเรียงองค์ความรู้เชิงเอกสารและข้อมูลนักศึกษาเชิงพื้นที่สู่การออกแบบและจัดทำชุดกิจกรรม จึงทำให้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีประสิทธิภาพ สามารถนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

2. นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกโดยรวมภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกสูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 ขณะที่นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกโดยรวมก่อนเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เนื่องจาก ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกเป็นชุดกิจกรรมที่ออกแบบให้ครอบคลุมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งทางด้านตนเองและผู้อื่น เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการตระหนักและเห็นความสำคัญและใส่ใจในการแสดงออกหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และเพื่อการตระหนักรู้ถึงความสามารถในตนเองในการป้องกันและรับมือกับการถูกรังแกด้วยรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น นักศึกษาคูที่เข้าร่วมฝึกอบรมจึงมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรม แต่จะเห็นได้ว่าคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นอาจไม่สูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะและพัฒนาทักษะสู่การปฏิบัติ การติดตามผลอาจต้องมีความต่อเนื่องและมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลิกภาพและหล่อหลอมลักษณะนิสัยของการเป็นผู้เห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก สอดคล้องกับ รัศมีแสง หนูแป้นน้อย, พัดนา ทวีคุณ, และพัชรินทร์ นินทจันทร์ (2561) ที่กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีส่วนสำคัญในการปลูกฝัง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจ เพื่อป้องกันและลดพฤติกรรมการรังแกในกลุ่มเด็กวัยรุ่นได้

3. นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกด้านตนเองภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 ขณะที่นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของการเห็นคุณค่าในตนเองด้านตนเองก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เนื่องจาก นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และมองเห็นภาพของศักยภาพภายในตนเองเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การทำความเข้าใจตนเองและสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญและไม่สามารถใช้เวลาเพียงเล็กน้อยหรือระยะเวลาอันสั้น ประกอบกับมีปัจจัยแทรกซ้อนหลายประการในการบ่มเพาะให้บุคคลมีทักษะการเห็นคุณค่าในตนเองและสามารถรับมือกับการเผชิญปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาซึ่งแต่ละบุคคลก็แตกต่างกัน แต่จากผลคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมสามารถเป็นทิศทาง แนวทางและวิธีการสร้างทักษะการเรียนรู้ในการเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกด้านตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากชุดกิจกรรมที่ออกแบบนี้ให้ความสำคัญและเน้นหนักในการกระตุ้นการคิดเชิงบวก การเข้าใจและยอมรับตนเองตามความเป็นจริง การรู้จักให้กำลังใจตนเอง การเผชิญปัญหา การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสอดคล้องในทุกแผนกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมีแสง หนูแป้นน้อย

(2561) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อพฤติกรรมรังแกกันในเยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำให้นักศึกษาครูที่เข้าร่วมฝึกอบรมฯ จึงมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรม

4. นักศึกษาครูมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกด้านผู้อื่นภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรม การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 ขณะที่นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของการเห็นคุณค่าในตนเองฯ ด้านผู้อื่นก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เนื่องจากชุดกิจกรรมที่ออกแบบสามารถพัฒนาทักษะการปรับตัว การเรียนรู้ในการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเหมาะสมและสันติ รวมถึงสามารถสร้างความตระหนัก การรับรู้ และการตอบสนองต่อผู้อื่นภายใต้พื้นฐานความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ จากกิจกรรม “อย่าใหญ่เกินตัว อย่ากลัวเกินพอดี” ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนในสังคม การเข้าใจความแตกต่าง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และนักศึกษาครูเปิดใจและเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งกิจกรรม “the tower” นักศึกษายังได้เรียนรู้การปรับตัวในสถานการณ์โควิด-19 และการแสดงออกร่วมกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตมีแสง หนูแป้นน้อย (2561) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อพฤติกรรมรังแกกันในนักศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และณัฐริกา รอดสถิตย์ และ สมพงษ์ จิตระดับ. (2558) กล่าวว่านักศึกษาครูกลุ่มที่ได้รับการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางสันติวิธีมีพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้สอนที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่าในทุกกิจกรรมสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ให้นักศึกษาครูเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกด้านผู้อื่นได้

5. นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครูภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า นักศึกษามีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกด้านตนเอง และด้านผู้อื่น ภายหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสามารถใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัย ชนัญชาธิ์ เขียวชะอุ่ม (2549) นันทกา ชมพุดูตร (2549) สมร แสงอรุณ (2554) ณัฐริกา รอดสถิตย์, และสมพงษ์ จิตระดับ. (2558) รัตมีแสง หนูแป้นน้อย (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและจัดการกับพฤติกรรมรังแก สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบกิจกรรมที่ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้นควบคู่กับการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถลดพฤติกรรมรังแกของนักศึกษาครูได้

6. จากการติดตามผลในระยะ 1 เดือนด้วยการสังเกต และสอบถามนักศึกษาครูที่เข้าร่วมฝึกอบรม พบว่า นักศึกษาสามารถปรับตัว อยู่ร่วมกับผู้อื่นทั้งในสาขาวิชาและต่างสาขาวิชาได้ดีขึ้น โดยมีความหนักแน่นในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านลบและด้านบวกได้ดีขึ้น มีการแสดงท่าทีที่เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เช่น ชื่นชมตนเองและผู้อื่น เมื่อทำสิ่งที่ดีและถูกต้อง และนักศึกษามีความตระหนักในการสื่อสารเชิงบวก เพื่อสร้างบรรยากาศและลดความคับข้องใจที่จะกระทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัย สรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสามารถส่งผลให้นักศึกษาครูที่เข้าร่วมฝึกอบรมมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมรังแกสูงขึ้น โดยควรจัดกิจกรรมต่อยอดการเกิดทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อเนื่อง ควรมีการจัดกิจกรรม ประเมิน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองบ่มเพาะจนกลายเป็นลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพส่วนตัว

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกไปใช้

เพื่อใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกของนักศึกษาครูเกิดประสิทธิผลสูงสุด วิทยากรหรือผู้นำกิจกรรมควรศึกษาเนื้อหากิจกรรมอย่างละเอียด ให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ ความคาดหวัง และกระบวนการดำเนินกิจกรรม อีกทั้งวิทยากรหรือผู้นำกิจกรรมควรแสดงบุคลิกลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การแสดงออกถึงการเข้าอกเข้าใจ การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นต้น และเข้าใจบริบททางวัฒนธรรม เพื่อให้การนำชุดกิจกรรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนานักศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการรังแก จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและการฝึกฝน การปฏิบัติตนสม่ำเสมอ ควรมีกิจกรรมการประเมินผลและติดตามเป็นระยะต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคงที่ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2.2 การขยายกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ต่าง ๆ และจัดให้หลากหลายรูปแบบ เช่น คณะนักศึกษาหลายสาขา หลายคณะ หรือการคณะนักศึกษาครูในแต่ละพื้นที่ เฉพาะเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ละพื้นที่ เพื่อนำผลการเปรียบเทียบและพัฒนาชุดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสามารถใช้กับกลุ่มนักศึกษาครูในทุกพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การจัดฝึกอบรมไม่ควรมีขนาดกลุ่มที่ใหญ่เกินไป กล่าวคือไม่ควรเกินกลุ่มละ 15 - 30 คน เพื่อความสามารถในการควบคุม การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในกระบวนการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กอร์ปบุญ ภาวะกุล, และปราโมทย์ สุคนิษฐ์. (2554). การศึกษาพฤติกรรมรังแกข้ามชู้กับระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. *สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 56(1): 35 - 44.
- กรัณท์กรัษ วิทยอภิบาลกุล. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เกษตรชัย และหิมี. (2560). สภาพปัญหาการคัดกรองและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการรังแกผู้อื่นของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. *วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 30(2): 169 - 192.
- _____. (2561). การพัฒนารูปแบบการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการรังแกผู้อื่นของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 10(1): 118 - 148.
- เกษตรชัย และหิมี, และคณะ. (2555). โครงการพฤติกรรมรังแกผู้อื่นของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- จุไรรัตน์ พงษ์ดัด. (2553). รูปแบบการรังแกกันและการจัดการปัญหาการรังแกกันของ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเขตปริมณฑล. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนัฐชาрь เชี่ยวขุ่ม. (2549). ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีการสนับสนุนจากเพื่อนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐริกา รอดสถิต, และ สมพงษ์ จิตระดับ. (2558). ผลของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางสันติวิธีเพื่อลดระดับความรุนแรงระหว่างนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 12(1): 546 - 557.
- ธันยกร ตุดเกื้อ. (2562). แนวทางการป้องกันพฤติกรรมรังแกบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. 11(1): 91 - 106.
- นันทกฤต โรตมนันทกฤต. (2556). พฤติกรรมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมกับการข่มเหงรังแกในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นันทกา ชมพูบุตร. (2549). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กชายในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2561). บทความด้านสุขภาพจิต “ไทยอันดับ2 “เด็กรังแกกันในโรงเรียน” พบเหยื่อปีละ 6 แสนคน”. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/newsdmh/view.asp?id=27485>.
- ปวีร์ศรี กิจสุจิต. (2559). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดการรังแกกันในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีเรียนรู้ของโรแลนด์ แอล เอเคอร์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 27(1): 72 - 80.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 4 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ฤทัยชนนี สิทธิชัย, และ อัญญากร ตุดเกื้อ. (2560). พฤติกรรมการรังแกบนโลกไซเบอร์ของนักศึกษาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(1): 86 - 99.
- รัศมีแสง หนูแป้นน้อย. (2561). การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมรังแกกันในนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 32(3): 13 - 32.
- รัศมีแสง หนูแป้นน้อย, ทศนา ทวีคุณ, และพัชรินทร์ นินทจันทร์. (2561). การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมรังแกกันในนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 32(3): 13 - 27.
- สมร แสงอรุณ. (2554). การศึกษาและพัฒนากลยุทธ์การป้องกันตนเองจากการถูกข่มเหงรังแกของนักเรียนวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Alikasifoglu, M., Erginoz, E., Ercan, O., Uysal, O., & Albayrak-Kaymak, D. (2007). Bullying behaviors and psychosocial health: Results from a cross-sectional survey among high school students in Istanbul, Turkey. *European Journal of Pediatrics*. 166(12): 1,253 - 1,260.
- Besag, V. (2006). Bullying Among Girls. *School Psychology International*. 27(5): 535.
- Juvonen, J., Graham, S., & Schuster, M. A. (2003). Bullying among young adolescents: The strong, the weak, and the troubled. *Pediatrics*. 112(6): 1,231 - 1,237.
- Kalaitzaki, A. E. & Birtchnell, J. (2014). The impact of early parenting bonding on young adults' Internet addiction, through the mediation effects of negative relating to others and sadness. *Addictive Behaviors*. 39(2014): 733 - 736.
- O'Moore, M., & Kirkham, C. (2001). Self-esteem and its relationship to bullying behavior. *Aggressive Behavior*. 27(4): 269 - 283.
- Rigby, K., & Australian Council for Educational Research. (1996). *Bullying in schools and what to do about it*. Melbourne, Vic.: ACER.

การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 A Synthesis of Elements and Guidelines for Teacher's Leadership Development in Educational Era 4.0

ณัฐพล ปินทอง¹, ยงยุทธ ยะบุญธง², มนต์นัทธ มโนการณ³

Nattapon Pintong¹, Yongyouth Yaboonthong², Monnapat Manokarn³

Corresponding Author E-mail: yongyouth.y@cmu.ac.th

Received: 2021-11-14; Revised: 2022-03-18; Accepted: 2022-04-09

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 และ 2) จัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 และ 2) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 แหล่งข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) งานวิจัยและบทความวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 2) ผู้เชี่ยวชาญ จากการเลือกแบบเจาะจง รวม 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเคราะห์ 2) แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูยุคการศึกษา 4.0 กับ นิยามศัพท์เฉพาะ 3) แบบสัมภาษณ์ และ 4) แบบตรวจสอบร่างแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสอดคล้อง (IOC) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมผู้เรียนให้ผลิตนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 4) ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ความสามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 ในส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) การวางแผนการพัฒนา 3.3) การดำเนินการพัฒนาและการติดตามประเมินผล 3.4) การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา 3.5) การรายงานผล และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบแนวทางฯ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู, ยุคการศึกษา 4.0

¹ ครู, โรงเรียนบ้านม่วงพี่น้อง จังหวัดเชียงใหม่

¹ Teacher, Banmuangpeenong School, Chiang Mai Province

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³ Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University

Abstract

The objectives of this research were to: 1) synthesize and verify elements for teachers' leadership in educational era 4.0, and 2) prepare and examine guidelines for teachers' leadership development in educational era 4.0. The study was divided into 2 steps as follows: 1) the synthesis and verification elements for teachers' leadership in educational era 4.0, and 2) the preparation and examination guidelines for teachers' leadership development in educational era 4.0. Data resources and expert resources consisted of 1) researches and academic articles related to elements for teachers' leadership development in educational era 4.0, 2) a total of 17 experts were selected through purposive sampling. Instruments used were as follows: 1) a note taking record of synthesizing of elements for teachers' leadership in educational era 4.0, 2) a consistency verification form of elements for teachers' leadership in educational era 4.0 with definitions, 3) an interview form, and 4) a draft examination form of guidelines. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, index of Item Objective Congruence (IOC), and content analysis.

The results of the study revealed that teachers' leadership in educational era 4.0 consisted of 5 elements:

1) characteristics of teacher leadership 4.0, 2) teamwork and professional learning community, 3) learning management by integrate in teaching and a new model teaching, 4) ability to use information technology and creating innovation and 5) academic leadership. As regards the results were verified by experts, all elements had index of Item Objective Congruence (IOC) between 0.6 - 1.0 The guidelines for teachers' leadership development in educational era 4.0 consisted of 1) principles / concepts; 2) objectives; 3) development methods 4) conditions of success. Regarding the examination results of guidelines, all elements were appropriate and feasible at the highest level.

Keywords: Elements of Teacher's Leadership, Guidelines for Teacher's Leadership Development, Educational Era 4.0

บทนำ

การขับเคลื่อนประเทศเริ่มต้นที่ “การศึกษา” เพราะการศึกษาคือ รากฐานของการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคง รวมถึงประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการวางกรอบและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) ด้วยปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาของประเทศที่ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลัก ระบบการศึกษามีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบ คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมรวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้ 1) คุณภาพของคนไทยทุกกลุ่มวัยยังมีปัญหา ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศ และเป็นปัญหาด้านสุขภาพในวัยผู้สูงอายุ

2) การจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกกระบวนคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ 3) ระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังเป็นจุดอ่อน บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศยังมรจำนวนไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า 4) การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสม และขาดความคล่องตัว 5) โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ 6) คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) จึงทำให้เกิดนโยบาย “การศึกษา 4.0” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ที่จะนำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จจึงต้องอาศัยทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือโดยเฉพาะ “ครู” ครูต้องปรับการเรียนการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM Educations) และการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) นำมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ การปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นที่ห้องเรียน ติดตามพฤติกรรม การสอนของครูโดยสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีมาตรฐานเดียวกัน (โพยม จันทร์น้อย. 2560) ส่งผลให้ “ครูในยุคการศึกษา 4.0” คือ ครูที่ต้องใช้สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในการทำให้เด็กเรียนกลายมาเป็นนักเรียน 4.0 ด้วยการเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนได้เกิดทักษะและกระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนและการทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารทางไกล การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การคิดคำนวณ การสร้างอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือที่เรียกกันว่า “8Cs” (ดิเรก พรสีมา. 2559)

ดังนั้นในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถที่ครูได้แสดงออก ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในห้องเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจาก การขึ้นนำจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพตาม เป้าหมาย ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเอง ให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำการขับเคลื่อนประเทศเนื่องจากจุดอ่อนและสภาพปัญหาต่างๆของครู ทั้งการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดจุดอ่อนด้านบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) การไม่สามารถผลิตครูที่เข้าใจความหลากหลายของสังคมไทยจึงไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีหลักการทางจิตวิทยาในการสอน และเข้าใจความเป็นชุมชนของแต่ละท้องถิ่น ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน (วรากรณ์ สามโกเศศ, และคณะ. 2553) ปัญหาภาระงานที่มากของครู ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน รวมถึงการขาดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ (เชษฐา ทองยิ่ง. 2559)

ดังนั้นการผลิตและพัฒนาครูเพื่อตอบสนองยุคการศึกษา 4.0 จึงเป็นปัญหาอย่างมากสภาวะการศึกษาปัจจุบันที่ต้องขับเคลื่อนประเทศด้วยการศึกษา 4.0 ต้องการครูผู้ที่เป็นผู้นำครู เพื่อพัฒนาการศึกษาให้บรรลุผลตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังนั้นภาวะผู้นำครูที่ควรเป็นในยุคการศึกษา 4.0 ที่ควรจะเป็น ครูสร้างเด็กยุคใหม่ที่มีความสามารถในการทำงานที่ต้องอาศัยทักษะขั้นสูงในการคิดวิเคราะห์เป็นและคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมถึงทักษะในการเข้าใจผู้อื่น ครูสามารถจัดการเรียนการสอนตามบริบทของโรงเรียนได้และต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. 2560) ครูต้องใช้เทคโนโลยีประกอบการสอน สร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้จูงใจผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องคิดว่าเด็กทุกคนสามารถพัฒนาได้ (ณัฐธาม บัด. 2561) การใช้วิธีการสอนแบบใหม่ให้เด็กมีความสุข อบรมสั่งสอนเด็กด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ให้เขาเป็นคนดี มีคุณธรรม (ศิริลักษณ์ ชมพูคำ. 2561) ครูมีความอ่อนโยน มีความรัก ความเมตตา ใช้จิตวิทยาเชิงบวก และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ครูที่มีวุฒิภาวะของความเป็นครู คือ ครูปุษนิยบุคคล ครูจะเป็นตัวอย่าง ครูไม่ใช่ผู้พร่ำสอนจริยธรรม แต่ครูจะเป็นผู้ทำให้อู้อยู่ให้เห็น เป็นตัวอย่าง (สมศักดิ์ ประสาร. 2561)

จากหลักการแนวคิดของการพัฒนาประเทศที่มีความสำคัญอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาที่จะนำประเทศชาติไปบรรจุเป้าหมายของ “ประเทศไทย 4.0” ขับเคลื่อนระบบของประเทศ กลไกหลัก คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยครูและนักวิชาการทางการศึกษาต่างศึกษาคุณลักษณะองค์ประกอบครูในยุคการศึกษา 4.0 ไว้มากมาย ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะ

สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีอะไรบ้างและจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ตามองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์นั้น ทั้งนี้เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และครูนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของประเทศ ซึ่งจะสามารถเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0
2. เพื่อการจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูในยุคการศึกษา 4.0 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

ชื่อ/องค์ประกอบ	การส่งเสริมผู้เรียนสร้างนวัตกรรม	การมีวิสัยทัศน์ จรรยาบรรณ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์	การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	การคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงบวก	การเป็นผู้นำทางวิชาการ	การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การมีจิตวิทยา ความรู้ทักษะในเรื่องที่จัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ความสามารถในการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน	การมีทักษะด้านการสอน การสื่อสาร การบรรยายและการถ่ายทอด	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	การเป็นโค้ช (Coach)
1. อีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559)	✓	✓	✓	✓						✓				
2. จิรัฏฐ์ แจ่มสว่าง (2560)	✓			✓	✓									
3. สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ (2560)				✓		✓								
4. ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2556)		✓		✓					✓	✓	✓	✓		
5. นิตาโพล (2561)	✓	✓				✓			✓	✓		✓	✓	
6. นวพร ชลารักษ์ (2558)					✓	✓	✓	✓			✓			✓
7. ดิเรก พรสีมา (2559)	✓				✓	✓				✓	✓			
8. ศิริพร ปัญญาจันทร์ (2558)	✓			✓		✓	✓			✓			✓	
9. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560)	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	
10. ภาสกร เรืองรอง และคณะ (2557)	✓			✓	✓		✓			✓	✓			
11. สุไม บิลโม	✓	✓		✓				✓	✓	✓		✓		✓
12. สุริยา ช้องเสนาะ (2558)		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	
13. สุพรพิทย์ ธนภัทรโชติวัต (2558)		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	
14. วิไลลักษณ์ ลังกา		✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓		✓
15. วิจารย์ พานิช (2553)	✓			✓	✓	✓						✓		✓
16. พินันทา ฉัตรวัฒนา	✓				✓				✓		✓			

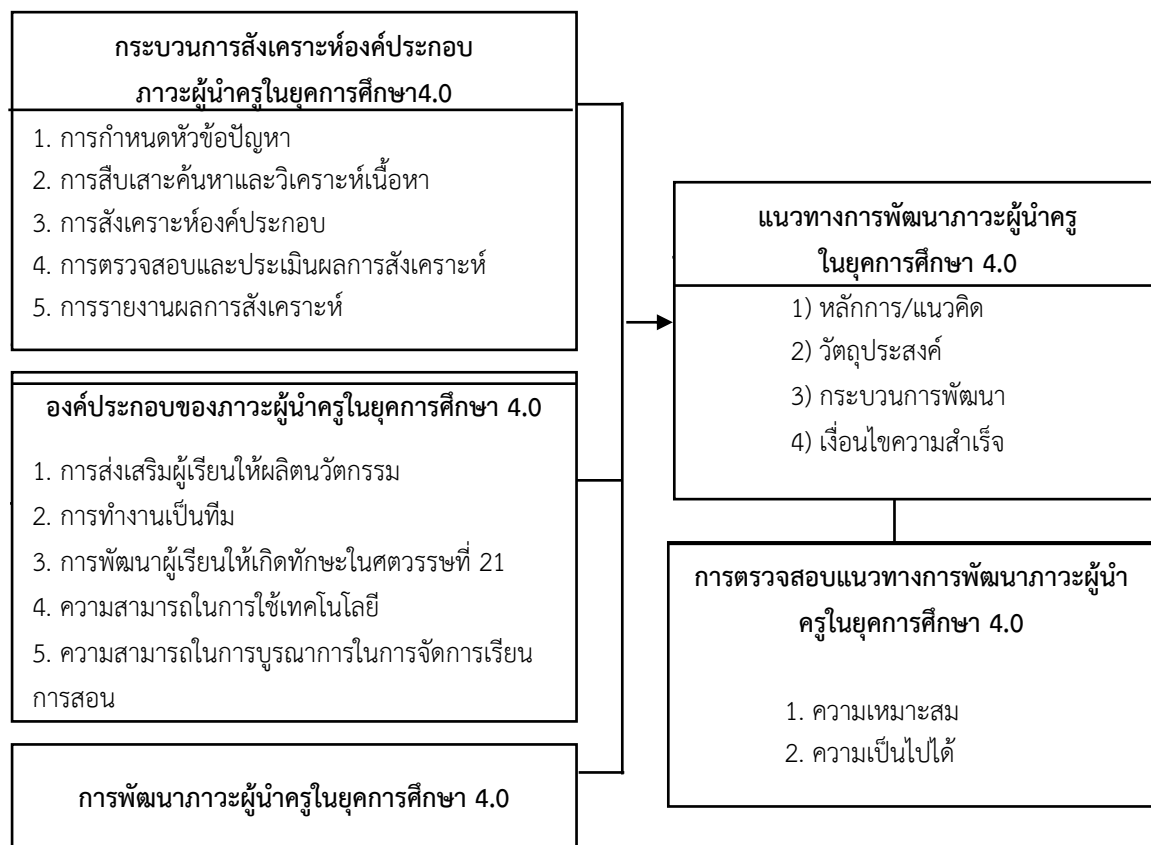
ชื่อ/องค์ประกอบ	การส่งเสริมผู้เรียนสร้างนวัตกรรม	การมีวิสัยทัศน์ จรรยาบรรณ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	การเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์	การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC)	การพัฒนาผู้เรียนให้ทันทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	การคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงบวก	การเป็นผู้นำทางวิชาการ	การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การมีจิตวิทยา ความรู้ทักษะในเรื่องที่จัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ความสามารถในการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน	การมีทักษะด้านการสอน การสื่อสาร การบรรยายและการถ่ายทอด	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	การเป็นโค้ช(Coach)
17. ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560)					✓	✓	✓	✓			✓			
18. กนก จันทร์ทอง (2560)		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
19. รักชิต สุทธิพงษ์ (2560)	✓					✓				✓	✓			✓
20. วรณดี สุทธินรากร (2560)								✓		✓	✓	✓	✓	✓
21. กวีภัทร ฉาวขาวนา (2559)	✓	✓			✓	✓	✓				✓	✓		✓
22. วิทวัส กวงภูมิเมศ และคณะ (2560)	✓	✓	✓	✓						✓				
23. พิมพ์นธ์ เตชะคุปต์ (2560)	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓
24. ดวงพร ดุษฎี และคณะ (2559)	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25. ปราณี อ่อนศรี (2558)	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓			
26. สุพรรณิ ขาญประเสริฐ (2557)					✓	✓		✓				✓		
27. วันเพ็ญ นันทะศรี (2559)		✓			✓		✓		✓			✓		
28. วสันต์ สุทธาวาศและคณะ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	
29. Rebecca O. Bagley (2555)	✓		✓	✓			✓						✓	
30. Jessica Day (2559)	✓			✓									✓	
31. Jack Zenger (2557)	✓		✓	✓			✓			✓		✓		
32. Tomas Chamorro-Premuzic (2556)		✓		✓									✓	
33. Jeffrey H. Dyer Hal Gregersen (2552)	✓		✓	✓	✓					✓	✓			
34. พรชัย เจดามาน และคณะ (2559)	✓		✓		✓	✓				✓	✓		✓	
35. สุทธิดา จำรัส (2560)	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		
36. จำรัส อินทลาภาพร และคณะ (2558)					✓		✓		✓		✓			
37. ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ (2559)				✓	✓		✓			✓	✓			
38. ชลาธิป สมาชิกโต (2559)	✓				✓	✓			✓		✓		✓	✓
39. สติยา สังการพันธุ์ (2558)	✓				✓	✓					✓			
40. ณัฏยา หนูนุกัถิ (2559)	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
รวม	25	15	12	21	27	19	19	10	15	21	23	16	15	11
คิดเป็นร้อยละ	62.50	37.50	30.00	52.50	67.50	55.00	47.50	25.00	37.50	52.50	57.50	40.00	37.50	27.50
เลือกมากกว่าร้อยละ 50	✓			✓	✓					✓	✓			

แนวทางการพัฒนาครูในยุคการศึกษา 4.0

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการกับการทำงาน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน ความสำเร็จในทุกรูปแบบทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีพันธมิตรสู่การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างจากผู้บริหารเพื่อที่ครูสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการสอนและมีการร่วมวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิชาชีพจากคณะครูและผู้บริหารเพื่อจัดการพัฒนาวิชาชีพในด้านต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาก้าวหน้าครูที่จะใช้ในการศึกษามีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู และการศึกษาไทยในยุค 4.0 ภายใต้นโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ได้สรุปนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 แหล่งข้อมูล คือ เอกสาร งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ที่สืบค้นจากฐานข้อมูลต่าง ๆ โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก คือ 1) ฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย (Thaijo) 2) จากเว็บไซต์ Google Scholar รวมทั้งหมด 40 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบบันทึกการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ กำหนดเกณฑ์การเลือกองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 1.2 การตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง กำหนดเกณฑ์การเลือก ดังนี้ 1) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 2) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง โรงเรียนประจำจังหวัดและมีขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 3) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประจำจังหวัด และเป็นโรงเรียนศูนย์กลางสะเต็มภาคเหนือในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

34 4) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ที่รับผิดชอบงานส่งเสริมพัฒนาครู โดยคำแนะนำจากผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และ 5) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ ที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 กับการศึกษาไทยยุค 4.0 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ครูผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมคุณภาพครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชน และครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าศูนย์ส่งเสริมศึกษา ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 7 คน จาก 7 กลุ่ม ๆ ละ 1 คน โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก ได้แก่ 1) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 2) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 3) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในโรงเรียนพระราชทานประถมศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนต้นแบบประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 4) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผลและการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงใหม่ 5) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ และส่งเสริมศึกษา 6) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ครูหัวหน้างานการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมคุณภาพครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชนที่เป็นที่ยอมรับและมีผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในระดับสูง และ 7) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์ส่งเสริมศึกษาภาคเหนือ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่องการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุป แล้วผู้วิจัยสรุป จัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน มีเกณฑ์การเลือกดังนี้ 1) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่ 2) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 3) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 4) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และ 5) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่/ปฏิบัติในตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และปฏิบัติการแทนคณบดีในงานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำครูยุคการศึกษา 4.0 แยกนำเสนอ ดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมผู้เรียนให้ผลิตนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1.1) ครูจัดการเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง 1.2) ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผลิตนวัตกรรม 1.3) ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประเมินความเสี่ยง ความคุ้มค่าของนวัตกรรม 1.4) ครูจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์รวมทั้งเผยแพร่ได้ 2) การทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ 2.1) ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน 2.2) ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย 2.3) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาในรูปแบบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) 2.4) ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอก

3) การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะและกระบวนการในศตวรรษที่ 21 ตัวบ่งชี้ 3.1) ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Active Learning) 3.2) ครูเน้นการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ 4.1) ครูสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม 4.2) ครูสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน ค้นคว้าหาความรู้ สร้างสื่อการเรียนรู้ ICT (CAI, E-learning) นวัตกรรมได้ด้วยตนเอง 5) ความสามารถในการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ 5.1) ครูจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากศาสตร์วิชาต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) 5.2) ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมและการมีจิตสาธารณะให้แก่ผู้เรียน

1.2 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 กับนิยามศัพท์เฉพาะ “ภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0” โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าความสอดคล้องที่ได้อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงว่าทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ “ภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0”

2. ผลการจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

2.1 ผลการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ตามองค์ประกอบของแนวทางการและองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ได้แก่ 1) หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) การวางแผนการพัฒนา 3.3) การดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล 3.4) การปรับปรุงแก้ไขการพัฒนา 3.5) การรายงานผลการพัฒนา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมผู้เรียนให้ผลิตนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ความสามารถในการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ครูในยุคการศึกษา 4.0 ต้องจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายด้านผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และนำไปสู่การผลิตนวัตกรรม โดยครูต้องจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เช่น การสอนโดยการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) เป็นต้น ครูต้องมีการทำงานเป็นทีม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาดา คนคล่อง, วัฒนา สุวรรณไตรย์, ธวัชชัย ไพโรจน์รัตน์ ดวงชาชม (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพื่อนร่วมงาน 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะการคิด 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ 5) การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง 6) การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ 7) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และสอดคล้องกับวรลักษณ์ คำหว่าง, และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ได้ศึกษาประเด็นทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยี ควรสัมมนาอบรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อบริบทเครือข่าย ให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี 2) ด้านสื่อ ควรจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการพัฒนา ผักผ่อนทักษะในการผลิตสื่อ ออกแบบและใช้สื่อได้ตรงกับตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมต่อกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลจากคุณภาพของสื่อและวัตถุประสงค์การใช้

2. การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

2.1 ผลการศึกษาการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ผู้วิจัยได้จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ตามองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 3.1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 3.2) การวางแผนการพัฒนา 3.3) การดำเนินการพัฒนา 3.4) การติดตามและประเมินผล 3.5) กระบวนการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนา 3.6) การรายงานผลการพัฒนา 4) เงื่อนไขความสำเร็จ อาจเป็นเพราะกระบวนการได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูนั้นได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละคนได้มีหลักการและกระบวนการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ศิริวงศ์, อนุศักดิ์ เกตุศิริ, และ อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์ (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ที่สร้างขึ้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3) วิธีการดำเนินการพัฒนา 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ทุกองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ทั้งทางด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากกระบวนการได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรอง มีการใช้กระบวนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานด้านการพัฒนาครูในสถานศึกษาของตนเอง จนเกิดภาวะผู้นำครูยุคในยุคการศึกษา 4.0 นอกจากนั้นยังมีการศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบและเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูประถมด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด (มารุต พัฒนาผล. 2558) ได้ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น และทดลองนำร่อง ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 53 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 31 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน ที่เลือกมาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การโค้ชเพื่อการรู้คิด ชนิดเลือกตอบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 2) แบบประเมินความสามารถในการโค้ชเพื่อการรู้คิด ชนิดเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 3) แบบทดสอบวัดทักษะการรู้คิดของผู้เรียน ชนิดเลือกตอบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาก่อนนำแนวทางฯ ไปใช้เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง

1.2 สถานศึกษาโดยผู้รับผิดชอบควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู ในเรื่องการศึกษาไทยในยุคการศึกษา 4.0 และอธิบายถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ก่อนดำเนินการพัฒนาครู

1.3 การนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ไปใช้ควรมีการศึกษาสภาพบริบทและเป้าหมายของการพัฒนาครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เลือกรูปแบบวิธีการพัฒนาครูให้เหมาะสม และควรมีการพัฒนาวัดผลประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 โดยใช้วิธีการอื่นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่นจากการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) หรือประชุมสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0 ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาจริงโดยอาจศึกษากับตัวแปรที่สถานศึกษาสนใจ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือวิทยฐานะของครูที่ต่างกัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่น ในการจัดการศึกษาในยุคโลกป่วน ด้วยดิจิทัลหรือในสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์ติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

เอกสารอ้างอิง

- กนก จันทร์ทอง. (2560). การสอนสังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(2): 227-241.
- กวีภัทร ฉาวชาวนา, และ ปกรณ์ ประจัญบาน. (2559). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ของครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 18(4): 197-209.
- จิรัฐ แจ่มสว่าง. (2561). **ครูยุคใหม่...สร้างเด็กไทย 4.0**. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=49634&Key=news_act.
- จำรัส อินทลาภพร, และคณะ. (2558). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลธิศ สมชาติ. (2558). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 30(2): 102-111.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). **ปัญหาที่รอการปฏิรูป**. Hot Issue. สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ณัฏยา หนูนิกิต. (2559). ทักษะคนไทยในศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในการพัฒนา. วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 53(1): 2 - 12.
- ณัฏฐา ฅมปัทม์. (2560) **เป็น "ครู" ยุค 4.0 ทำอย่างไร??**. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/309150>.
- ดิเรก พรสีมา. (2559, 14 พฤศจิกายน). ครูไทย 4.0. หนังสือพิมพ์มติชน.
- ดวงพร ดุษฎี, บรรจง เจริญสุข, และวันชัย ธรรมสัจการ. (2559). คุณลักษณะของครูสอนดีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 27(3): 43 - 57.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2556). การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้อนาคต. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th>.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). การจัดการศึกษา 4.0 กับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน. ศูนย์พัฒนาประยุกต์วิชาการ.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). **ครูยุคใหม่...สร้างเด็กไทย 4.0**. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=49634&Key=news_act.
- นภาพร ชลาธิ. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น. 9(1): 64 - 71.
- ประภาดา คนคล่องวัฒนา, สุวรรณไตรย์ธวัชชัย ไพไธล, และ สุรัตน์ ดวงชาชม. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. 17(2): 563 - 572.
- ปรานี อ่อนศรี. (2558). บทบาทผู้สอนต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลทหารบก. 16(3): 8 - 13.
- พงษ์ศักดิ์ ศิริวงศ์, อนุศักดิ์ เกตุศิริ, และ อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2560). การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. 17(2): 103 - 110.
- พรชัย เจดามาน, เผิง ภิระการ, ไพฑูริย์ พิมพ์ดี, กลวัชร วังสะอาด, อัครพงศ์ สุขมาตร, และ เจริญ สุขทรัพย์. (2559). การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 16(2): 199 - 206.
- พินันดา ฉัตรวัฒนา, และ พัลลภ พิริยะสุวรรณ. (2560). การศึกษาระบบ 4.0 สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 8(1): 289 - 297.
- พินสุดา สิริรังศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2560). เหลียวหลังแลหน้าการศึกษาไทย. วารสารครุศาสตร์. 45(2): 304 - 309.
- โพยม จันทร์น้อย. (2560). การศึกษา 4.0. MGR Online, สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก <http://www.kroobannok.com/8149>.
- ภาสกร เรืองรอง, ประหยัด จิระวงษ์, วณิชชา แม่นยำ, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรัณยู หมั่นเดช, และ ชไมพร ศรีสุราช. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 5(พิเศษ): 195 - 207.
- มารุต พัฒนาผล. (2558). รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด. Veridian E-Journal Silpakorn University. 8(2): 593 - 612.
- รักจิต สุทธิพงษ์. (2560). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 19(2): 334 - 355.
- วรรณดี สุทธิธารกร. (2560). อนาคตการศึกษาไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ตามมุมมองของอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 32(1): 47 - 50.
- วรลักษณ์ คำหว่าง, และ นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 6(1): 129 - 138.
- วรากรณ์ สามโกเศศ, และคณะ. (2553). ข้อเสนอแนะทางเลือกกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วสันต์ สุทธาวาส, และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. Veridian E-journal Silpakorn University. 8(2): 281 - 300.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2559). การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 6(3): 96 - 105.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). ทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21. วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. 28 - 36. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทวัส กวงภุมเมศ, และ วารินทร์ แก้วอุไร. (2560). การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(2): 1 - 14.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2560). อนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 - 2569). วารสารวิจัยทางการ ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 11(1): 36 - 60.
- ศิริพร ปัญญาจันทร์. (2558). E - teacher. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก www.inf-education.com.
- ศิริลักษณ์ ชมพูคำ. (2561). เป็น "ครู" ยุค 4.0 ทำอย่างไร?? สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/309150>.
- ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์. (2559). การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาบูรณาการท้องถิ่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 13(2): 132 - 144.
- ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า). (2561, 14 มกราคม). ครูไทยยุคไทยแลนด์ 4.0. ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).
- สตียา ลังการพันธ์. (2558, 28 พฤศจิกายน). STEM Education สร้างเด็กไทย ให้เต็มคน: 10 แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ เต็ม. วิชาการ.คอม. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2558, จาก <http://www.vcharkarn.com/stem/503228>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สถานการณ์ แนวโน้มในการพัฒนาประเทศ. ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับย่อ) พ.ศ. 2561 - 2580.
- สุทธิดา จำรัส. (2559). สะเต็มศึกษาบนเส้นทางวิชาการรับใช้สังคม: จุดเปลี่ยนการเรียนรู้สู่อนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ ปริทัศน์. 13(3): 34 - 47.
- สุพจน์ ศรีนุตพงษ์. (2560). การศึกษาไทย สู่ประเทศไทย 4.0. ครูสภา. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก <https://padlet.com/supoets/ksp>.

- สุพรพิทย์ ธนภัทรโชติวัต, อมรัตน์ วัฒนาร, เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, และ ปกรณ์ ประจัญบาน. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 17(1): 33 - 48.
- สุพรรณิชา ชาญประเสริฐ. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. นิตยสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 42(188): 3 - 6.
- สุริยา ฆ้องเสนา. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ.
- สุไม บิลไม. (2558). สมรรถนะ ทักษะและบทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมศักดิ์ ประสาร. (2561). เป็น 'ครู' ยุค 4.0 ทำอย่างไร. จิตอาสาพลังแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2561, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/40479>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Jack Zenger, & Joseph Folkman. (2014). **10 traits of innovative leaders: Harvard business**. Retrieved April 10, 2018, from <https://hbr.org/2014/12/research-10-traits-of-innovative-leaders>.
- Jeffrey H. Dyer Hal Gregersen and Clayton M. Christensen. (n.d.) **The five characteristics of successful innovators Harvard business**. Retrieved April 10, 2018, from <https://store.hbr.org/product/innovator-s-dna-updated-with-a-new-preface-mastering-the-five-skills-of-disruptive-innovators/10255?sku=10255E-KND-ENG>.
- Jessica Day. (2016). **10 Qualities of Great Innovators**. Idea scale. Retrieved April 10, 2018, from <https://ideascale.com/10-qualities-of-great-innovators/>.
- Rebecca O. Bagley. (n.d.). **The 10 Traits Of Great Innovators**. Forbes. Retrieved April 10, 2018, from <https://www.forbes.com/sites/rebeccabagley/2014/01/15/the-10-traits-of-great-innovators/#77edd7024bf4>.
- Tomas Chamorro-Premuzic. (2013). **The five characteristics of successful innovators Harvard business**. Retrieved April 10, 2018, from <https://hbr.org/2013/10/the-five-characteristics-of-successful-innovators>.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
หลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

A Study of the Relationship Between the Learning Leadership of School
Administrators and Curriculum Management in Schools under
Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3

ปราณี มาแสวง¹, จิติมา วรรณศรี²

Pranee Masaweang¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: praneem63@nu.ac.th

Received: 2021-11-11; Revised: 2022-03-25; Accepted: 2022-04-10

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 190 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารหลักสูตร, ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารสถานศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student in master of Education degree (Education Administrators), Naresuan University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

² Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purpose of this research was to look into (1) the learning leadership of school administrators. (2) school curriculum management, and (3) the relationship between school administrators' learning leadership and school curriculum management under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 190 school administrators and teachers who perform duties as head of academic administration by simple random sampling. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. That has a reliability equal to 0.97. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

The research results were found as follows:

1) The education Leadership of school administrators was generally at a high level; 2) school curriculum management was generally at a high level. And 3) The relationship between school administrators' learning leadership and school curriculum management was moderately positive.

Keywords: Learning Leadership, School Administrators, Curriculum Management, Relationship

บทนำ

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนในทุกระดับ จะเป็นกระบวนการจัดการ การสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมิน หลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ (มนสิข สิริธิตสมบุรณ์. 2563) รวมถึงเป็นการปฏิบัติงานทางหลักสูตรให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร สร้างหลักสูตรที่ตรงกับ ความมุ่งหมายของการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการ (ณัฐญา รื่นภาคยตร์. 2557) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ช่วยให้ครูได้มีทิศทางและมีสิ่งกำหนดในการสอน เป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัด ประสบการณ์ว่าผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนโดยตรง และเป็นแนวปฏิบัติแก่ครูใน การส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติในการอยู่ร่วมกันในสังคม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ใน การบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัย หนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวรรณ. 2563) ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็น หนึ่งในคุณสมบัติที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กนกอร สมปราชญ์. 2560) ได้กำหนด คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลัง เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการ ของศาสตร์และเทคนิควิธี (5) เทคโนโลยีใน การบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลงและมีความ เฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง (10) การวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหาร สถานศึกษา รวมถึงการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

จากรายงานผลการนิเทศติดตามการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำเขตตรวจราชการที่ 17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า มีผลที่เกิดจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา คือ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีปัญหาด้านเวลา การกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนไม่เหมาะสม บุคลากรขาดการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียน ขาดแรงจูงใจ บุคลากรและทรัพยากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดประสบการณ์ในการใช้หลักสูตร ไม่มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนบางส่วนยังไม่เข้าใจในการใช้หลักสูตร ซึ่งเหล่านี้เป็นการบริหาร

หลักสูตรสถานศึกษาที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญ ซึ่งปัจจัยหลักของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น อาจจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ นั่นคือคุณภาพของผู้เรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้กำหนดไว้

ปัญหาของการบริหารหลักสูตร คือ สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น สถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดงบประมาณ ขาดการประสานงาน และระบบการบริหารจัดการที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. 2562) ดังนั้น ในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อที่จะบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา บนพื้นฐานของความพร้อมและปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดหมาย และการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.1 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ศรสวรรค์ พานซ้าย (2564); Yuze Sun (2562); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561); ญาณิ ศรีประเสริฐ(2560); กนกอร สมปราษฎ์ (2560); จิรวัฒน์ วงษ์คง (2560); สมชาย เทพแสง (2559) ด้วยตนเอง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการใฝ่เรียนรู้ 3) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี และ 5) ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม

1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดในสิ่งแปลกใหม่ สามารถนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงบูรณาการผสมผสานทางความคิดเชื่อมโยงเป็นสิ่งที่เดียวกัน รวบรวม แก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความตามความสามารถของบุคคลและสอนงาน โดยเน้นการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นกันเอง

2) ด้านการใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีทักษะการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและเรียนรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสามารถเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้แสวงหาแหล่งความรู้ สามารถเรียนรู้เป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่เป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบท การปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้หลักของความพอประมาณ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดีตามเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

3) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามมาตรฐานของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ยกย่องผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านวิชาการ ยกย่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาครู

5) ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ นำมาใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีพัฒนานวัตกรรมและใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

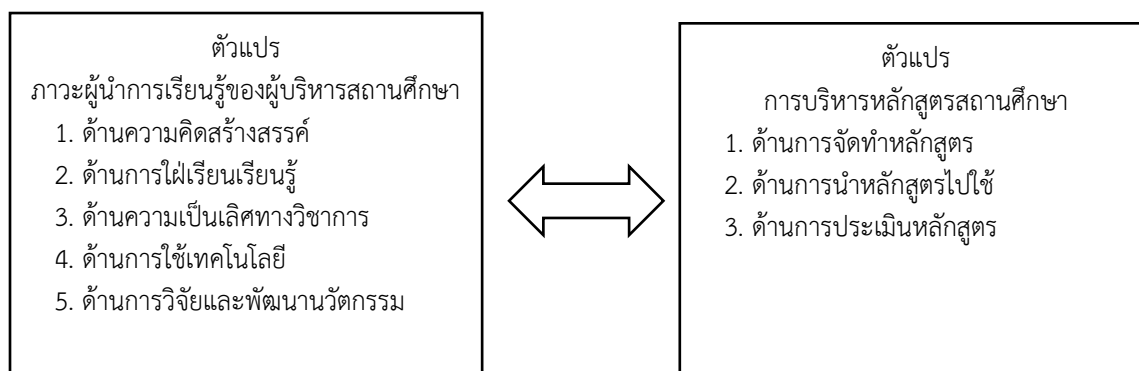
2.1 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2545 อ้างใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2559); จิตมา วรรณศรี (2557); โอภาส ประภาสโนบล (2557); ญัญญา รื่นภักยบุตร (2557); สุกัญญา จัตรงค์ (2559); สุกัญญา ประมาะยัง (2560); มนสิข สหธิสมบุรณ์ (2563) โดยใช้วิธีการจัดกลุ่ม ประกอบด้วยการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำหลักสูตร 2) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ และ 3) ด้านการประเมินหลักสูตร

1) ด้านการจัดทำหลักสูตร หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สถานศึกษาควรดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของครู แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ยกร่างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดโครงสร้างหลักสูตร เป็นการกำหนดรายวิชา/สาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กำหนดเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา โดยการศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้แต่ละชั้นปีที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหน่วยการเรียนรู้

2) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการใช้หลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ ครูวางแผนและเตรียมการในการใช้หลักสูตร ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดปัจจัย สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นิเทศ ติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้

3) ด้านการประเมินหลักสูตร หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ร่วมกันกำหนดเครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินหลักสูตร เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปผล และเขียนรายงานการประเมินผลหลักสูตรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1,718 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 154 คน และครู จำนวน 1,564 คน จาก 189 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โรงเรียนละ 2 คน รวม 190 คน จาก 95 โรงเรียน กำหนดขนาดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละของประชากร คิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 95 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 95 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ได้แก่ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการใฝ่เรียนรู้ 3. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ 4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5. ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้แก่ 1. ด้านการจัดทำหลักสูตร 2. ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ 3. ด้านการประเมินหลักสูตร จำนวน 30 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 190 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามอันได้รับจัดส่งกลับคืน ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 190 ฉบับ ได้รับกลับคืน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment-Correlation Coefficient) คำนวณเปรียบเทียบเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 316)

0.90 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก
0.71-0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง
0.30-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n= 190)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.59	มาก
2	ด้านการใฝ่เรียนรู้	4.33	0.56	มาก
3	ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.19	0.67	มาก
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.54	มาก
5	ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม	4.03	0.56	มาก
รวม		4.20	0.48	มาก

2. ผลการศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตร อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม

ที่	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา	(n= 190)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการจัดทำหลักสูตร	4.42	0.50	มาก
2	ด้านการนำหลักสูตรไปใช้	4.28	0.58	มาก
3	ด้านการประเมินหลักสูตร	4.21	0.61	มาก
รวม		4.30	0.50	มาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ($r = 0.642$) รองลงมา คือ ด้านการใฝ่เรียนรู้ ($r = 0.638$) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = 0.631$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r = 0.559$) และด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ($r = 0.572$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา			รวม (y)
	ด้านการจัดทำ หลักสูตร (y_1)	ด้านการนำ หลักสูตรไปใช้ (y_2)	ด้านการประเมิน หลักสูตร (y_3)	
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_1)	0.592**	0.483**	0.425**	0.559**
ด้านการใฝ่เรียนรู้ (x_2)	0.612**	0.603**	0.490**	0.638**
ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ (x_3)	0.672**	0.561**	0.488**	0.642**
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4)	0.644**	0.536**	0.509**	0.631**
ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม (x_5)	0.565**	0.466**	0.496**	0.572**
รวม (x)	0.749**	0.643**	0.583**	0.738**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับบทบาท หน้าที่ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ที่มีปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้เรียนตามบรรลุเป้าหมายและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการนวัตกรรมการเรียนการสอนในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง สามารถสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการนวัตกรรมการเรียนการสอนในจังหวัดขอนแก่น ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา มีการจัดอบรมและให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท การนำหลักสูตรไปใช้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลมาพัฒนาหลักสูตรในปีถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ประมาทยัง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านการกำกับดูแลคุณภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ จึงทำให้สามารถบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรซึ่งหลักสูตรถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานรากผลวิจัย พบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิค (5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง (10) การวิจัยและพัฒนา 2. เจาะลึกเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ภูมิหลังส่วนบุคคลแรงขับเคลื่อนใจการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ขอคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมแรงขับเคลื่อนของสังคม (ภาวะวิกฤติทางการศึกษาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 และความคาดหวังจากนโยบายป้องกัน) (2) เจาะลึกเชิงบริบท (3) เจาะลึกสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 3. การปฏิบัติการของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นการเรียนรู้ (2) การค้นหาปัจจัยที่ทำให้เป้าประสงค์สำเร็จ (3) การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และความไว้วางใจ (4) การคิดหาวิธีการและกลยุทธ์ (5) การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะ backward mapping (6) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น (7) การสร้างอัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (8) การนำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ (9) การเปลี่ยนห้องสมุดมาเป็นศูนย์เรียนรู้ และ (10) วิจัยและพัฒนา 4. ผลสืบเนื่องจากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งต่อตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวคิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

1.2 ด้านการใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.6 ด้านการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดทำหน่วยการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดในแต่ละรายวิชาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตามบริบทของสถานศึกษา

1.7 ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นในการเตรียมตัวสู่โลกอนาคตให้กับผู้เรียน

1.8 ด้านการประเมินหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร สถานศึกษานำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผล ระบุผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ปัญหาและอุปสรรคที่พบ มาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในปีถัดไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทําวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก.

วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 12(34): 51.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

จิรวัดน์ วงษ์คง. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ณัฐญา รื่นภาคยนต์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ณัฐณารณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2563). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2563). การพัฒนาหลักสูตร มโนทัศน์และการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พระนครศรีอยุธยา: โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศรสวรรค์ พานซ้าย. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ศึกษาศาสตร์สาร. 5(1): 90.

สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่. วารสารบริหารการศึกษา. 13(25): 116.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2562). รายงานผลการนิเทศติดตามการขับเคลื่อนการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาระดับพื้นที่ประจำปีงบประมาณ 2562. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3. เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.

สุกัญญา จิตรงค์. (2559). การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ภาคใต้ กลุ่ม 7. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1): 1473.

- สุกัญญา ประมาะยัง. (2560). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์. 13(1): 183.
- โอภาส ประภาสโนบล. (2557). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Yuze Sun. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

A Study of Teacher Working Motivation in Primary School under the Office of Uthai Thani Educational Service Area 1

อำนาจ เปาจีน¹, สายทิพย์ ยะฟู², ทีปปิพัฒน์ สันตะวัน³

Amnat poujeen¹, Saythit Yafu², Teeppipat Suntawan³

Corresponding Author E-mail: amnat.po@nsru.ac.th

Received: 2022-02-22; Revised: 2022-04-01; Accepted: 2022-04-21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู จำนวน 217 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) และการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ สถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าศึกษาปริญญาตรี ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียน 601 - 1,500 คน มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียน 1 - 120 คน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this study were to study and compare the working motivation of teachers classified by gender, educational level, work experience, and school size. The sample comprised 217 teachers. The sample size was determined by using the Krejcie & Morgan formula, obtained by simple random sampling. The instrument was a questionnaire according to the working motivation of teachers with a reliability of 0.98. Data was analyzed by mean, standard deviation, t-test independent, analysis of variance (One-Way ANOVA) and Scheffe's method.

The results showed that:

1) The teacher's performance motivation and the overall motivation factor were at a high level ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.46). When considering each aspect, it was found that the top 3 most motivated aspects were responsibility ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.54), followed by success at work ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.46) and recognition ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.56). As for the support factor, it was found that the overall level was at a high level ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.44) when considering each aspect. It was found that the top 3 most motivating aspects were job security ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.52), followed by status. occupational ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.56) and interpersonal ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.67). 2) Evaluation of teacher performance and motivation in schools based on gender and experience. It was found that there was no difference in the level of motivation for work when classified by level of education and size. Schools found that there was a significant difference in the level of motivation to perform the task. at the .05 level, statistically significant in the test for differences in pairs, it was found that teachers with doctorate degrees had higher motivation levels than those with bachelor's degrees. Teachers in schools with 601–1,500 students had higher levels of motivation than in schools with just 1–120 students.

Keywords: Motivation, Teacher Performance

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 3) และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คือ ครู (สุชาติ สุธาบุญ 2553: 1) และหมวด 7 มาตรา 55 ให้มีกฎหมาย ว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 16) และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 มาตรา 3 วรรค 1 ว่า “อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 4 วรรค 1 “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่า ครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปัจจัยอื่นที่จำเป็นด้วย (พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. 2547: 75-76) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

แรงจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำโดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา จันทรมณี. 2559: 11) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุนิสา ชูเมือง. 2555: 38)

จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงขับที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างใดนั้นเนื่องจากมีความต้องการ และการที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเป็นเพราะว่าขาดสิ่งนั้น ความต้องการจะเป็นแรงผลักดันให้เราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะพยายามทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อจะได้คาดคะเน และกำหนดแนวทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อันจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ (บุญกลาง ภูตานิ้ว. 2554: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการที่ผู้ศึกษาได้สำรวจสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ได้พบสภาพที่ก่อให้เกิดอุปสรรคคือ ครูส่วนใหญ่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรที่มีการปรับเปลี่ยน การประเมินผลตามหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษายานนอกที่ต้องมีการจัดทำเอกสารร่องรอยเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพฯ ด้านปริมาณการสอน พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะประสบปัญหาการขาดแคลนครู การถูกตัดตำแหน่งจากครูที่เกษียณอายุ ทำให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถที่ถนัดได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทางครูแต่ละคนสอนหลายวิชาและหลายระดับชั้น ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนใช้รูปแบบการสอนแบบเก่าไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอน ขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัยเนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ครูที่ใกล้เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ต้องการพัฒนาตนเอง และที่สำคัญคือ ครูมีภาระงานหนักอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป เช่น งานการเงิน พัสดุ โครงการต่าง ๆ ที่ต้องสนองนโยบายฯ เป็นต้น จึงส่งผลให้คุณภาพการสอนต่ำลง ด้านเศรษฐกิจพบว่า ครูต้องเผชิญกับปัญหานี้สินและค่าครองชีพสูง จากการสำรวจหนี้สินของครู พบว่าครูส่วนใหญ่มีหนี้สินอยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่ง และครูส่วนมากเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูฯ โดยสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูฯ จำนวน 5,884 คน เป็นหนี้ จำนวน 4,618 คน (รายงานกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด. 2563: 13) ด้านความก้าวหน้าของครู พบว่าส่วนใหญ่มีความเครียดกับการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เพราะกลัวการประเมินไม่ผ่าน และเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่ปรับเปลี่ยน จึงยังไม่เข้าใจในแนวทางการทำผลงานที่ถูกต้องชัดเจน จึงต้องมุงทำผลงานจนบางครั้งก็ละเลยภาระหน้าที่งานของตนเอง ด้านสภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่าครูขาดความมุ่งมั่น พยายามในการพัฒนาตนเอง ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุของสภาพดังกล่าวมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อหนุน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นกับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น และจากปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ทำให้ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติลดลง (รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. 2563: 13 - 15)

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เพื่อเป็นสารสนเทศให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือการกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ความสำคัญ แรงจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และเกิดความพยายามที่จะทำหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างดีที่สุด เพื่อเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมและยังช่วยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ใกล้เคียงกัน คือ แรงจูงใจทางกายและแรงจูงใจทางจิตใจ หรืออาจแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจ กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจด้วยการกระทำ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาหน่วยงานของตนเองแล้วจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมากที่สุด

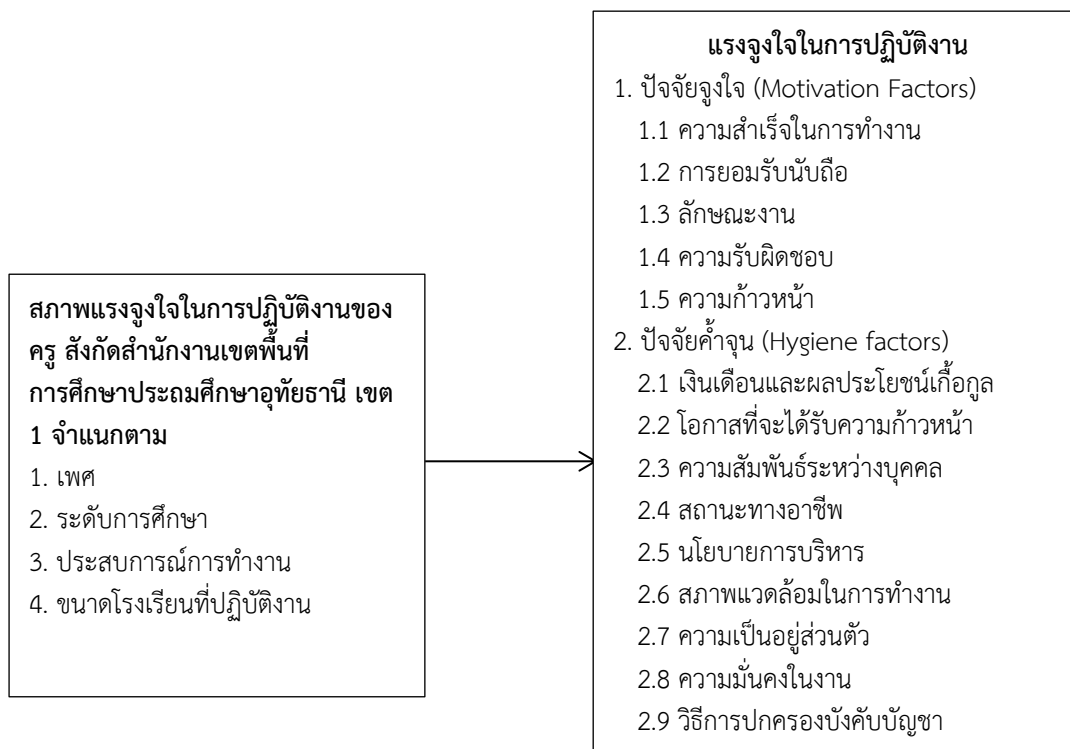
การวัดแรงจูงใจ การวัดแรงจูงใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธีทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความสะดวก ตลอดจนวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวัดแรงจูงใจ ด้วยจึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ

ทฤษฎีของ Herzberg (1959: 71 - 79) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงานโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานอันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เบื้องต้น 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยศึกษาใน 2 ปัจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน และ 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบความคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 497 คน จาก 78 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 217 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
ถามใน 2 ปีจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับ
ถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร
6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงกลุ่มตัวอย่าง คือ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้วยตนเองและทำการเก็บแบบสอบถามคืนโดยวิธีเดียวกัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa-coefficient) ของ

ครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (%)

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติวิเคราะห์ ได้แก่

3.1 ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test)

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f-test) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น
217 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.91 ประสบการณ์ทำงาน
16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.71 และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานนักเรียน 121 – 600 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ใน 2 ปีจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับ
ถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความ
เป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$)
และด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับต่ำสุด คือ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.76$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.59$) ด้านรองลงมา คือ สถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.56$) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับต่ำสุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาคือ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรวม 14 ด้าน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน มีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีความตั้งใจ เอาใจใส่และมุ่งมั่นในงานอย่างเต็มที่ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น มีนโยบายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญความดี ความชอบ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า ให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้ได้รับความดี ความชอบและในเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดีและเลื่อมใสในหน่วยงาน อันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการอันเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารได้ให้การดูแล

โดยมีการบริหารจัดการที่ดี มีการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความสามารถ มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพและมีนโยบายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานในหน้าที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเพศ ดังนั้นครูเพศชายและครูเพศหญิงจึงมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งครูมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารยังปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเมื่อทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูแสดงให้เห็นว่า เพศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งด้านการสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน และผู้บริหารเห็นความสำคัญและความสามารถของครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเชื่อว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน สามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ อีกทั้ง ครูได้นำความรู้ ความสามารถจากการศึกษาต่อ มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พะเยีย ประภากรณกุล (2556) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้เหตุผลว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งด้านการสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน ได้รับค่าชื่นชมไม่เท่ากัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับความก้าวหน้าในงาน และวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นิเทศติดตามอยู่เสมอ มีความใส่ใจและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้การบริหารงานที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้ งานประสบความสำเร็จ และได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ จนทำให้ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2562) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับ

การก้าวหน้าในงานและวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนี้สอดคล้องตามอยู่เสมอ จึงทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น ผู้บริหารมีความใส่ใจและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลวิจัยในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างของบุคลากร โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จำนวนครูมีน้อยจึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู ครูสอนไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ต้องสอนหลายวิชาหลายระดับชั้น ขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัย นอกจากนั้นยังมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป เช่น งานการเงิน พัสดุ โครงการต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลไปถึงความสำเร็จในการทำงานโดยไม่สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาและไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามมา ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีปริมาณงานที่เหมาะสม ได้สอนตรงตามความถนัดของตนเอง มีงบประมาณเพียงพอ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และครูมีเวลาได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ดังนั้นครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อุ่นเรือน (2556) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้เหตุผลว่า เกิดจากความแตกต่างของจำนวนบุคลากร งบประมาณ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณชั่วโมงการสอน จำนวนวิชาที่สอน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน จึงทำให้ครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรส่งเสริมให้ครูนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต และมีนโยบาย แผนงาน แนวทางในการสนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพครูให้มีตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรส่งเสริม สนับสนุน สื่อและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่จำเป็น ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้า ควรมีนโยบาย แผนงาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.4 ด้านลักษณะงาน ควรมอบหมายภาระงานอย่างเป็นระบบมีแผนงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบข่ายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจภาระงานที่รับผิดชอบว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า

1.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ควรมีนโยบาย แผนงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความสามารถในการบริหารและบังคับบัญชา โดยนำหลักการและทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมาปรับใช้ในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม สามารถให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อุ่นเรือน. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ พรมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญกาล ภูด่านจัว. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. น. 3-16.
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก. น. 75-76.
- พะเยีย ประภากรณ์กุล. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สหกรณ์อมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด. (2563). รายงานกิจการสหกรณ์อมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด ประจำปีบัญชี 2563, อุทัยธานี: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิภา ชูเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563. อุทัยธานี: สำนักงานฯ.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Son.

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

The Relationships Between the School Administrator's Digital Literacy
and Information Technology Management in School under
Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1

กนกภรณ์ เทพผล¹, จิติมา วรรณศรี²

Kanokporn Tedpol¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: kanokpornt63@nu.ac.th

Received: 2021-11-11; Revised: 2022-04-09; Accepted: 2022-04-21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 181 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

¹ นักศึกษาลัทธิการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารสถานศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student in master of Education degree (Education Administrators), Naresuan University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

² Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The objectives of this survey research were 1) to study digital literacy of school administrators 2) to study management information technology in school 3) to study the relationships between digital literacy of school administrators and management information technology. The sample consisted of 291 school administrators and teacher in school under Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1 Academic year 2021, The 110 administrators were selected by purposive and 181 teachers were size was determined opening the Krejcie and Morgan tables, obtained selected by stratified random sampling. The instrument for collecting data was a 5 – point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were quantity, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The research results were found as follows;

- 1) Digital Literacy of school administrators, overall, have digital literacy were at high level.
- 2) Management information technology in school, overall, have practice were at high level.
- 3) The relationships between digital literacy of school administrators and management information technology in school, overall, were positively relationships at very high level.

Keywords: Digital Literacy, School Administrators, Management Information Technology

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาของไทยให้มีความตระหนักรู้ต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในยุคดิจิทัล ควบคู่กับการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับเศรษฐกิจยุคดิจิทัล ที่กำลังเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในอนาคต (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. 2560: 43) โดยในยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมที่เท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับคณะสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล โดยได้พัฒนาและดำเนินกรอบการรู้ดิจิทัล หลักสูตรการเข้าใจดิจิทัล ปี พ.ศ. 2559 คู่มือพลเมืองดิจิทัล ปี พ.ศ. 2561 เพื่อสนับสนุนการเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของประเทศไทยเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา การนำดิจิทัลเข้ามาในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ (อดิพร เกิดเรือง. 2560: 183)

การรู้ดิจิทัล เป็นหนึ่งทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการใช้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีการรู้ดิจิทัล ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เป็นทักษะในการช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์ การสร้าง และประเมินสื่อดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและการใช้งาน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2559: ออนไลน์) การรู้ดิจิทัลจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทาง ในการบริหารสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (สงบ อินทรมณี. 2562: 355 - 356) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการรู้ดิจิทัลที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2560: 26)

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ระบบสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการกิจการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การวางแผน หรือการตัดสินใจดำเนินการ (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. 2551: 21) การติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์ชรินทร์ อาจหาญ. 2560: 38)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอตรอน อำเภอพิชัย อำเภอลับแล และอำเภอทองแสนขัน จากที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ 2564 ทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จึงได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยทั้งการบริหารงานรองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564: ออนไลน์) จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้กล่าวถึงปัญหาของสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความชำนาญด้านดิจิทัล

ความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ครั้นนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพภายใต้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ การรู้ดิจิทัลเหล่านี้เป็นทักษะในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษายุคปัจจุบัน และอนาคตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

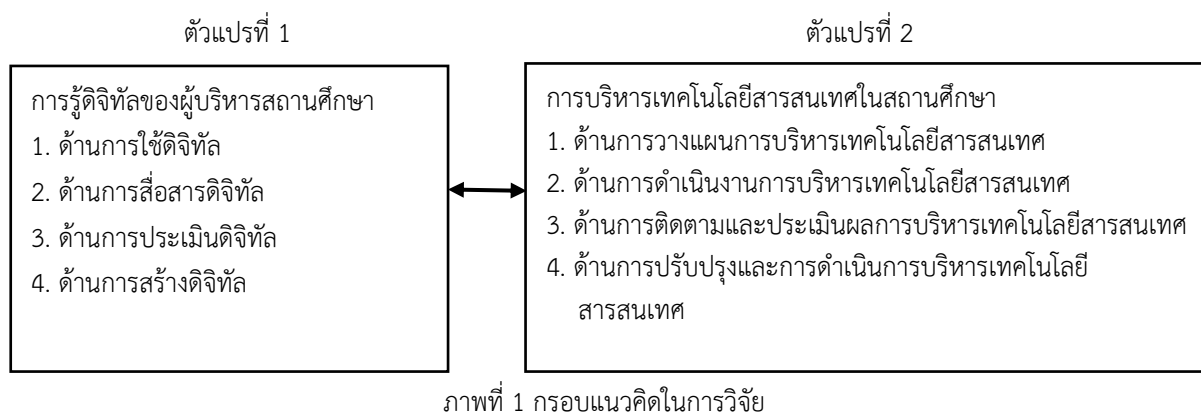
การศึกษาองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและองค์กรต่าง ๆ จำนวน 13 แหล่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2559: ออนไลน์; ธิดา แซ่ชั้น และคณะ. 2559: 130; พรชนิตว์ สีนาราช. 2560: 86; อัคริมา บุญอยู่. 2560: 29; อัญสุชา บุญขันดินาถ. 2561: 5; บงกช ทองเอี่ยม. 2561: 300; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2561: ออนไลน์; กิตติพงศ์ สมชอบ. 2563: 706; สุขญา โกลวานิช. 2563: 640; อโนชา อ้อสงศ์. 2563: 86; Hague & Payton (2010 อ้างถึงใน ธิดา แซ่ชั้น และคณะ. 2559: 124; Hobbs. 2010: 19; Helen. 2016: Online) สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความรู้ ความเข้าใจ ประเมิน การจัดการ และเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ระบบงานในองค์กร การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างสรรค์ให้มีความทันสมัย สะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม ซึ่งองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัลประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการประเมินดิจิทัล 4) ด้านการสร้างดิจิทัล

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

การศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จำนวน 11 ท่าน และจำนวน 9 ด้านของ ประสิทธิ์ ทัพพุดี และครรชิต มาลัยวงศ์. 2549: 99-103; ประภาส แต้มทอง. 2554: 79-80; ภูผาภูมิ โมริย์. 2556: 9; วิวัฒน์ กางการ. 2559: 6; จันทพรกช กิ่งขุนทด. 2559: 51; ปวีรพรต ธงวัช. 2562: 44; นันธวัช นุนารณ. 2562: 49; กระทรวงศึกษาธิการ. 2563: ออนไลน์; Horn. 1991: 47; Umbach (1998 อ้างถึงใน ปราณีญา สุวรรณรัฐโชติ. 2549: 205); Ramsay. 2006: Online) สรุปได้ว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์หรือการวางแผนและการดำเนินงานบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศ การติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศชัดเจน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร

เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการดำเนินงานการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการปรับปรุงและการดำเนินการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,114 คน จาก 136 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,004 คน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 181 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม จาก 5 อำเภอ ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 5 อำเภอ ตามสัดส่วนของประชากร ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 แบ่งตามอำเภอ ปีการศึกษา 2564

อำเภอ	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
1. เมืองอุตรดิตถ์	46	37	342	379	37	62	99
2. ตรอน	20	18	142	160	18	26	44
3. พิชัย	43	30	277	307	30	50	80

อำเภอ	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
4. ลับแล	14	14	115	129	14	20	34
5. ทองแสนขัน	13	11	128	139	11	23	34
รวมทั้งสิ้น	136	110	1,004	1,114	110	181	291

ที่มา: รายงานข้อมูลสถานศึกษา ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการจัดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการจัดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการใช้จัดิจิทัล ด้านการสื่อสารจัดิจิทัล ด้านการประเมินจัดิจิทัล ด้านการสร้างจัดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการดำเนินงานการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงและการดำเนินการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการจัดส่ง QR Code แบบสอบถามในกลุ่มเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับการตอบกลับจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และหาค่าทางสถิติของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งชุด ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	110	37.80
ครูผู้สอน	181	62.20
รวม	291	100.0
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	109	37.46
5 – 10 ปี	86	29.55
มากกว่า 10 ปี	96	32.99
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 62.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.46

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม

ที่	การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=291)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการใช้ดิจิทัล	4.43	0.51	มาก
2	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.36	0.59	มาก
3	ด้านการประเมินดิจิทัล	4.39	0.57	มาก
4	ด้านการสร้างดิจิทัล	4.34	0.65	มาก
รวม		4.39	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวมมีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ดิจิทัล มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินดิจิทัล มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างดิจิทัล มีการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม

ข้อ	การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา	(n=291)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการวางแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.35	0.65	มาก
2	ด้านการดำเนินงานการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42	0.66	มาก
3	ด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.24	0.65	มาก
4	ด้านการปรับปรุงและการดำเนินการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.29	0.63	มาก
รวม		4.34	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

การรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา				รวม (y)
	ด้านการวางแผนการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ (y) ₁	ด้านการดำเนินงานการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ (y) ₂	ด้านการติดตามและประเมินผล การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ (y) ₃	ด้านการปรับปรุงและการดำเนินการ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ (y) ₄	
ด้านการใช้ดิจิทัล (x) ₁	0.80**	0.84**	0.80**	0.80**	0.84**
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (x) ₂	0.83**	0.81**	0.80**	0.85**	0.85**
ด้านการประเมินดิจิทัล (x) ₃	0.83**	0.89**	0.81**	0.81**	0.87**
ด้านการสร้างดิจิทัล (x) ₄	0.91**	0.90**	0.86**	0.85**	0.91**
รวม (x)	0.87**	0.89**	0.85**	0.86**	0.90**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างดิจิทัล ($r = 0.91$)

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้งานติดต่อสื่อสารบนสื่ออินเทอร์เน็ต จัดการงานเอกสารรูปแบบข้อความและสามารถแทรกวัตถุดิบงานเอกสาร เช่น Microsoft Word ใช้งานคอมพิวเตอร์แอปพลิเคชันขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เช่น Zoom ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับข้าราชการ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น อีกทั้งยังช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน พัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2559: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า การใช้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ รอดพัน (2564: 36 - 38) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประชาธิรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ผลการศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการจัดการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการบริหารตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จัดระบบงานคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมให้มีเว็บไซต์เพื่อการประชาสัมพันธ์ และให้บริการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2563: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า จากนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565 นโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีการปรับโครงสร้างและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งปฏิรูปองค์กรเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากร เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยี ที่สามารถลดการใช้ทรัพยากรที่ซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพ และความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน รองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยใช้หลักการ PDCA มีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน/โครงการ (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ (Check) และหากพบว่า ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน (Action) ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชรินทร์ อาจหาญ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการจัดการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ใน

ระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ โชติวิวัฒน์พงศ์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศสำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า มีการดำเนินการจัดระบบสารสนเทศ มีลักษณะเป็นวงจร ซึ่งต้องกระทำทุกขั้นตอนครบวงจรจึงจะได้สารสนเทศที่มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน การจัดการด้านสารสนเทศสำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการรู้ดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างมาก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการรู้ดิจิทัลจะเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การใช้งาน การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะการรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา และจะต้องเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้แก่ ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี (2560: 26) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการรู้ดิจิทัลที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปได้อย่างถูก ทิศทางและประสบความสำเร็จในที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำพาครูไปได้อย่างถูกทิศทางเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับ สงบ อินทรมณี (2562: 355 - 356) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ดี ยอมรับในการนำ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมทางดิจิทัลมาใช้กับงานในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา นำพาสถานศึกษาสู่การ เปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 และเตรียมพร้อมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสารในระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจและ เตรียมพร้อม เพื่อจัดการศึกษาพัฒนาคนให้มีความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ คงคำชัย (2561: 150) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการจัดระบบสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการดำเนินการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการติดตามและการประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดำเนินการอยู่ในระดับ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีรรต ธงวัช (2562: 44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยเสนอเป็นรายด้านต่อไปนี้

1.1 ผลการศึกษาค้นคว้าความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างดิจิทัล ทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 1 ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม จัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง หรือพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวกับ ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องในทุกช่องทาง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มี คุณภาพและก้าวเข้าสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล

1.2 ผลการศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบ รวมถึงควรติดตามการบำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ในด้านการใช้ดิจิทัลกับ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาได้อย่างรอบรู้ โดยมีการวางแผน ติดตาม และประเมินผล เป็นหนึ่งในประเด็นหลัก ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). แผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ

20 ปี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564, จาก <https://shorturl.asia/cqKxU>.

กิตติพงษ์ สมชอบ. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. 21(ออนไลน์): 706.

จันทร์ทรงกช กิ่งขุนทด. (2559). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ธัญรัตน์ โชติวิวัฒน์พงศ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศที่สอดคล้องกับบริบทในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธิดา แซ่ซุ่น, และคณะ. (2559). การรู้ดิจิทัล นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ในปัจจุบัน. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 34(4): 124 - 130.

นันทวิช นูนารถ. (2562). รูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์(สทมส.). 25(3): 49.

บงกช ทองเอี่ยม. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยแบบไม่จำกัดรับ. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 4(1): 300.

ประภาส แต้มทอง. (2554). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ประสิทธิ์ ทัพพะผิน, และครุชิต มาลัยวงศ์. (2549). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.

ปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ. (2549). กรณีศึกษากระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (สศตบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ปวีรพร ธงรัช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของระบบ สารสนเทศของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์. 11(2): 44.

ปาริชาติ คงคำชัย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการจัดระบบสารสนเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสาร ราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 5(2): 150.

- พรชนิตร์ สีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสารห้องสมุด. 61(2): 86.
- ภูผาภูมิ โมริย์. (2556). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวัฒน์ กางการ. (2559). การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ศักดิ์ศรีน อางหาญ. (2560). การศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1): 355 - 356.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564, จาก <https://www.utdone.net/data%20utd1/plan2021.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตาม (ว6/2561). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564, จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills2.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559). การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy). สืบค้น 1 เมษายน 2564, จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/2632-digital-literacy>.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. 21(ออนไลน์): 640.
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 39(1): 36 - 38.
- อติพร เกิดเรือง. (2560). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 6(1): 183.
- อนิชา อ้อวงศ์. (2563). การพัฒนาตัวชี้วัดการรู้เท่าทันดิจิทัลของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา. 15(1): 86.
- อัครมา บุญอยู่. (2560). Digital Literacy เรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีราชภัฏจันทรเกษม วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์บริหาร.
- อัญสุชา บุญขันตินาถ. (2561). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 39(1): 5.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2551). วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Hague, C., & Payton, S. (2010). Digital literacy across the curriculum. Bristol: Futurelab.
- Helen, J. (2016). Digital literacy in the workplace: Deciphering the Gobbledygook. Retrieved April 7, 2021, From <http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy-work>.
- Hobbs, R. (2010). Digital and Media Literacy: A Plan of Action. Washington, D.C. The Aspen Institute. Retrieved April 7, 2021, From <http://www.aspeninstitute.org/events/2010/11/10/digital-media-literacy-plan-action>.
- Horn, Van. (1991). Advance Technology in Education. California: Brooks Cole.

Ramsay, Grant. (2006). Teaching and Learning with Information and Communication Technology: Success Through a Whole School Approach. Retrieved April 7, 2021, From <http://www.ericd.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content/01/00000000b/80/0d/d0/20.pdf>.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม
The Relationship between School Administrators' Communication Skills and
School Effectiveness of Bangkok Metropolitan Administration Primary
Schools; Buengkum District Office

อมรา ปานศรีแสง¹, มินมาส พรานป่า²

Amara Pansriseng¹, Meanmas Prampa²

Corresponding Author E-mail: amara123147@gmail.com

Received: 2021-12-29; Revised: 2022-04-09; Accepted: 2022-04-21

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม 2) ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม 8 โรงเรียน จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.99 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ทักษะการสื่อสารด้าน ช่องทางการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และด้านงานบริหารงบประมาณมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .885$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹ Student of Master of Education degree, Educational Administration Program, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² Lecturer of Master of Education degree, Educational Administration Program, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

Abstract

The purposes of this independent study were 1) to study school administrators' communication skills of Bangkok metropolitan administration primary schools; Buengkum district office. 2) to investigate the effectiveness of school administrators' administration of Bangkok metropolitan administration primary schools; Buengkum district office, and 3) to find out the relationship between the communication skills of school administrators and their effectiveness in school administration of Bangkok metropolitan administration primary schools; Buengkum district office. This is quantitative research and the 184 samples were consisted of government teachers of 8 Bangkok metropolitan administration primary schools; Buengkum district office. The research tool for collecting data was a questionnaire and had reliability at 0.99. Data was statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The research results were found as follows:

1) The school administrators' communication skills the overall and each aspects were at a high level ($\bar{X} = 4.47$) communication channel skills was a most average ($\bar{X} = 4.50$) and suitability to the environment skills was a least average ($\bar{X} = 4.45$) 2) the effectiveness of school administrators' administration the overall and each aspects were at a high level ($\bar{X} = 4.49$) academic administration was a most average ($\bar{X} = 4.50$) and budget was a least average ($\bar{X} = 4.47$), and 3) the relationship between school administrators' communication skills and school effectiveness there were at high and positive correlation ($r = .885$) with statistically significant at .01 level.

Keywords: Communications Skills, Effectiveness of School Administration

บทนำ

การสื่อสารเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท สิทธิและหน้าที่ของตนเอง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางการรับส่งข้อมูลและบทบาททางการตัดสินใจ การสื่อสารจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะการสื่อสารที่ดีย่อมสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบในกระบวนการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ การสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง พบว่า 1) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้กับครูที่มีประสบการณ์ และอยู่มานานในโรงเรียนมักจะไม่ได้รับความร่วมมือ 2) การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรพบว่าบุคลากรบางท่านไม่อ่าน และไม่รับทราบทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ อีเมล มักพบปัญหากรณีที่บุคลากรไม่ได้เปิดดู และ 4) การทำงานของบุคลากรเกิดความสับสน เนื่องจากฝ่ายบริหารขาดการสื่อสาร และสั่งการไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนไม่ชัดเจน (ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. 2557: 5)

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม คือผู้บริหารยังขาดความชัดเจนในการสื่อสารทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ปฏิบัติงานได้ไม่ถูกต้อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยในฐานะของผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักในความสำคัญของการใช้ทักษะการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรได้รับการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางไปปรับใช้ในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยแนวคิดของคัตลิป, และเซ็นเตอร์ (Cutlip, & Center. 1978: 209 - 210) ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility) การสื่อสารจะต้องเริ่มด้วยบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือซึ่งบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่สถาบันหรือองค์กรต้องสร้างขึ้นเอง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นปรารถนาที่มีต่อผู้รับด้วยความจริงใจ โดยผู้รับสารต้องมีความมั่นใจในตัวผู้ส่งสารและมีความเชื่อถือในแหล่งข่าวที่สามารถส่งข่าวสาร ผลแห่งความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารนี้ย่อมจะมีไปถึงเนื้อหา สาระ เรื่องราว และข่าวสารด้วยปัจจัยสำคัญของความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร ประกอบด้วย คุณสมบัติ 3 ประการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ความน่าไว้วางใจ และความน่าดึงดูดใจ

2. ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (context) การวางแผนในการติดต่อสื่อสาร จะต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือการสื่อสารเป็นเพียงสิ่งที่ทำให้การสื่อความหมายเป็นไปอย่างสะดวกสบายในยุคปัจจุบัน แต่ความเหมาะสมกับบริบท แต่ความเหมาะสมกับบริบท ทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและรายงานผลย้อนกลับ การสื่อสารจะต้องเหมาะสมกลมกลืนกับความจริงของสภาพแวดล้อม โดยอาจมีการนำเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาใช้สนับสนุนหรือเสริมคำพูด สาร และการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารยังต้องมีความเหมาะสมกับสถานภาพในสังคมและวัฒนธรรมด้วย

3. ด้านเนื้อหาสาระ (Content) การสื่อสารข่าวสารมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้รับสาร เพราะข่าวสารจะต้องถ่ายทอดข้อเท็จจริงไปยังผู้รับ โดยปกติคนเรามักเลือกรับฟังข่าวสารหรือข้อความที่หวังว่าจะได้รับการตอบแทนที่สมความตั้งใจ นั่นคือเนื้อหาสาระของข่าวสารต้องส่งผลต่อผู้รับด้วยการสื่อสารนั้น เนื้อหาสาระของข่าวสารต้องมีความหมายเป็นที่น่าสนใจต่อผู้รับสารเสมอและต้องสอดคล้อง ไม่ขัดแย้งต่อวัฒนธรรมและค่านิยมในสังคมของผู้รับสาร เพราะหากข่าวสารใดขัดแย้งต่อค่านิยมและความเชื่อในสังคมนั้น ผู้รับสารย่อมปฏิเสธการรับข่าวสารและต่อต้าน ไม่ปฏิบัติตามได้ในทางตรงข้าม ผู้รับสารจะเลือกรับข่าวสารที่คาดว่าจะประโยชน์ต่อตนเอง เมื่อข่าวสารแสดงถึงการได้สิทธิประโยชน์ และให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ ผู้รับสารย่อมสนใจและเลือกที่จะเปิดรับ ตลอดจนปฏิบัติตามเนื้อหาในข่าวสารนั้น

4. ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน (Continuity and consistency) มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารกัน เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทำบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดความซึมซาบเป็นการเตือนความจำ และข่าวสารต้องมีความคงเส้นคงวาด้วยการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการย้ำเตือนเสมอเพื่อให้สารนั้นเข้าถึงในจิตใจของผู้รับสารให้ความเห็นว่า การส่งสารซ้ำหลายครั้งจะทำให้สารนั้นถูกยอมรับโดยผู้รับสารมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้รับสารจำเนื้อหาสารได้ดีขึ้นและสาร นั้นจะมีประสิทธิภาพในการจูงใจเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร (channels) การกำหนดช่องทางของข่าวสารในการสื่อสารต้องคำนึงถึงการทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดความมั่นใจ นอกจากนี้ช่องทางของสารที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของระดับการแพร่ของข่าวสารด้วยช่องทางในการสื่อสาร คือตัวเชื่อมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถทำการติดต่อสื่อสารกันได้ ผู้ส่งสารจึงจำเป็นต้องมีช่องทางในการสื่อสารหรือสื่อที่สามารถเลือกใช้เพื่อนำไปสู่ผู้รับสารได้ ช่องทางในการสื่อสารหรือสื่อจึงมีความหมาย ได้แก่ วจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน และอวจนภาษา เช่น ภาษาท่าทาง รูปภาพ ตลอดจนเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ต่าง ๆ ที่ช่วยนำสารไปได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน

6. ด้านความสามารถของผู้รับสาร (capability of audience) การสื่อสารในองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้เมื่อข่าวสารนั้นมีการสื่อไปถึงผู้รับ และผู้รับมีความเข้าใจโดยไม่ยากลำบาก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ข่าวที่นำมาสื่อสาร นิสัยของผู้รับสาร ความสามารถในการอ่าน และความรู้ของผู้รับสารด้วยการสื่อสารนั้น

7. ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร (clarity) ข่าวสารที่ดีส่วนใหญ่ต้องมีความคงที่ และสื่อความหมายได้ตรงกับที่ผู้ส่งมุ่งหวัง ความซับซ้อนของข่าวสารที่ส่งออกไป ควรมีความกระชับ โดยทำให้อยู่ในรูปหัวข้อที่ตายตัว แต่ต้องมีความเรียบง่าย และชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่อ้อมค้อม วกวนหรือกำกวม จนทำให้ตีความหมายไปได้หลายทาง รวมทั้งการออกเสียงที่ถูกต้องตาม อักษรวิธี ออกเสียงคำควบกล้ำถูกต้อง น้ำเสียงแจ่มใส เสียงดัง ฟังชัด ตัวอักษรพิมพ์ขนาดเหมาะสมและอ่านง่าย

ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ตามขอบข่ายภารกิจที่กำหนดไว้ในประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550: 29 - 36) 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป ดังนี้

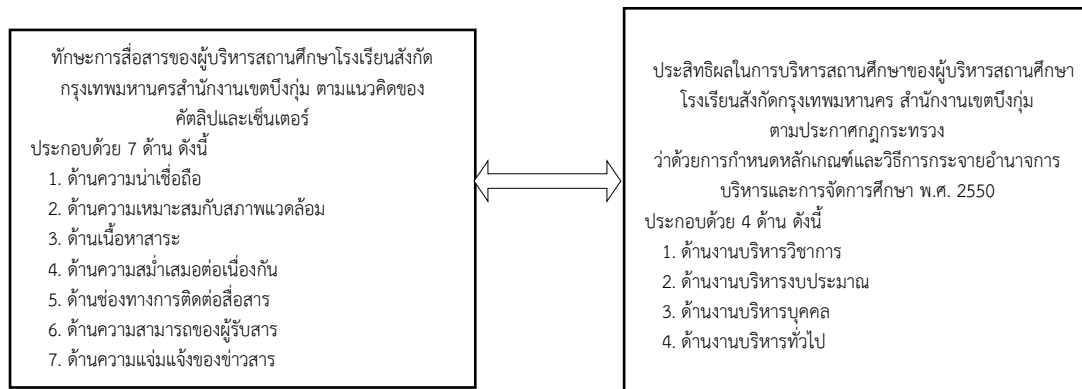
1. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านงานบริหารวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง บริบทของโรงเรียนและท้องถิ่นมีหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดมีการส่งเสริมสนับสนุนนิเทศ และกำกับติดตามเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านงานบริหารงบประมาณ หมายถึง โรงเรียนมีกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ คำนึงถึงการจัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนอย่างครบถ้วน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนประเด็นการตรวจสอบ

3. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล หมายถึง โรงเรียนมีแผนภูมิการจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรรักและศรัทธาในวิชาชีพ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนภูมิการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนเป็นปัจจุบัน มีการมอบหมายงานสอดคล้องกับวุฒิหรือความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการพัฒนาบุคลากรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

4. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านงานบริหารทั่วไป หมายถึง โรงเรียนมีแผนบริหารงานทั่วไปครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบ มีปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีโครงการ กิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีแผนงานบริหารทั่วไปครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบ เช่น ระบบสารสนเทศ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานประกันคุณภาพ งานอาคารสถานที่ มีปฏิทินปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีความชัดเจน มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน มีการติดตามประเมินโครงการกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน สถานศึกษามีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนข้าราชการครูของแต่ละโรงเรียน มีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม จาก 8 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดบางเตย 2) โรงเรียนประสาทวิทยา 3) โรงเรียนคลองลำเจียก 4) โรงเรียนวัดนวลจันทร์ 5) โรงเรียนวัดพิชัย 6) โรงเรียนคลองกุ่ม (เสรีไทย อนุสรณ์) 7) โรงเรียนพิชัยพัฒนา และ 8) โรงเรียนแย้มจาดวิชาวินาศรณ จำนวน 366 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607 - 610) โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนข้าราชการครูของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรที่คำนวณข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ตามแนวคิดของ คัตลิป, และเซ็นเตอร์ (Cutlip, & Center, 1978: 209 - 210) และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ตามประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550: 29 - 36)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่องทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยแนวคิดของ คัตลิป, และเซ็นเตอร์ (Cutlip, & Center, 1978: 209 - 210) 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ด้านเนื้อหาสาระ ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถของผู้รับสาร และด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร โดยมีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่องประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยใช้ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550: 29 - 36) 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Question) ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการเขตบึงกุ่ม เพื่อขอความร่วมมือขอพระราชทานโรงเรียนในสังกัดขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับข้าราชการครูใน

สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและนำกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 15 วัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

1. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00
2. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.99

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิจัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 184)

ด้านที่	ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความน่าเชื่อถือ	4.49	0.46	มาก	2
2	ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	4.45	0.49	มาก	6
3	ด้านเนื้อหาสาระ	4.47	0.46	มาก	4
4	ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	4.46	0.51	มาก	5
5	ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร	4.50	0.45	มาก	1
6	ด้านความสามารถของผู้รับสาร	4.48	0.48	มาก	3
7	ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร	4.48	0.46	มาก	3
รวม		4.47	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาเป็นด้านความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสารและด้านความสามารถของผู้รับสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านเนื้อหาสาระ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ($\bar{X} = 4.46$) และด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิจัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 184)

ด้านที่	ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านงานบริหารวิชาการ	4.50	.50	มาก	1
2	ด้านงานบริหารงบประมาณ	4.47	.50	มาก	4
3	ด้านงานบริหารบุคคล	4.48	.49	มาก	3
4	ด้านงานบริหารทั่วไป	4.49	.45	มาก	2
รวม		4.49	.46	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านงานบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.49$) ด้านงานบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.48$) และด้านงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผลการวิจัยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม (r = .885)

ทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	r = Pearson's Correlation ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา			
	1. ด้านงาน บริหารวิชาการ	2. ด้านงานบริหาร งบประมาณ	3. ด้านงาน บริหารบุคคล	4. ด้านงาน บริหารทั่วไป
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	.535**	.486**	.429**	.534**
2. ด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	.568**	.526**	.409**	.577**
3. ด้านเนื้อหาสาระ	.823**	.787**	.635**	.833**
4. ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	.839**	.825**	.807**	.772**
5. ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสาร	.817**	.798**	.719**	.826**
6. ด้านความสามารถของผู้รับสาร	.881**	.856**	.837**	.855**
7. ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร	.860**	.851**	.863**	.843**

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson's Correlation ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด 3 อันดับ คือ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถของผู้รับสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r = .881$) รองลงมาคือทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับสูง ($r = .863$) และทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารวิชาการ อยู่ในระดับสูง ($r = .860$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .409$) รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .429$) และทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .486$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านช่องทางการติดต่อสื่อสารมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร ด้านความสามารถของผู้รับสาร ด้านเนื้อหาสาระ ด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน และด้านความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิที่เหมาะสม รวมทั้งมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จึงมีการใช้ทักษะการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ภาษา ท่าทาง หรือสัญลักษณ์ในการสื่อสารที่เหมาะสม สื่อสารได้ตรงตามบริบทแวดล้อม และสถานการณ์ปัจจุบัน สื่อสารได้ตรงความหมาย เป็นต้นแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ ระววยทรง (2557) เรื่องการสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศิลป์ไพฑูรย์พานิช (2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ แพบัว (2563) เรื่องทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ งานบริหารวิชาการ รองลงมาคืองานบริหารทั่วไป งานบริหาร และงานบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่สามารถสร้างความเข้าใจในกรอบการดำเนินงานให้ผู้รับสาร สามารถนำข่าวสารไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ครอบคลุมงานบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี ชวดคร (2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

แพว เณลินญาตวิวงศ์ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชฎา ปัสบาล (2561) เรื่องประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสาร มีช่องทางในการสื่อสารให้ข้าราชการครูในสถานศึกษารับทราบได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย สะดวก รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีแนวทางการปฏิบัติที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ สีขันชกสมิต (2554) เรื่อง การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เฟื่องกลัด (2560) เรื่องการสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกมีความสัมพันธ์คล้ายตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารุณ แยมสุติ (2560) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีทิพย์ หิรัญ จันทรักษ์ (2561) เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบข้อเสนอแนะทั้ง 7 ด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีข้อจำกัดเรื่องต่าง ๆ ในการสื่อสารต้องคำนึงถึงนโยบาย และคำสั่งการดำเนินงานจากส่วนกลางก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมหรือมอบหมายภารกิจด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการครู การสื่อสารจึงเกิดความไม่ชัดเจน มีความล่าช้า มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระของข่าวสารไปตามสถานการณ์ ผู้บริหารจึงต้องอธิบายรายละเอียดการดำเนินงานให้ชัดเจน และมอบหมายให้เหมาะสมกับบุคคล สร้างความรู้สึกรับรู้เชิงบวกให้เกิดการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยมาประกอบเป็นแนวทางในการประยุกต์เป็นหลักสูตรอบรมสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา หรือจัดทำนโยบายการพัฒนาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป ให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ควรนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อจัดการอบรมสัมมนาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เป็นการหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับข้าราชการครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด 2 ด้าน คือด้านความน่าเชื่อถือและด้านความแจ่มแจ้งของข่าวสาร หากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม สามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม อาจส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ในด้านงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการสื่อสารสู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.2 ควรศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ชุมชน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 (ตอนที่ 24). น. 29 - 36.
- จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- ซัชฎา ปัสบาล. (2561). ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวี ขวดศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพ ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีรวิทย์ แพบัว. (2563). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- พรทิพย์ เฟื่องกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. (2557). การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วรารุณ แยมขุติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). แนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษา.
- หทัยทิพย์ ลิขิตชกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cutlip S. M., & Center, A. H. (1978). *Effective Public Relations*. (5th ed.). Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีพโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ แบบโครงงานของครูโรงเรียนวัดอามตย์วิทยา จังหวัดเชียงราย

Learning Management Skills Vocational Skills Using the Learning the Learning Management Process by the Teachers of Wat Amat Wittaya School

อำไพร สมสมัย¹, ธิดาวลัย อุ่นกอง², ศิโรจน์ ศรีสรารกรณ์³

Aumprai Somsamai¹, Thidawan Unkong², Siroj Srisarakorn³

Corresponding Author E-mail: somsamai.prai@gmail.com

Received: 2022-02-05; Revised: 2022-04-21; Accepted: 2022-04-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามตย์วิทยา และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามตย์วิทยา แหล่งให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนวัดอามตย์วิทยา จำนวน 22 คน สุ่มจำนวน 179 รูป รวม 201 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะที่สำคัญ ระยะที่ 1 การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้การสอนโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ 2) แบบสอบถามทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู 3) แบบประเมินทักษะกระบวนการโครงงานทักษะสัมมาอาชีพของสามเณรนักเรียน 4) แบบประเมินความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน ระยะที่ 2 การศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและครูจำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2) บันทึกการสะท้อนคิดในการเข้าร่วมโครงการฯ ของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของ 1.1) คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 1.2) ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครู ผลการประเมินหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1.3) ทักษะกระบวนการโครงงานของสามเณรนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 1.4) ความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาค้นคว้าปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ 2.1) ผลจากการสัมภาษณ์ ปัญหาที่สำคัญ 3 ลำดับแรก 1) ครูมีภาระงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน 2) ไม่สามารถจัดเวลาในการให้คำปรึกษาสามเณรนักเรียนได้ตามความต้องการ 3) สามเณรนักเรียนมีภาระงานต้องปฏิบัติกิจของสงฆ์ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามโครงการได้ 2.2) ผลจากการสะท้อนคิดของครู พบว่า ครูได้เรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนแบบโครงงาน ครูได้เรียนรู้ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่น ๆ

คำสำคัญ: โครงงาน, ทักษะสัมมาอาชีพ, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

¹ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

² Student of the Doctor of Philosophy Program, School of Education, University of Phayao

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

⁴ Advisors, School of Education, University of Phayao

⁵ นักวิชาการ, สายงานพัฒนากำลังคน, สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

⁶ Academics, Manpower Development Division, NSTDA

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop skills in project-based learning management that emphasizes the teachers' vocational skills. 2) to study the problem of project-based learning management that emphasizes the teachers' vocational skills. Phra Pariyat Thamma School, Wat Amat Wittaya Resources were used in the study. There are 22 administrators and teachers of Wat Amat Wittaya School, 179 novices, a total of 201 people. divided into 2 important phases. Phase 1, development of project-based learning management skills. The research instrument used in 1) a learning management plan for teaching projects focused on vocational skills, 2) a teacher's project-based learning process skills questionnaire, 3) an assessment form for the novice students' vocational skills, project process skills, and 4) Phra Pariyatti Dhamma School novice students' satisfaction survey toward project learning management, with a focus on vocational skills. The data were analyzed using means and standard deviation, as well as a paired sample t-test. Phase 2, a study of project-based learning management problems focusing on vocational skills, The informants are 22 administrators and teachers. The research instrument used in 1) a structured interview form. 2) a record of teachers' reflections on their participation in the project. The data were analyzed by frequency distribution and content analysis.

The results showed that;

1) The results of the development of project-based learning management skills focused on vocational skills of 1.1) The quality of the teacher's project-based learning management focused on the vocational skills plan was highest level. 1.2) The evaluation of Project-based learning management skills emphasizing teachers' vocational skills after joining the project were higher than before joining the project with statistically significant at the .05 level. 1.3) Novice students' project process skills were the highest level. 1.4) Novice students' satisfaction with project-based learning management problems focusing on vocational skills were at the highest level. 2) The results of a study on the problems of project-based learning management that focuses on vocational skills 2.1) Results from the interview The first three important problems are as follows: 1) Teachers have a very special workload. Causing no time to prepare for teaching 2) unable to arrange time to consult novice students as needed 3) novice students have workloads to perform Sangha activities, thus unable to perform other projects. 2.2) Results from the teacher's reflection, it was found that the teachers had learned to write a learning management plan and a project-based teaching. Teachers learned 21st century teaching skills. Teachers exchanged knowledge with fellow teachers from other schools.

Keywords: Project, Occupational Skills, Phrapariyattidhamma School

บทนำ

โครงการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ทักษะสัมมาอาชีพ จะดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทั้งในภาคเหนือและภาคอีสาน จาก 6 จังหวัด จำนวน 53 โรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูทุกคนในโรงเรียนเป้าหมาย ให้สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติให้กับสามเณรนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning เพื่อให้เกิดการพัฒนาสามเณรนักเรียนให้เป็นศาสนทายาทพระพุทธศาสนา ที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งคุณธรรมและคุณภาพ ด้วยการลงมือปฏิบัติจากการเรียนรู้การทำโครงการสัมมาอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลังจากมีการดำเนินโครงการไปได้สักระยะหนึ่งโครงการจะได้ร่วมกับ กสศ.สรรหานักวิจัยให้ดำเนินการศึกษาวิจัยและถอดบทเรียนกระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน

กลุ่มเป้าหมายและมีผลงานโดดเด่น ทั้งที่ประสบไม่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำไปสู่แนวทางของการปรับปรุงพัฒนาต่อไป (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. 2563)

การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามนุษย์ทั้งหลาย เพื่อป้องกันถึงคุณภาพของ ความเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมการเมือง และการพัฒนารากฐานที่สำคัญของการพัฒนาชาตินั้น คือการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2553) คุณภาพการเรียนการสอน ที่ดีส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพคนในประเทศนั้น ๆ ประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม คนในประเทศ นั้นก็ย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวสู่การศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ให้มีความพร้อมใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ว่า การจัดการกระบวนการเรียนการสอนในปัจจุบันควรมุ่งเน้นความสำคัญที่ตัวผู้เรียน และต้องบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในทุก ๆ ด้านของชุมชนและประเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ตรงมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ในการแสวงหาความรู้ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553)

การเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นวิธีการเรียนที่เกิความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียนที่อยากจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่ง ที่สงสัยและอยากรู้คำตอบให้ลึกซึ้งชัดเจน หรือต้องการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิมโดยใช้ทักษะกระบวนการและปัญหาหลาย ๆ ด้าน มีวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนต่อเนื่องมีการวางแผนในการศึกษาอย่างละเอียด และลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้จนได้ข้อสรุปหรือผลการศึกษาหรือคำตอบเกี่ยวกับเรื่องนั้น (ลัดดา ภูเกียรติ. 2561) ทั้งนี้ ดุษฎี โยเหลา, และคณะ (2557: 19 - 20) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวนักเรียนมาใช้ในการทำกิจกรรมค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง นำไปสู่การเพิ่มความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ การฟังและการสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญ โดยนักเรียนมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ที่จะนำมาสู่การสรุปความรู้ใหม่ มีการเขียนกระบวนการจัดทำโครงงานและได้ผลการจัดกิจกรรมเป็นผลงานแบบรูปธรรม และวิธีการสอนแบบโครงงานครูต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้นักเรียน เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเองต้องเรียนเป็นทีม จะทำให้เกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา การออกแบบการเรียนรู้ (ธีระชัย ปุณณโชติ. 2551)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกองพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ภายใต้พระราชบัญญัติ การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 การศึกษาพระปริยัติธรรม มีแผนก (1) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีสนาทมูล เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาษาบาลี (2) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวง เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาภาษาไทย (3)การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนาทมูลและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาในระบบควบคู่กับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ให้แก่สามเณรนักเรียน รวมทั้งพัฒนาสามเณรนักเรียนให้มีทักษะความรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีหลักคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนปริยัติธรรมพบว่า สามเณรนักเรียนจำนวนมากมาจากครอบครัวที่ยากจน สามเณรที่มาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำนวนหนึ่ง คาดหวังว่าเมื่อจบการศึกษาออกไปแล้วจะกลับไปช่วยครอบครัวประกอบอาชีพเกษตรกรรม สามเณรนักเรียนส่วนใหญ่จึงมีความสนใจในการเรียนรู้การทำงานด้านอาชีพมากกว่าการเรียนรู้ในวิชาสามัญ การส่งเสริมให้สามเณรนักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถทักษะด้านชีวิตและอาชีพจึงเป็นที่เรื่องเหมาะสมและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นให้กับสามเณรนักเรียนแล้วยังเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพและสนใจในการศึกษาต่อในสายอาชีพตามความถนัด จากความต้องการของนักเรียนสามเณรจึงเป็นที่มาของการพัฒนาให้ครูใช้เทคนิคการสอนแบบ Active Learning นำทักษะความรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับสามเณรนักเรียนและเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนวัดอามตยวิทยา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ประจำปีการศึกษา 2563 ปัจจุบันมีสามเณรเข้าศึกษาเล่าเรียนจำนวน 179 รูป มีบุคลากร

จำนวน 22 ท่าน โรงเรียนได้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญสู่ทักษะสัมมาอาชีพ เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดกลาง สามเณรส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจนและผู้ปกครองมีอาชีพทำการเกษตร

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการเน้นสัมมาอาชีพของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอัมมตย์วิทยา ที่จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้มีทักษะด้านสัมมาอาชีพโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองมากที่สุดและให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอัมมตย์วิทยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอัมมตย์วิทยา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีการสอนแบบโครงงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (2550) นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นนำเสนอ เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาใบความรู้ กำหนดสถานการณ์ ศึกษาสถานการณ์ เล่นเกม ดูรูปภาพ หรือผู้สอนใช้เทคนิคการตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนของโครงงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนรู้ 2) ขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหาข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ 3) ขั้นปฏิบัติเป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน 4) ขั้นประเมินผล เป็นขั้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอน ผู้เรียน และเพื่อนร่วมชั้นประเมิน

แนวคิด John Dewey เรื่อง “learning by doing” กล่าวว่า “Education is a process of living and not a preparation for future living.” (Dewey John. 1897: 79 cite in Douladeli Efstratia. 2014) ซึ่งเป็นการเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ชีวิตขณะที่เรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ Bloom ทั้ง 6 ขั้น คือ ความรู้ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) และการคิดสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน นั้นจึงเป็นเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ถือได้ว่าเป็น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่างๆด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยมีครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมและมีความแม่นยำในเนื้อหาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ขณะกิจกรรม

นอกจากนี้ ดุษฎี โยเหลา, และคณะ (2557: 20 - 23) ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งปรับจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย โดยมีทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน 2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ 3) ขั้นจัดกลุ่ม 4) ขั้นแสวงหา 5) ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ และ 6) ขั้นนำเสนอผลงานโครงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดอัมมตย์วิทยา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 22 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สามเณรนักเรียนโรงเรียนวัดอามาศย์วิทยา อำเภอกะเจียง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวน 179 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนแบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ จำนวน 5 แผน (40 ชั่วโมง) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
2. แบบสอบถามทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
3. แบบประเมินทักษะการปฏิบัติโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียน แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านกระบวนการทำโครงงาน และด้านการนำไปใช้ใช้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
4. แบบสอบถามความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
5. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู
6. บันทึกการสะท้อนคิดของครูในการเข้าร่วมโครงการ

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะเพื่อกำหนด ขอบข่าย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อคำถาม แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (Likert's Summated Rating Scale) ร่างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุม เนื้อหา แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อหาข้อผิดพลาด (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้
2. แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนแบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ จำนวน 5 แผน (40 ชั่วโมง) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย และนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
3. แบบสอบถามทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครูมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งพัฒนาโดยผู้วิจัยและนำมาหาคุณภาพโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนวัดหมื่นพุทธรักษา จังหวัดเชียงราย ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 ฉบับ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.76
4. แบบประเมินทักษะการปฏิบัติโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียน แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านกระบวนการทำโครงงาน และด้านการนำไปใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งพัฒนาโดยผู้วิจัยและนำมาหาคุณภาพโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับสามเณรนักเรียนโรงเรียนวัดวัดหมื่นพุทธรักษา จังหวัดเชียงรายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 ชุด พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจำนวน 10 ข้อ ซึ่งพัฒนาโดยผู้วิจัยและนำมาหาคุณภาพโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำมาหาคุณภาพโดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับสามเณรนักเรียนโรงเรียนวัดหมื่นพุทธรักษา จังหวัดเชียงราย ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 ชุด พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.75

6. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู นำมาหาคุณภาพโดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

7. บันทึกการสะท้อนคิดของครูในการเข้าร่วมโครงการ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสะท้อนคิดใน 3 ประเด็น ได้แก่ สิ่งที่ได้คาดหวังจากการเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งที่ทำไม่ได้เกินความหวัง ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปพัฒนาต่อยอดงานหรือไม่อย่างไร นำบันทึกการสะท้อนคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอามาศวิทยา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยผู้วิจัยเอง ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2563 ถึง 30 เมษายน 2564 ระยะเวลา 10 เดือน โดยมีการนิเทศติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ เดือนละ 1 ครั้ง และติดตามการดำเนินการของโครงการอย่างต่อเนื่อง และเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ สอบถามครูจำนวน 22 คน

2.2 ทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู ผู้วิจัยได้นำทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู สอบถามครูจำนวน 22 คน

2.3 ทักษะกระบวนการโครงงานทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียน ผู้วิจัยได้นำทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู สอบถามสามเณรนักเรียนจำนวน 179 คน

2.4 สอบถามความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม สอบถามสามเณรนักเรียนจำนวน 179 คน

2.5 ผู้วิจัยประสานผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อนัดหมายส่งแบบสอบถามทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูโรงเรียนวัดอามาศวิทยา ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์

2.6 ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครูโรงเรียนวัดอามาศวิทยาดำเนินการด้วยตนเอง และบางส่วนขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมตอบกลับผ่านระบบออนไลน์ เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามาศวิทยา นำมาวิเคราะห์โดยการค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามาศวิทยา ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสะท้อนคิด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามาศวิทยา

ผลการศึกษาการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอามาศวิทยา ประกอบไปด้วยทักษะการจัดการเรียนรู้ 4 ทักษะ ได้แก่ 1) การนำเสนอ 2) การวางแผน 3) การการปฏิบัติ 4) การประเมินผล มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ

รายการประเมิน	คุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้		
	μ	σ	แปลผล
1) สารสำคัญ	4.53	0.44	มากที่สุด
2) จุดประสงค์การเรียนรู้	4.65	0.24	มากที่สุด
3) เนื้อหา	4.53	0.44	มากที่สุด
4) กิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.32	มาก
5) สื่อการเรียนรู้	4.84	0.23	มากที่สุด
6) การวัดผลประเมินผล	4.68	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ด้านสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.23$) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.34$) และด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.24$) ตามลำดับ ส่วนด้านกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.32$)

ตารางที่ 2 แสดงทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู

ที่	ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู	ก่อนเข้าโครงการ			หลังเข้าโครงการ			t	p
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	การนำเสนอ	3.5	0.1	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด	12.072*	0
2	การวางแผน	3.65	0.06	มาก	4.82	0.37	มากที่สุด		
3	การปฏิบัติ	3.75	0.17	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด		
4	การประเมินผล	3.95	0.84	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด		
รวมเฉลี่ย		3.71	0.13	มาก	4.7	0.45	มากที่สุด		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู พบว่าค่าเฉลี่ยหลังเข้าโครงการ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.45$) สูงกว่า ก่อนเข้าโครงการ ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.13$) แสดงว่าครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน หลังเข้าโครงการแตกต่างจากก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงทักษะกระบวนการปฏิบัติโครงงานทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียน

ข้อ	ทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียน	μ	σ	แปลผล
1) ทักษะการทำโครงงาน				
1	ได้ฝึกกำหนดประเด็นปัญหาชัดเจน	4.69	0.46	มากที่สุด
2	วางแผนขั้นตอนการแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.81	0.39	มากที่สุด
3	ลงมือปฏิบัติตามแผน	4.75	0.44	มากที่สุด
4	สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.47	0.62	มาก

ข้อ	ทักษะสัมมาอาชีพของสามเณรนักเรียน	μ	σ	แปลผล
5	เขียนรายงานนำเสนอ	4.57	0.50	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.66	0.48	มากที่สุด
2) กระบวนการทำงาน				
6	ได้เรียนรู้กระบวนการในการทำโครงการ	4.78	0.42	มากที่สุด
7	ได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.89	0.31	มากที่สุด
8	ฝึกการทำงานเป็นทีม	4.85	0.36	มากที่สุด
9	ได้ฝึกฝนค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.42	0.70	มาก
10	สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำโครงการได้	4.71	0.46	มากที่สุด
11	ทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	4.78	0.42	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.74	0.44	มากที่สุด
3) การนำไปใช้				
12	สามารถนำความรู้ที่ได้จากการทำโครงการไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคตได้	4.91	0.29	มากที่สุด
13	สามารถสร้างรายได้จากการทำโครงการ	4.87	0.34	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.89	0.31	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.76	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ทักษะกระบวนการโครงการทักษะสัมมาอาชีพของสามเณรนักเรียนพบว่า ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.41$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงาน ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.44$) และด้านทักษะการทำโครงการ ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.48$) ตามลำดับ

ด้านทักษะการทำโครงการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนวางแผนขั้นตอนการแก้ปัญหาได้เหมาะสม ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.39$) ลงมือปฏิบัติตามแผน ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.44$) และได้ฝึกกำหนดประเด็นปัญหาชัดเจน ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.46$) ส่วนข้อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.62$)

ด้านกระบวนการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.31$) ฝึกการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.36$) และได้เรียนรู้กระบวนการในการทำโครงการ ทำงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.42$) ส่วนข้อได้ฝึกฝนค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.70$)

ด้านการนำไปใช้ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการทำโครงการไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคตได้ ($\mu = 4.91$, $\sigma = 0.29$) และสามารถสร้างรายได้จากการทำโครงการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.34$)

ตารางที่ 4 แสดงความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อการจัดการเรียนรู้โครงการที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ

ข้อ	ความพึงพอใจของสามเณรนักเรียน	μ	σ	แปลผล
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู				
1	ครูให้คำปรึกษาและแนะนำ ตอบข้อซักถามในการทำโครงการได้เป็นอย่างดี	4.42	0.70	มาก
2	ครูสามารถถ่ายทอดทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงการและให้สามเณรนักเรียนได้	4.57	0.50	มากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจของสามเณรนักเรียน	μ	σ	แปลผล
3	ครูใช้เวลาจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.63	0.49	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.54	0.56	มากที่สุด
ด้านกระบวนการทำโครงการงาน				
4	สามเณรนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำโครงการงานมากขึ้นหลังร่วมกิจกรรม	4.84	0.37	มากที่สุด
5	สามเณรสามารถเลือกทำโครงการได้ตามความถนัดของตนเอง	4.83	0.37	มากที่สุด
6	สามเณรนักเรียนได้ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.87	0.34	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.85	0.36	มากที่สุด
ด้านการนำไปใช้				
7	สามเณรนักเรียนนำประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อไปปรับใช้ในการทำโครงการและชีวิตประจำวันได้	4.69	0.46	มากที่สุด
8	สามเณรนักเรียนทำโครงการที่สามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง	4.81	0.39	มากที่สุด
9	สามเณรนำโครงการไปประกอบอาชีพได้จริง	4.75	0.44	มากที่สุด
10	สามเณรนักเรียนมีความภาคภูมิใจในผลผลิตจากโครงการของตนเอง	4.70	0.46	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.74	0.44	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อการจัดการเรียนรู้โครงการที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ พบว่า ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76, \sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านกระบวนการทำโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.85, \sigma = 0.36$) รองลงมาคือด้านการนำไปใช้ ($\mu = 4.74, \sigma = 0.44$) และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ($\mu = 4.54, \sigma = 0.56$) ตามลำดับ

ด้านทักษะการทำโครงการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66, \sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนวางแผนขั้นตอนการแก้ปัญหาได้เหมาะสม ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) ลงมือปฏิบัติตามแผน ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) และได้ฝึกกำหนดประเด็นปัญหาชัดเจน ($\mu = 4.69, \sigma = 0.46$) ส่วนข้อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.47, \sigma = 0.62$)

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54, \sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูใช้เวลาจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($\mu = 4.63, \sigma = 0.49$) ครูสามารถถ่ายทอดทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงการและให้สามเณรนักเรียนได้ ($\mu = 4.57, \sigma = 0.50$) และ ครูให้คำปรึกษาและแนะนำ ตอบข้อซักถามในการทำโครงการได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.42, \sigma = 0.70$)

ด้านกระบวนการทำโครงการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85, \sigma = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนได้ทักษะในการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.87, \sigma = 0.34$) สามเณรนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำโครงการมากขึ้นหลังร่วมกิจกรรม ($\mu = 4.84, \sigma = 0.37$) และสามเณรสามารถเลือกทำโครงการได้ตามความถนัดของตนเอง ($\mu = 4.83, \sigma = 0.37$)

ด้านการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.74, \sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามเณรนักเรียนทำโครงการที่สามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) สามเณรนำโครงการไปประกอบอาชีพได้จริง ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) และสามเณรนักเรียนมีความภาคภูมิใจในผลผลิตจากโครงการของตนเอง ($\mu = 4.70, \sigma = 0.46$) ส่วนข้อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.69, \sigma = 0.46$)

ตอนที่ 2 ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ

ตารางที่ 5 แสดงปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู

ที่	ปัญหา	ความถี่
1	ครูมีภาระงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน	11
2	ไม่สามารถจัดเวลาในการให้คำปรึกษาสามเณรนักเรียนได้ตามความต้องการ	10
3	สามเณรนักเรียนมีภาระงานต้องปฏิบัติกิจของสงฆ์ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติโครงงานได้	9
4	สามเณรนักเรียนไม่มีทักษะในการเขียนโครงร่าง	8
5	สามเณรขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ผลงาน	6
6	สามเณรมีเวลาในการโครงงานไม่ตรงกัน	5
7	สามเณรขาดทักษะกระบวนการกลุ่ม ทำให้งานล่าช้า	4
8	สามเณรนักเรียนไม่กล้าแสดงออก ขาดความมั่นใจในการนำเสนอ	3
9	สามเณรขาดวัสดุในการทำโครงงานบางโครงงานไม่เพียงพอ	2
10	ครูและสามเณรนักเรียนมีปัญหาเรื่องเทคโนโลยี	1

จากตารางที่ 5 ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู พบว่าปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ 2.1) ผลจากการสัมภาษณ์ปัญหาที่มีข้อเสนอมากที่สุด 5 ลำดับ คือ 1) ครูมีภาระงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน 2) ครูมีภาระงานมากทำให้มีเวลาให้คำปรึกษาสามเณรนักเรียนได้ไม่เต็มที่ 3) สามเณรนักเรียนมีภาระงานนอกเหนือจากการเรียนวิชาต่างๆของมาก ปฏิบัติกิจของสงฆ์ จึงทำให้การเรียนรู้ด้วยโครงงานไม่มีเวลาพอเพียง 4) สามเณรนักเรียนไม่มีทักษะในการเขียนโครงร่าง 5) สามเณรขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ผลงาน

ตารางที่ 6 แสดงการสะท้อนคิดของครู

ประเด็น	การสะท้อนคิด
1. สิ่งที่คาดหวังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	(1) ครูสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (2) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (3) ได้แผนการดำเนินงานใหม่ๆ (4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนแบบโครงงาน (5) ได้ระดมความคิดเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา (6) ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน (7) ได้แนวทางการวางแผนการรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์นั้น ๆ (8) แนวคิดการสอนโครงงานแบบใหม่ๆ
2. สิ่งที่ท่านได้เกินความหวัง	(1) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning (2) เทคนิคการทำโครงงาน (3) PLC (4) บุคลากรในงานให้ความร่วมมือในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี (5) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมโครงการฯและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ประเด็น	การสะท้อนคิด
3. ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปพัฒนาต่อยอดงานหรือไม่อย่างไร	(1) ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานให้สามเณรนักเรียน (2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (3) ปรับปรุงแผนโครงงานฯ (4) จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning (5) PLC (6) นำไปปรับปรุงงานและนำกระบวนการนี้ไปใช้ในงานอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 6 การสะท้อนคิดของครู พบว่า สิ่งที่คาดหวังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 1) ครูสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน 2) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และ 3) ได้แผนการดำเนินงานใหม่ ๆ ตามลำดับ

สิ่งที่ท่านได้เกินความหวัง (1) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 2) เทคนิคการทำโครงงาน 3) PLC ตามลำดับ

การนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการไปพัฒนาต่อยอดงาน 1) ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานให้สามเณรนักเรียน 2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ปรับปรุงแผนโครงงานฯ ตามลำดับ
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ด้านสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังเข้าโครงการ สูงกว่า ก่อนเข้าโครงการ แสดงว่าครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานหลังเข้าโครงการแตกต่างจากก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ทักษะกระบวนการโครงงานทักษะสัมมาอาชีวะของสามเณรนักเรียนพบว่า ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านกระบวนการทำงานและด้านทักษะการทำโครงงาน

1.4 ผลความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ พบว่า ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านกระบวนการทำโครงงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือด้านการนำไปใช้ และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ผลการศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะ

2.1 ผลจากการสัมภาษณ์ปัญหาที่มีข้อเสนอมากที่สุด 5 ลำดับ คือ 1) ครูมีภาระงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน 2) ครูมีภาระงานมากทำให้มีเวลาให้คำปรึกษาสามเณรนักเรียนได้ไม่เต็มที่ 3) สามเณรนักเรียนมีภาระงานนอกเหนือจากการเรียนวิชาต่างๆของมาก ปฏิบัติกิจของสงฆ์ จึงทำให้การเรียนรู้ด้วยโครงงานไม่มีเวลาพอเพียง 4) สามเณรนักเรียนไม่มีทักษะในการเขียนโครงร่าง 5) สามเณรขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ผลงาน

2.2 ผลจากการสะท้อนคิดของครู ครูได้เรียนรู้การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนแบบโครงงาน ครูได้เรียนรู้ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่น ๆ

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ทักษะสัมมาอาชีวะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของครู โรงเรียนวัดอามตย์วิทยา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย หลังจากครูผู้สอนผ่านการอบรมแล้วครูทุกคนต้องลงมือปฏิบัติจริง โดยมีทีมงานผู้ร่วมวิจัย ลงไปทำการประเมินติดตามการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 2 รอบ ใน 5 ด้าน คือ จุดดี อภิปราย/จุดด้อยเสนอแนะ ใครทำเสนอแนะใคร

1.1 การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การสอนโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากครูได้รับการนิเทศจากโค้ช (Coaching) และผู้ทรงคุณวุฒิภายในอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2551: 12) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็น การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหลักการ พัฒนาการคิดของบลูม (Bloom) ทั้ง 6 ชั้น กล่าวคือ ความรู้ความจำ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การนำไปใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) การประเมินค่า (Evaluation) และยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ผลผลิตและการประเมินผลงานโดย ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้

1.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีวะของครู ผลการประเมินหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่เข้าร่วมโครงการมีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเข้าร่วมการอบรมใน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นสัมมาอาชีวะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Active Learning และ 3) กิจกรรมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งสอดคล้องการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 4) ที่เสนอขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ชี้นำเสนอ 2) ชี้นำวางแผน 3) ชี้นำปฏิบัติ และ 4) ประเมินผลซึ่งน่าจะช่วยให้ครูทำความเข้าใจ ขั้นตอนการสอนแบบโครงงานได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนั้นยังมีการติดตามประเมินผลหลังการอบรม โดยได้รับการสนับสนุนจาก กสศ. และผู้อำนวยการโรงเรียนในการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนแบบโครงงานไปใช้สอนนักเรียนจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เสนะนันท์ (2559: 965) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการสอนแบบโครงงาน สำหรับครูประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน มีผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McDonell (2007) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นรูปแบบหนึ่งของ Child- centered Approach ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานตามระดับทักษะที่ตนเองมีอยู่ เป็นเรื่องที่สนใจและรู้สึกสบายใจที่จะทำให้นักเรียนได้รับสิทธิในการเลือกว่าจะตั้งคำถามอะไรและต้องการผลผลิตอะไรจากการทำงานชิ้นนี้ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์และจัดประสบการณ์ให้แก่ นักเรียน สนับสนุนการแก้ไขปัญหา และสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักเรียน

1.3 ทักษะกระบวนการโครงงานของสามเณรนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากสามเณรนักเรียนได้รับการสอนแบบ Active Learning ได้ลงมือทำและปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ ศรีณยู หมั่นเดช (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงานร่วมกับสื่อสังคม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกันว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงานร่วมกับสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ Khuaharungrong (2010) ที่พบว่า การที่นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ทำให้นักเรียนเกิดการกระตือรือร้น ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ได้แก้ปัญหาาร่วมกันกับเพื่อน ทำให้เกิดความสนุกสนาน ในการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี

1.4 ด้านความพึงพอใจของสามเณรนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้โครงงานที่เน้น ทักษะสัมมาอาชีวะพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในชีวิตตามแนวความคิดของทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และทฤษฎี แรงจูงใจ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Motivation Theory) ตามมาสโลว์ (Maslow. 1970: 24 - 25) ว่า เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองมาก บุคคลนั้นย่อมเกิดความพอใจมากแต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยหรือไม่ได้รับการตอบสนองเลย สอดคล้องกับ ศรีณยู หมั่นเดช (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงานร่วมกับสื่อสังคม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงานร่วมกับสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนโครงงานของโรงเรียนวัดอัมมาตย์วิทยา จังหวัดเชียงราย ปัญหาที่มีข้อเสนอมากที่สุด 5 อันดับ คือ 1) ครูมีภาระงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน 2) ครูมีภาระงานมากทำให้มีเวลาให้คำปรึกษาสามเณรนักเรียนได้ไม่เต็มที่ 3) สามเณรนักเรียนมีภาระงานนอกเหนือจากการเรียนวิชาต่าง ๆ ของมาก

ปฏิบัติกิจของสงฆ์ จึงทำให้การเรียนรู้ด้วยโครงงานไม่มีเวลาพอเพียง 4) สามเณรนักเรียนไม่มีทักษะในการเขียนโครงร่าง 5) สามเณรขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ผลงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาควรร่วมมือกันสร้างแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นทักษะสัมมาอาชีพ

1.2 สถานศึกษาควรจัดให้มี การกำกับและติดตามอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมทั้งจากผู้บริหารครูและผู้ปกครอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียนในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพตามความต้องการของสามเณรนักเรียนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.(2563). ฝึกอาชีพนักเรียนสามเณร ต่อยอดเรียนรู้สายอาชีพขั้นสูง. สืบค้นเมื่อ

10 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.eef.or.th/interview-01-09-20/>.

ดุขฎิ โยเหลา, และคณะ. (2557). การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุด ความรู้เพื่อสร้างเสริม

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ ความสำเร็จของโรงเรียนไทย. กรุงเทพฯ:

ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.

ทิตินา แหมมณี. (2551). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระชัย ปุณณโชติ. (2551). กรณีศึกษาการทำโครงงานวิทยาศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 (ตอนที่ 45 ก): 1 – 3.

ลัดดา ภูเกียรติ. (2561). การจัดการเรียนรู้ การทำโครงงาน. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2564, จาก

http://sukho.nfe.go.th/Insukho/dourses/4/section2_1.html.

ศรีณญ หมื่นเดช. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงานร่วมกับสื่อสังคม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 22(2): 182 - 192.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการ

จัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อภิชาติ เสนะนันท์. (2559). การพัฒนาการสอนแบบโครงงาน สำหรับครูประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการฉบับ

ภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9(2): 957 - 967.

Dewey, J. (1897). My Pedagogic Creed. In D. Efrat, Percedia-Social and Behavioral Sciences.

152(2014): 1256 - 1260.

Khuharuangrong, K. (2010). A comparison of problem solving ability and attitude of Mattayomsuksa one students toward occupation and technology subject using project-based method and 4 MAT(Master thesis). Phranakhon Sri Ayutthaya:Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human Health and Function. (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน พ.ศ. 2565

- | | | |
|-------------------------------------|------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ | งามกนก | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ | สังข์ทอง | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาตี | ปณะราช | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา | วรรณศรี | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ | เพชรสมบัติ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ | วิชชุนันท์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ | เรืองสุวรรณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยานิษฐ์ | สุระเสนา | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภูมิ | สีชมพู | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา | หอมบุปผา | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ | กิตติรัตน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต | ทรัพย์รวงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ | โพธิพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน | พันธุ์ชาติ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ | แนบเนียน | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ | ประสูติแสงจันทร์ | วิทยาลัยแสงธรรม |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ | ยะบุญจง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ | อำนวยรัตน์ | มหาวิทยาลัยพะเยา |