

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (Buabundit Journal of Educational Administration)

ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566) | Vol.23 No.1 (January-June 2023)

ISSN: 1513-007X

เจ้าของ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา 2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน	
ขอบเขต	วารสารรับตีพิมพ์บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทบทวนหนังสือด้านการบริหารการศึกษา รวมทั้งบทความด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา	
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	นักวิชาการอิสระ
	ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทรศิลา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
	รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูพานยาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น	นักวิชาการอิสระ
	รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมทองพิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริสุดา ทองเฉลิม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาคารการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนบทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยการทักท้วง

บทบรรณาธิการ

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (Buabundit Journal of Educational Administration) ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566) ประกอบไปด้วย 2 บทความวิจัย และ 2 บทความวิชาการ รวม 4 บทความ ประกอบด้วยบทความวิจัยเรื่อง 1) การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน 2) ผลการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสแตคตินิสต์การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ 3) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา และ 4) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ในการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขา เชียงใหม่ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวารสาร และขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจประเมินบทความ กองบรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากบรรดานักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ ทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัยหรือบทความทวิวารณ์หนังสือด้วยความยินดียิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนาะ

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community)

ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

วัชร ปานภูมิ.....1

ผลการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์โดยอาศัย

คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ

ภาณุพงศ์ บุญรัมย์, อุดมเดช ทาระหอม, และ จิรพงศ์ โกศลวิตร.....17

บทความวิชาการ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา

พลิชฐ์ ธรรมรังสี.....25

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ในการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวร

เชรามิค จำกัด สาขาเชียงใหม่ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโค

โรนา 2019

ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี.....35



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ในการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค
จำกัด สาขาเชียงใหม่ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Transformative Learning: In Employee Learning
of Boonthavorn Ceramic Co. Ltd, Chiang Mai Branch
In Coronavirus Disease 2019

พลิชฐ์ ธรรมรังสี | Phazit Thammarangsee

นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Ph.D. student of Program in Education, Faculty of Education, Chiang Mai University

Corresponding Author, e-mail: sarawoot_tham@cmu.ac.th

(Received: 17 September 2021, Revised: 26 June 2023, Accepted: 28 June 2023)

บทคัดย่อ

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ที่มุ่งให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้
อย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังที่คุ้นชินและมีมุมมองที่เกิดการบูรณาการเพื่อเปิดรับสิ่ง
ใหม่ ๆ ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานใหม่ที่เกิดขึ้น การนำแนวคิดทฤษฎี
การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในสถานการณ์การที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 จึงมีความสำคัญเนื่องจากการประกาศมาตรการปิดสถานประกอบการทำให้พนักงานไม่สามารถ
มาทำงาน ณ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการได้ตามปกติ ดังนั้นการทำงานที่บ้านในรูปแบบต่าง ๆ จึง
เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่แผนกบุคคลได้
นำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานที่ต้อง
เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์การที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 บทความนี้จึง
นำเสนอการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้สู่การ
เปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

คำสำคัญ: การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, พนักงาน, โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

ABSTRACT

Transformational learning is one of the theories of learning that aims to create a
deep awareness of changing familiar expectations and an integrative perspective to
accept the new, and make choices. Or do things with new fundamentals that arise.
Applying the concept of learning theory to change in the situation of the Coronavirus
Disease 2019 epidemic is important. Because of the measures to close the
establishment, employees cannot work as usual. Thus, different work-at-home styles
play an even greater role. This academic article aims to encourage personnel officers to
apply the concept of learning theory to change in the development of employee



learning that must change in the situation of the epidemic of the Coronavirus Disease 2019 and presenting learning changes under the situation of the coronavirus epidemic, the concept of learning to change theory, learning to change process, and learning to change for employees.

Keywords: Transformative Learning, Employee, Corona Virus infection

บทนำ

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของมุมมองการศึกษาภายในของบุคคลด้านความเชื่อไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติและการบูรณาการ แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลเชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ในโลก แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกระบวนการขั้นหนึ่งของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ถูกนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพโดยมีความใฝ่รู้ ขยันอดทน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการมีอิสระ ทางความคิด รู้จักค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Parnichparinchai, 2016) Jack Merzirow ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาระดับผู้ใหญ่ (Adult education) ที่มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frames of references) เป็นการเรียนรู้ ผ่านการเปลี่ยนแปลงมุมมอง (Perspective transformation) สู่การสร้างกรอบอ้างอิงใหม่ที่มีมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียนจากภายในโดยการปรับทัศนคติแนวความคิดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น (Merzirow, 2000) พนักงานจึงต้องเป็นผู้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience) การสะท้อนคิด (Reflection) และเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational discourse) ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การประกอบกิจการในด้านธุรกิจต้องหยุดชะงัก ประกอบกับการสื่อสารในลักษณะขององค์ความรู้ของผลิตภัณฑ์ โปรโมชันการขายในปัจจุบันเน้นรายละเอียดเนื้อหาค่อนข้างมาก บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในการสื่อสารข้อมูลในรูปแบบตัวต่อตัวและการฝึกปฏิบัติเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้อย่างครบถ้วน การเรียนรู้รูปแบบเดิมจึงไม่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา อีกทั้งความท้าทาย ประการหนึ่งของบริษัทฯ ในการปรับการเรียนรู้ของพนักงาน คือ การนำพนักงานไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ของตำแหน่งงาน พนักงานต้องพัฒนา ทั้งความรู้ทักษะต่าง ๆ โดย บริษัทฯ มีบทบาทสำคัญไม่ใช่เพียงบทบาทของการเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้แก่พนักงานเท่านั้น แต่บริษัทฯ ควรมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นและสร้างให้พนักงาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง การเป็นแบบอย่างของความกระตือรือร้น นอกจากนี้ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และสังคมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นจึงส่งผลให้การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่มีการ



แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา เพราะเหตุใด บริษัทฯ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีในการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา คำตอบสำคัญประการหนึ่ง คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สามารถแพร่จากคนสู่คนผ่านทางละอองน้ำมูก น้ำลายจากจาม หรือปากซึ่งออกมาเมื่อผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ไอ จามหรือพูด ละอองน้ำลายเหล่านี้ค่อนข้างหนัก จึงทำให้ตกลงสู่พื้นอย่างรวดเร็ว และสามารถรับเชื้อไวรัสโคโรนา ได้จากการหายใจเอาละอองเข้าไปจากผู้ป่วย เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องรักษาระยะห่างจากผู้อื่นอย่างน้อย 1 เมตร (Alejandro et al., 2020; McKinsey & Company, 2020) ละอองเหล่านี้ยังตกลงสู่วัตถุ และพื้นผิวต่างๆ เช่น โต๊ะ ลูกบิดประตู ราวจับ และเมื่อบุคคลอื่นเอามือไปจับพื้นผิวเหล่านั้นแล้ว มาจับตา จมูกหรือปาก ก็จะทำให้เชื้อไวรัสโคโรนาเข้าสู่ร่างกาย นี่จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมสถานประกอบการต่าง ๆ จึงต้องปิดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ดังนั้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา จึงควรเปลี่ยนให้ทุก ๆ ที่ กลายเป็นแหล่งที่พนักงานสามารถหาความรู้ได้ เพราะการเรียนรู้ยังต้องดำเนินอยู่ แม้พนักงานไม่สามารถไปทำงานได้ตามปกติ ในหลายประเทศที่ประกาศมาตรการปิดสถานประกอบการ รัฐบาลได้ออกมาตรการด้านการเรียนรู้รองรับด้วยการเรียนทางไกลรูปแบบต่าง ๆ โดยพิจารณา จากเงื่อนไขความพร้อมด้านอุปกรณ์ ความพร้อม ซึ่งการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาเชียงใหม่ นั้นถือเป็นความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาเท่านั้น แต่ควรเป็นการ “เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส” ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นมาตรการการเรียนรู้ของพนักงานจึงไม่ควรปรับแค่กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ แต่ต้องปรับใหญ่ทั้งระบบการเรียนรู้ที่ต้อง สอดคล้องกันและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของพนักงานด้วย นอกจากนี้พนักงานในยุคปัจจุบันยังมีความ แตกต่างไปจากในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องข้อมูลความรู้ที่มีอยู่มากมายและเพิ่มขึ้นในแต่ละวัน จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และอินเทอร์เน็ต (Internet) (Cusker, 2013) ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ ยังคงคุ้นชินกับการเรียนรู้แบบเดิม และมีความเชื่อว่าบริษัท/วิทยากร เป็นเจ้าของความรู้ทั้งหมด วิธีการได้มาซึ่งองค์ความรู้นั้นผู้ถ่ายทอดเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอด ความรู้ให้แก่พนักงานเป็นหลัก และรวมถึงความเชื่อของพนักงานที่ว่าวิทยากรผู้ถ่ายทอดหรือแม้แต่ เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ตัดสินใจต่อวิธีการเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ไปจนถึงการประเมินผล ของการเรียนรู้ของพนักงานด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความเชื่อที่พนักงานยังคงยึดติดอยู่ แต่เนื่องด้วย สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาจึงทำให้การเรียนรู้ต้องเปลี่ยนแปลงไป

จากการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยห้องเรียนในสถานประกอบการกลายเป็นห้องเรียนในที่ใดก็ได้ที่มี สัญญาณอินเทอร์เน็ต (Internet) ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้สามารถสร้างและใช้งานห้องเรียน ออนไลน์ผ่าน แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google Classroom, Google Meet, Zoom หรือ Line ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ



การเรียนรู้ การถ่ายทอดการสื่อสารในแต่ละประเด็น ดังนั้นปัญหาของพนักงาน จึงไม่ใช่การขาดแหล่งความรู้อีกต่อไป แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การที่จะทำอย่างไรให้พนักงานสามารถนำตนเองไปสู่องค์ความรู้ สามารถค้นหาความรู้ด้วยการใช้ สติปัญญาเรียนรู้เนื้อหาโดยควบคู่ไปกับการคิด วิเคราะห์ จนนำไปสู่การสังเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าประสงค์ ของการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นเนื้อหาและสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริง การเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ของพนักงานในลักษณะดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเป็นหนึ่งในแนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

Jack Merzirow ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีขึ้นในปี ค.ศ. 1975 เป็นแนวคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลซึ่งได้ให้ความหมายว่าการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง (Frames of references) อันประกอบด้วยข้อสันนิษฐานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Assumptions) และความคาดหวัง (Expectations) ที่ฝังอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อและการกระทำของบุคคลนั้น กระบวนการดังกล่าวคือการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงร่วมกับการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์ (Perspective transformation) (Muenthaisong et al, 2018) โดยการเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์เป็นกระบวนการตระหนักรู้เกี่ยวกับเหตุผลหรือข้อสันนิษฐานของบุคคลในการกำหนดแนวทางการรับรู้เข้าใจ และรู้สึกของแต่ละบุคคล เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงจนกลายเป็นนิสัยหรือการสร้างทางเลือกการกระทำบนความเข้าใจใหม่ (Merzirow, 2012) หรือในอีกความหมายหนึ่งการเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์ คือ วิธีการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการให้ความหมาย (Meaning structures) หรือที่เรียกว่ากรอบอ้างอิงอันประกอบไปด้วยแบบแผนการให้ความหมาย (Meaning schemes) และปริทรรศน์ การให้ความหมาย (Meaning perspectives) โดยแบบแผนการให้ความหมายจะถูกพัฒนาผ่านประสบการณ์ซึ่งสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ถึงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล ส่วนปริทรรศน์การให้ความหมายจะประกอบด้วยหลายๆ แบบแผนการให้ความหมาย ซึ่งช่วยจัดเตรียมเกณฑ์การตัดสินใจ และประเมินสิ่งต่างๆ (Muenthaisong et al, 2018) การจัดการกับกระบวนการคิดให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ให้ความคิดนั้นครอบคลุม จำแนก แยกแยะได้ดีขึ้นมีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้และสามารถใคร่ครวญได้ดียิ่งขึ้น ทำให้แต่ละบุคคลมีความเชื่อและทัศนคติที่เป็นจริงและสามารถขึ้นำการกระทำได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ของ (Merzirow, 2012) การเกิดการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในตนเองได้นั้น จะต้องเริ่มต้นจากการที่ตัวบุคคลได้เผชิญกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันที่ขัดแย้งจนเกิดเป็นภาวะวิกฤตที่หาทางออกไม่ได้ ทำให้การรับรู้ในแบบที่เคยมีอยู่ไม่อาจใช้ในการแก้ปัญหาได้อีกต่อไป เมื่อนั้นบุคคลจะเกิดการตั้งคำถามกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและเริ่มคิดใคร่ครวญในตนเองและสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจึงเริ่มต้นขึ้น อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิงเชิงการให้ความหมายของตนเองที่รุนแรงและไม่สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อีกต่อไป อีกนัยหนึ่งนี้คือการก้าวข้ามแบบแผนเดิมในชีวิตประจำวันไปสู่การมีชีวิตในแบบแผนใหม่ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลง ของ Merzirow ไม่ใช่แค่เพียงการพัฒนา



ทางด้านความคิด การพัฒนาด้านจิตสำนึก แต่เน้นพัฒนาที่กระบวนการในการทำให้เกิดความหมายที่ชัดเจนมากขึ้นและการมีศักยภาพที่จะควบคุมความคิด ความรู้สึก และเจตนาของตนได้ดีขึ้นเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Processes)

กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (2000) เห็นว่าการสร้างความหมายเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งหมด การเรียนรู้จึงเกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตีความจากประสบการณ์เดิมของตนแล้วสร้างความหมายใหม่ให้แก่ประสบการณ์นั้น เพื่อชี้นำการกระทำของแต่ละบุคคลในอนาคต การกระทำในที่นี้หมายถึงการตัดสินใจใหม่ การให้คำอธิบายใหม่ การเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาใหม่ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เช่น ทารกแรกเกิดเรียนรู้จากการตีความจากประสบการณ์การร้องไห้กับการได้ดื่มนม ต่อมาเมื่อทารกหิวนมก็จะร้องไห้ การเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะก็เป็นกระบวนการตีความประสบการณ์ในการใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างสัมพันธ์กัน เช่น การถีบจักรยาน เป็นการตีความการใช้ความคิด สายตา มือ และเท้า อย่างสัมพันธ์กัน ในการควบคุม รถจักรยานให้เคลื่อนไปและไม่ล้ม การเรียนรู้เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ก็เกิดจากการตีความปฏิกริยาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Muenthaisong et al., 2018) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงหมายถึงการสร้างความหมาย ใหม่แก่ประสบการณ์เดิม เป็นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนกรอบอ้างอิง (Frame of reference) หรือ การเปลี่ยนทัศนคติ (Perspective change) ที่บุคคลมีต่อประสบการณ์เดิมของตนแล้วใช้กรอบอ้างอิงใหม่หรือทัศนคติใหม่นั้นมาชี้นำการกระทำแบบใหม่ ๆ (Mezirow, 2003) กรอบอ้างอิงมี 2 มิติ ได้แก่ วิธีคิดตามความเคยชินและมุมมองวิธีคิดตามความเคยชินประกอบด้วยสมมุติฐานหรือ ข้อสรุปล่วงหน้าที่คุณค้อมีอยู่ในใจแล้วใช้สมมุติฐานหรือข้อสรุปที่มีอยู่ในใจล่วงหน้าเป็นแว่นตาหรือตัวกรอง ความหมายของประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนส่วนมุมมองนั้นเกิดจากแบบแผนของความหมาย (Meaning schemes) ซึ่งประกอบด้วยชุดความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติ และการให้คุณค่า Mezirow เห็นว่ามุมมองของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าวิธีคิดตามความเคยชิน เพราะเรามักได้รับเสียงสะท้อนกลับจากบุคคลอื่นต่อมุมมองของเรา มากกว่าวิธีคิดตาม ความเคยชิน เรามักไม่ค่อยได้ตระหนักถึงความเคยชินในการคิดของตนเอง การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือวิธีการคิดตามความเคยชิน เช่น การเปลี่ยนมุมมองต่อผู้ป่วยโรคเอดส์ การเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกลุ่มชายรักชาย การเปลี่ยนความเชื่อที่ว่าชนชาติตนประเสริฐเลิศเลอกว่าอีกชนชาติหนึ่ง นอกจากนี้ Mezirow ยังเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดตามความเคยชินของแต่ละบุคคลต่างกัน บางคนอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างทันทีทันใด หรืออาจเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป การเปลี่ยนมุมมองต่อเรื่องต่าง ๆ เป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าไปสู่การเปลี่ยนวิธีคิดตามความเคยชินอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Mezirow, 2000) นอกจากนี้ Mezirow (2003) ได้นำเสนอ กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็น 10 ขั้นตอนเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ดังนี้

1) การเผชิญกับภาวะวิกฤติการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิม (Disorienting Dilemma) กล่าวคือ บุคคลได้ประสบกับภาวะวิกฤติหรือ เหตุการณ์บางอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในชีวิต เช่น ความกังวลใจอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการสูญเสียคนในครอบครัว เป็นต้น รวมทั้งการที่บุคคลเผชิญกับประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากประสบการณ์เดิม หรือไม่สอดคล้องกับความเชื่อของตนเอง ดังนั้น ความไม่สอดคล้องกันระหว่างกรอบอ้างอิงของบุคคลและเหตุการณ์ที่บุคคลเผชิญนี้จึงทำให้บุคคล เกิดความสับสนในความเชื่อจนอาจจะกระทบไปยังการดำเนินชีวิตของตนเองด้วย



2) การตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง (Self-Examination with Feelings of Fear, Anger, Guilt, or Shame) จากการประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสับสน ขั้นตอนมาบุคคลจึงได้ตรวจสอบหรือพิจารณาความรู้สึกต่าง ๆ ของ ตนเองจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึก กลัว โกรธ ความไม่สบาย ความรู้สึกผิด และความ อับอาย เป็นต้น Mezirow นำเสนอว่า ความเชื่อ มุมมองของแต่ละบุคคลจะสามารถสร้างความรู้สึก ต่าง ๆ ได้

3) การประเมินสมมติฐานเดิม ๆ อย่างจริงจัง (Critical Assessment of Assumptions) หมายถึง การวิเคราะห์และตรวจสอบความเชื่อ หรือสันนิษฐานของบุคคลเองอย่างเป็นเหตุเป็นผล และอย่างเปิดใจยอมรับผ่านการตั้งคำถาม และการประเมินสมมติฐานเดิม ๆ อย่างจริงจัง เช่น ความเชื่อของบุคคลคืออะไร บุคคลคิดอย่างไรต่อความเชื่อนั้น ความเชื่อนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งใด บุคคลทราบได้อย่างไรว่าแหล่งของความเชื่อนั้นน่าเชื่อถือ ความเชื่อนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ หรือสามารถปรับได้หรือไม่ ความเชื่อนั้น สำคัญกับบุคคลนั้นมากน้อยเพียงใด ทำให้บุคคลจึง ควรเชื่อในข้อสรุปนั้น เป็นต้น

4) การยอมรับความไม่พอใจในสมมติฐาน เดิมของตนและการแลกเปลี่ยนกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับ บุคคลอื่น (Recognition of One's Discontent and the Process of Transformation are Shared) เมื่อบุคคลเข้าใจ และเกิดการยอมรับต่อความทุกข์ ความไม่พอใจ ความไม่สบายใจของตน การแลกเปลี่ยน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นต่อบุคคล เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อน เป็นต้น การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลนี้ช่วยให้บุคคลเกิดเรียนรู้ความเชื่อหรือกรอบอ้างอิงของบุคคลอื่น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลและเกิดการยอมรับร่วมกันอีก ด้วย

5) การค้นหาทางเลือกใหม่ในด้านบทบาทความสัมพันธ์ และการปฏิบัติใหม่ (Exploration of Options for New Roles, Relationships, and Actions) ในขั้นนี้ บุคคลได้ปรับเปลี่ยนความเชื่อ ข้อสันนิษฐานหรือกรอบอ้างอิงของตนใหม่ และเริ่มสำรวจว่าจะนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวัน ได้อย่างไร เช่น บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ เป็นต้น

6) การวางแผนแนวทางปฏิบัติ (Planning a Course of Action) บุคคลจะวางแผนแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่บทบาทใหม่ความสัมพันธ์ใหม่และการปฏิบัติใหม่

7) การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติตามแผน (Acquire Knowledge and Skills for Implementing One's Plan) ann บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ นั้น บุคคลอาจต้องพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

8) การทดลองทำตามบทบาทใหม่ (Provisional Trying of New Roles) การทดลองทำตาม บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ ช่วยให้บุคคลได้สำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับบทบาทใหม่นั้นอีกครั้ง

9) การสร้างความสามารถ ความมั่นใจในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์ใหม่ (Building Competence/Confidence in New Roles and Relationships) การสร้างความสามารถ ความมั่นใจในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์ใหม่แก่บุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อช่วยให้บุคคลปฏิบัติบทบาทใหม่ด้วยความมั่นใจที่มากขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติที่สูงขึ้นอีกด้วย

10) การบูรณาการเข้ากับชีวิตตนบน พื้นฐานของเงื่อนไขที่กำหนดโดยมุมมองใหม่ของตน (A Reintegration into One's Life on the Basis of Conditions Dictated by One's New Perspective) เป็นการบูรณาการมุมมองใหม่ของ บุคคลที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



ไปสู่การดำเนินชีวิตจริงจากกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ทั้ง 10 ขั้นตอนข้างต้นนั้น มีนักวิจัย นักวิชาการ และอาจารย์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่ สนใจศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยใช้ กิจกรรมต่าง ๆ (Activities) เป็นเครื่องมือช่วย สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

การนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Jack Merzirow ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้สำหรับพนักงานนั้น นอกจากนั้นในปัจจุบันการเรียนรู้ได้มีการเกิดขึ้นที่หลากหลายทุกคนสามารถ เข้าถึงการเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่อาจนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ พนักงานจึงต้องเป็นผู้ มีทักษะที่สำคัญ โดยมีความใฝ่รู้ สู้งาน ประสานสัมพันธ์ มุ่งมั่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมถึงการ มีอิสระทางความคิดที่จะค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Parnichparinchai, 2016) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องนำแนวคิด กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาใช้ เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักรู้และเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถสร้างการเรียนรู้ กรอบอ้างอิงใหม่ที่ถูกต้อง และสร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ จากการศึกษารูปแบบการจัดการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง วิทยาการผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้จะต้องมี การออกแบบการวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างรอบคอบ รัดกุม ต้องรู้จักและทำความเข้าใจกับความ แตกต่างของพนักงานแต่ละราย มีการสอดแทรกตัวอย่างหรือกรณีศึกษาเพื่อให้พนักงานสามารถ ตัดสินใจในการวางแผนและทำให้พนักงานสามารถบูรณาการความรู้ใหม่ สามารถเชื่อมโยง ประสบการณ์และนำความรู้นั้นไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องปรับ กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในตน โดยเริ่มจากการ รู้จักและเข้าใจตนเอง คติวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสร้างกรอบความคิดใหม่ ๆ ที่ถูกต้องและ สร้างสรรค์ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีความรู้ที่ ถูกต้อง และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองก็จะทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจมีศักยภาพทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้สถานประกอบ กิจการ ต่าง ๆ ต้องปิด พนักงาน บุคลากร ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ เกิดผลกระทบต่อการ เรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาเชียงใหม่ แผนกบุคคลจึงมีความจำเป็นที่ จะต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานบรรลุเข้าใจในผลิตภัณฑ์ โปรโมชัน ต่าง ๆ การจัดการเรียนรู้โดย ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จึงเป็นอีกทางเลือก หนึ่งที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่เรียนรู้ได้ การสร้างแหล่งเรียนรู้ให้เกิด บรรยากาศการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้พนักงานมีการ พัฒนามุมมองใหม่ จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติงานสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและพูดคุยอย่าง มีเหตุผล สามารถสร้างความรู้ใหม่ตามมุมมองของตน ซึ่งถือ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาพนักงานใน องค์กรให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเป็นผู้นำทางด้านกระเบื้องและสุขภัณฑ์ ได้ ดังนั้น แผนก



บุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในตัวพนักงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เข้าใจ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ลักษณะเนื้อหา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนา ปรับปรุงกรอบมุมมองรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเข้าใจ พนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2564). จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (*Contemplative Education and Transformative Learning*). สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2564. จาก <http://jittapanya.blogspot.com/2009/01/contemplative-education-and.html>.
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. (ม.ป.ป.). *สุนทรียสนทนา*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- สมสิทธิ์ อัสตรนิจ และ กาญจนา ภูครองนาค. (2555). *การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง*. คณะกรรมการวิชาการ ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะ และวัฒนธรรม วุฒิสภา และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”* ใน สุดาพร ลักษณะินาวิน (บรรณาธิการ). 2553. *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- Alejandro, B. M., Jeremiah, C., Alexander, E., Ari, O., Vivek, P., Laurens, S., & Elizabeth, S. (2020). *Private equity and the new reality of coronavirus*. Retrieved March 18, 2020, from <https://www.mckinsey.com/industries/private-equity-and-principal-investors/ourinsights/private-equity-and-the-new-reality-of-coronavirus>
- Cusker, M. P. (2013). Harnessing the Potential of Constructive Developmental Pedagogy to Achieve. *Transformative Learning in Social Work Education. Journal of transformative Education*, 11(1), 3-25.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of transformative Education*, 1(1), 58-63.
- Mezirow, J. (2012). *Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory*. In E. Taylor, and P. Cranton (eds), *The Handbook of Transformative Learning: Theory, Research and Practice*. (pp. 73-96). San Francisco, CA: Jossey-Bass.



- Muenthaisong, S., Amornrojanavaravutti, W., Songsri, C., Piasai, K., Charoennukul, A., Howharn, C., H.,...Muenthaisong, K. (2018). Transformative learning for nursing students. *College of Asian Scholars Journal*, 8, 150-163.
- Onnuam, W., Junsira, V., Mejang., & Parnichparinchai. (2016). A developmental model for enhancing primary teachers' competencies under the office of education service areas. *Journal of Education Naresuan University*, 18(3), 292-302. [in Thai]
- Parnichparinchai, T. (2016). Transformative learning : A learning management in pre-service teacher training. *The Golden Teak: Humanity and Social Science*, 22(2), 1-11.



ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา The Teacher Satisfaction toward School Administration

ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี | Thipwimol Nuwongsri

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Master of Education students Education Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding Author, e-mail: tipwimon.yong.067@gmail.com

(Received: 24 October 2022, Revised: 3 January 2023, Accepted: 3 January 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญาและสังคมสามารถพึ่งตนเองได้ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ เน้นความสัมพันธ์ด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญาและสังคม ที่ประสานกลมเกลียวกันทุกด้าน การบริหารสถานศึกษานั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือการที่ผู้เรียน แต่สิ่งที่สำคัญไม่ต่างกันนั่นก็คือ บุคลากรที่เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่ได้ตั้งไว้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน คือต้องการขวัญและกำลังใจ และองค์ประกอบต่างๆที่ส่งผลต่อความพอใจ ให้รู้สึกมั่นคง มีผลตอบแทนที่เหมาะสม ให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ผลให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความคาดหวังกับร่วมกัน มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้งานสำเร็จด้วยดี

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ครู, การบริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Basic education aims at developing a person who is mentally, physically, intellectually, and socially capable, self-reliant, co-operating constructively with others, developing society and the environment. In school administration, the most important element to consider is the student, and the personnel who drive the school work are also an important element. Therefore, they must be given priority with boosting morale and elements that affect satisfaction, security, appropriate compensation. Their job satisfaction creates quality work and efficiency and good interpersonal relationships. Their mutual expectation and joy in their work will get the job done.

Keywords: Satisfaction, Teacher, School Administration



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ขอบข่ายการบริหารงานทั้ง 4 งานส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยเฉพาะการปฏิรูป กระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครู เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาวิชาการของครู อีกทั้งยังต้องเสริมสร้างความพร้อมใน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดกับครูทุกคน

การนำหลักพรหมวิหารธรรม อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการงานโรงเรียนในด้านต่างๆ จนเป็นผลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งการบริหารงานที่ดี มีคุณภาพ จึง กล่าวได้ว่าความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก พอใจ หรือเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้เป้าหมาย เดียวกัน มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับความจากการปฏิบัติงานนั้น ความพึงพอใจจึงเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนใดที่บุคลากรไม่พอใจที่ จะการทำงานก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน และปัญหาทางวินัย แต่ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนใดมีความพึงพอใจในการ บริหารงาน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ฉะนั้นหากโรงเรียน ใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนกับครูและบุคลากร ในโรงเรียนโรงเรียนนั้นก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพและส่งผลดีต่อนักเรียนและส่งผลต่อการพัฒนา การศึกษาของประเทศด้วย

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจคือความรู้สึกที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อการทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และส่งผลให้สิ่งนั้น ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มินักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจดังนี้

Freanch (1964) ได้กล่าวถึงว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะ ก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกให้เข้ากับสภาพสังคม

Devis (1964) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความคาดหวังกับ ผลประโยชน์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังและตามความต้องการของตนเอง จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ต่อสิ่งนั้น

วาสนา เลื่อมเงิน (2550) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบความพอใจของบุคคล ต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่บ่งถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการ พัฒนาการศึกษาก่อนหรือการให้บริการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิด ความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัว บ่งชี้ ก็คือ จำนวนผู้ปกครอง หรือจำนวนนักเรียนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่าง



ยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง ถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

มนตรี ดวงสิน (2553) ได้วิจัยการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไปด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความเต็มใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งส่งผลให้ทำสิ่งนั้นอย่างมีความสุข และทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีความพึงพอใจ

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้อย่างหลากหลายดังนี้

Scott (1970) ได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลในเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว และมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

Katz, Winkler and Murphy (1983) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผู้บริโภค (Consumer) หรือผู้รับสาร (Receive) โดยผู้รับสารจะอยู่ในฐานะเป็นผู้กระทำ การเลือกใช้สื่อ (Active selector of media communication) ซึ่งนับได้ว่าเป็นมุมมองที่แตกต่างไปจากทฤษฎีเดิมที่ไม่ให้ความสำคัญกับผู้รับสาร เพราะแต่เดิมผู้รับสารถูกมองว่าเป็นผู้กระทำ ดังนั้น สมมติฐานของทฤษฎีการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจในการสื่อสารเพราะท่ามกลางความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีปัจจัยด้านการใช้สื่อของผู้รับสารเข้ามาเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของกระบวนการสื่อสารแคชและคณะได้ทำ การศึกษาและอธิบายเรื่องการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจจากสื่อทั้งนี้ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้รับสารซึ่งแคชและคณะให้ความสนใจ คือ

1. สภาพทางสังคม และลักษณะทางจิตวิทยาของผู้รับสาร(The social and psychological origins)
2. ความต้องการ และความคาดหวังในการใช้สื่อของผู้รับสาร (Need, ES-peculation of the mass media)ทั้งสองปัจจัยนำไปสู่พฤติกรรม的开ปรับของผู้รับสารที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความพึงพอใจที่แตกต่างกัน และเนื่องจากทฤษฎีให้ความสนใจกับบทบาทของผู้รับสารว่าเป็นผู้เลือกใช้สื่อ ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับสาร (เช่น รายได้ การศึกษา) โดยทั้งสองปัจจัยนี้ได้รับการพิจารณาว่านำมาซึ่งเวลาว่างในการเปิดรับสื่อ (Free time of media use) Herzberg (1959)



ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสององค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น
- 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลต่อลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานปัจจัยนี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่ไม่ได้รวมถึงการยอมรับนับถือ
- 2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 สภาพภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน



2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจจะต้องมีองค์ประกอบกระตุ้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบค้ำจุนปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ป้องกันไม่ให้ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

การบริหารและขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์

สุนทรี เตียกุล (2559) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ศาสตร์และศิลป์ ร่วมมือกันดำเนินการกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด พัฒนาการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระบบ และนา มาซึ่งความสำเร็จลุล่วง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหลายคนโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบข่ายของการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ(2546) การบริหารวิชาการ คืองาน การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และถือว่าการเรียนการสอน มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนการสอนไว้คล้ายคลึงกันว่า หมายถึงการดำเนินงานทุกชนิด เพื่อจะส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานของโรงเรียนเช่นกัน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารวิชาการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญมากกว่างานบริหารในด้านอื่น ๆ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียน



นงนุช อสัมภินวงศ์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตร การเรียนการสอนตลอดจนกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นกิจการภายในหรือนอกห้องเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง เพื่อจะส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียน

ด้านการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคลแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลว่า ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการ ขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาการบริหารบุคคลและกระบวนการพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังทุกขั้นตอนเป็นลักษณะการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นและยึดหลักตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความเชื่อ มั่นและหลักความเป็นกลางทางการเมืองของโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่สำคัญจำเป็นต้องมีการวางแผนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคำสั่งอย่างชัดเจนเพื่อรับผิดชอบเป็นงาน ๆ ไปและจะต้องทำงานเป็นทีมร่วมกันพัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือการบริหารจัดการบุคคลในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้เรียน บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขที่จะทำงาน โดยมีหลายกระบวนการตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาส่งเสริม และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินการให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมดำเนินการทางการเงินให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจปฏิบัติให้เรียบร้อยมิให้ผิดพลาดเพราะการผิดพลาดในการดำเนินการด้านธุรการมองเห็นได้ประจักษ์ชัดเจนยิ่งกว่างานด้านอื่น ๆ มาก

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นงานที่ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินไม่ว่าการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งการจัดหารายได้มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียนทั้งนี้ต้องดำเนินการไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้



ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กำหนดความหมายของการบริหารทั่วไปไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจัดเข้าไว้ในหน้าที่ภารกิจใด ๆ ได้ ก็นำมารวมเข้าด้วยกันเป็นภารกิจหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารทั่วไป ประกอบไปด้วยงานหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป คือ งานที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกอย่าง โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบไปด้วย งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และงานอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนทรี เติงกุล. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท..
- นงนุช อสัมภินวงศ์. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการอนุรักษ์พลังงาน: กรณีศึกษาโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา เลื่อมเงิน. (2550). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากันแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*.



วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มนตรี ดวงสิน. (2553). *การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า
สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Devis, F.B. (1964). *Education system and their interpretation*. California: Wadsworth.

French, W. (1964). *The personnel management process: Human resource
administration*. Boston: Houghton.



ผลการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์: กรณีศึกษาการพัฒนา
แปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ

The Results of Constructivism communicating Method: A Case
study of Development of hydroponics vegetable System
using Computer Automatic Control

ภาณุพงศ์ บุญรัมย์^{1*} อุดมเดช ทาระหอม² จิรพงศ์ โกศลวิตร³
Panupong Boonrom^{1*} Udomdet Tarahom² Jirapong Gosalavit³

*Corresponding Author, e-mail: boonrom2014@gmail.com
(Received: 20 July 2021, Revised: 26 April 2023, Accepted: 8 May 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ ก่อนและหลังเรียน 2) หาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อวิธีการถ่ายทอดตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ชั้นปีที่ 3 จำนวน 22 คน ได้มาโดยเลือกวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบทดสอบวัดทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจของผู้เรียนจากการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.47)
คำสำคัญ: ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์, ผักไฮโดรโปนิิกส์, คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) compare the skills of computer-controlled hydroponics field development before and after the study; and 2) find out the students' satisfaction with the method of transmission according to the constructivist theory. The sample consisted of 22 third year students from the Department of Computer Education, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University selected by purposive sampling. The research tools consisted of a computer-controlled automatic hydroponics plot development skill test and a student satisfaction questionnaire. The results showed that: 1) The development of hydroponic vegetable plots using automatic computer control. after learning was significantly higher than before learning at the .01 level; and 2) learners' satisfaction from knowledge transfer by constructivist theory was at a good level ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.47).

Keyword: Constructivism theory, hydroponics vegetable, Computer Automatic control.



บทนำ

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องมีการเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ มากกว่าการรับการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนในชั้นเรียน จากทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) เป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง มากกว่าเป็นผู้รับ (ประวิทย์ สิมมาทัน, 2552; จารุณี ชามาตย์, 2552) โดยการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมที่มีอยู่กับความรู้ใหม่โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และค้นพบคำตอบ โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน โดยพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และปรากฏการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา ซึ่งโครงสร้างทางปัญญาของบุคคลจะพัฒนาโดยการดูดซึม ซึ่งเป็นการนำความรู้ใหม่เข้ามาในโครงสร้างทางปัญญาและปรับโครงสร้างทางปัญญาของตนเองในการรับความรู้ใหม่ให้เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของตน

ในการสำรวจปัจจุบันพบว่า การเพาะปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ของเกษตรกรหรือผู้เพาะปลูกส่วนมาก ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อควบคุมการเพาะปลูก เนื่องจากปัจจัยด้านต้นทุนของระบบที่มีราคาสูงและขาดองค์ความรู้จึงทำให้การใช้งานเทคโนโลยีเพื่อควบคุมการเพาะปลูกอยู่ในวงจำกัดเฉพาะกลุ่มบริษัท หรือผู้ประกอบการชั้นนำเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ แก่นักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อให้ นักศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ให้เกษตรกรสามารถพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุม ทั้งนี้เพื่อช่วยเกษตรกรหรือผู้เพาะปลูกผักไฮโดรโปนิกส์สามารถเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนของเกษตรกรเอง

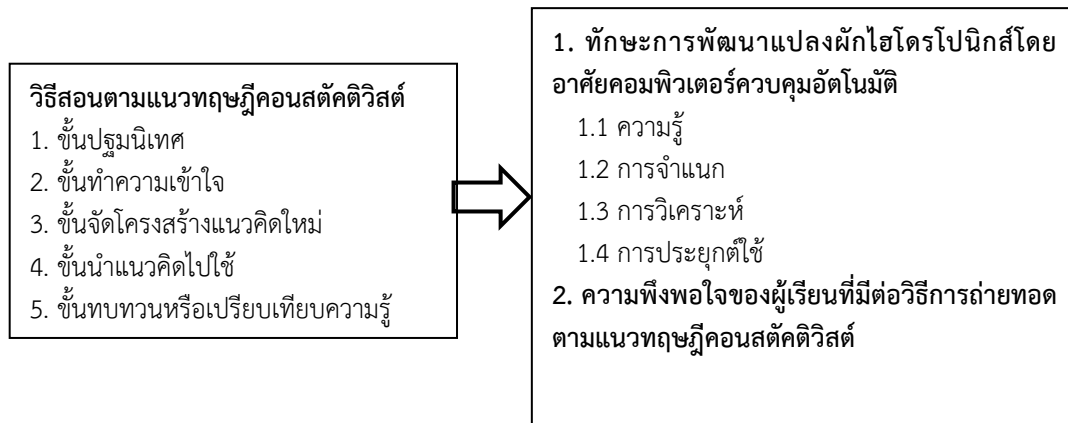
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ ก่อน และหลังเรียนของผู้เรียน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อวิธีการถ่ายทอดตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาการถ่ายทอดทักษะการผลการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์
กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ โดยใช้แนวคิด
ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ คณะผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี ชั้นปีที่ 3 จำนวน 22 คน ได้มาโดยเลือกวิธีการแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบวัดทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ
2. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ปฐมนิเทศนักศึกษากลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ
2. ทดสอบก่อนเรียน (Pretest) แล้วเก็บคะแนนแบบทดสอบของผู้เรียนไว้
3. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ
4. หลังสิ้นสุดการทดลอง กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดทักษะด้านการพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์
5. ผู้เรียนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลคณะผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)
3. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ
4. หาค่าความเชื่อมั่น แบบครอนบาค (Cronbach) ของแบบประเมินความพึงพอใจ โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิิกส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ ก่อน และหลังเรียนของผู้เรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ ก่อน และหลังเรียนของผู้เรียน

ทักษะการพัฒนา	คะแนนเต็ม	คะแนนก่อนเรียน			คะแนนหลังเรียน			t
		คะแนนที่ได้	$\bar{x}$	S.D	คะแนนที่ได้	$\bar{x}$	S.D	
1. ความรู้	3	50	2.36	.49	66	3.00	.00	6.06**
2. การจำแนก	6	100	4.5	.80	124	5.68	.47	6.11**
3. การวิเคราะห์	7	115	5.22	.75	149	6.77	.42	9.81**
4. การประยุกต์ใช้	4	68	3.09	.92	88	3.81	.39	3.64**
รวม	20	333	15.17	2.96	427	19.26	1.28	5.62**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่าคะแนนทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิิกส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติโดยภาพรวมคะแนนหลังการทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อวิธีการถ่ายทอดตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อวิธีการถ่ายทอดตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์

ที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ พึง พอใจ
1	ผู้เรียนเข้าใจวิธีการ แนวปฏิบัติ ในการดำเนินการของกิจกรรม	4.40	0.50	ดี
2	ผู้เรียนสามารถ วิเคราะห์ แยกแยะ ความสำคัญของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แต่ละโมดูล	4.31	0.47	ดี
3	ผู้เรียนสามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ละโมดูลเข้าด้วยกัน	4.36	0.50	ดี
4	ผู้เรียนสามารถเขียนโปรแกรมควบคุมการทำงานของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	4.22	0.42	ดี
5	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจต่อชิ้นงานที่ตนพัฒนาขึ้น	4.45	0.50	ดี
เฉลี่ยรวม		4.34	0.47	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อวิธีการถ่ายทอดตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดลองการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ กรณีศึกษา: การพัฒนาแปลงผักไฮโดรโปนิคส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ทักษะการพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิคส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ความพึงพอใจของผู้เรียนจากการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.47)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย การพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิคส์โดยใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติ ผู้เรียนมีคะแนนหลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจของผู้เรียนจากการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์อยู่ในระดับดี จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า วิธีสอนตามแนวคอนสตรัคติวิสต์เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดอย่างรอบด้าน ไม่ยึดติดกับการคิดแบบใดแบบหนึ่ง ขั้นตอนของการจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอยู่ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่กำหนด ผู้เรียนสามารถแยกแยะเรื่องราว เหตุการณ์ที่กำหนดได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ (วัชรวิ ทวีเชื้อ, 2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ เรื่องตัวกลางเสียง ผู้เรียนเรียนสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ได้เป็นขั้นตอนและผู้เรียนสามารถสามารถพัฒนาชิ้นงานเรื่องเสียงได้ในระดับมาก และสอดคล้องกับ (สุธาสนี ณ เวชรินทร์, 2555) ที่ได้วิจัยเรื่องการสร้าง



สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่องฟิสิกส์นิวเคลียร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาเรื่องฟิสิกส์นิวเคลียร์จากกรณีศึกษาต่าง ๆ ได้ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไปจะเป็นการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ให้กับเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรสามารถพัฒนาแปลงปลูกผักไฮโดรโปนิคส์โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ควบคุมอัตโนมัติโดยนักศึกษากลุ่มทดลอง ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เบื้องต้นทางด้านเทคโนโลยีแก่เกษตรกรเบื้องต้น และในพื้นที่จัดอบรมจะต้องมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- จารุณี ชามาตย์. (2552). *การพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ระดับอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประวิทย์ สิมมาทัน. (2552). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบร่วมมือบนเครือข่าย คอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยอาศัยแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ.
- วัชร ทวีเชื้อ. (2553). *ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริม การคิดเชิงวิเคราะห์ เรื่องตัวกลางเสียง*. ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา ครุศาสตร์เทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิติพงษ์ สมไชยวงศ์. (2551). *การพัฒนาชุดควบคุมการปลูกพืชในการละลายไฮโดรโปนิคส์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- สุธาสนี ณ เวชรินทร์. (2555). *การสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่องฟิสิกส์นิวเคลียร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการ เรียนรู้และสื่อสารมวลชน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อรรถพล กัณหาเวก. (2550). *การออกแบบระบบควบคุมอัตโนมัติสำหรับปลูกพืชไฮโดรโปนิคส์*. Proceeding TISD2008 ประเทศไทย ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 หน้า 153.
- อำภา คำวงษา. (2553). *แนวทางการปลูกพืชและการลงทุนผักไฮโดรโปนิคส์*. กรุงเทพฯ: นาคาอินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- Areeworn Phutthisathian, Nakulrad Pantasen, Noppadol Maneerat. (2011). *Ontology-Based Nutrient Solution Control System for Hydroponics*. International



Conference on Instrumentation, Measurement, Computer, Communication and Control.

- Asumadu, Johnson A., et al. (1996). Microprocessor-based instrument for hydroponic growth chambers used in ecological life support systems. Instrument and Measurement Technology Conference, 1996. IMTC-96. *Conference Proceedings. Quality Measurements: The Indispensable Bridge between Theory and Reality.* IEEE. Vol. 1. IEEE.
- Chenzhong, Yang, Huang Yinchun, and Zheng Weihong. (2014). Research of hydroponics nutrient solution control technology. *Intelligent Control and Automation*, 2014. WCICA 2014. Fifth World Congress on. Vol. 1. IEEE.
- Irman Idris, Muhammad Ikhsan Sani. (2012). *Monitoring and Control of Aeroponic System for Potato Production.* Conference on Control, Systems and Industrial Informatics (ICCSII).
- Nishimura, Tomohiro, Yuji Okuyama, and Akashi Satoh. (2016). *High-accuracy and lowcost sensor module for hydroponic culture system.* Consumer Electronics, 2016 IEEE 5th Global Conference on. IEEE.
- Saaïd M.F., Fadhil N. S. M., Noor M.Z.H., Megat Ali M.S.A. (2013). *Automated Indoor Aquaponic Cultivation Technique.* 3rd International Conference on System Engineering and Technology.
- Nishimura, Tomohiro, Yuji Okuyama, and Akashi Satoh. (2016). *High-accuracy and lowcost sensor module for hydroponic culture system.* Consumer Electronics, 2016 IEEE 5th Global Conference on. IEEE.
- Velázquez L. A., Hernández M. A., León M. (2013). *First Advances on the Development of a Hydroponic System for Cherry Tomato Culture.* 10th International Conference on Electrical Engineering.



การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน Development of School as Learning Community Model towards the Quality of Students

วัชรระ ป่านภูมิ | Watchara Panpum

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด
Director of Ma-Ue School, Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, Roi Et Province

Corresponding Author, e-mail: watchara0819@hotmail.com

(Received: 16 August 2021, Revised: 2 February 2023, Accepted: 2 February 2023)

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ระยะที่ 3 การใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 คน และ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสภาพปัญหา 2) รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 3) แบบประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน พบว่า ครูมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้ระดับมาก 2) รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ ส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบ การพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพ 3) ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน พบว่า คุณภาพนักเรียนหลังใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และผลการประเมินความพึงพอใจของครูหลังใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ ,โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ , คุณภาพของนักเรียน



ABSTRACT

Development of school as learning community model towards the quality of students aimed 1) to study problems in learning activities towards the quality of students, 2) to develop a model of School as Learning Community towards the quality of students, 3) to study results of using a model of School as Learning Community towards the quality of students. This research consisted of 3 phases. Phase 1, studying problems in learning activities towards the quality of students. Phase 2, developing a model of School as Learning Community towards the quality of students. Phase 3, using the learning school model towards the quality of students. Samples were 16 teachers and educational personnel of Ban Ma-Ue School, Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, in 2020 academic year, and 125 kindergartens 2 students to primary 6 students of Ban Ma-Ue School, Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, in 2020 academic year. The instruments used in this research were 1) questionnaire 2) School as Learning Community Model 3) Effectiveness assessment and 4) the satisfaction inventory. The statistics used to analyze data were percentage, average and standard deviation. The results found that 1) studying problems in learning activities towards the quality of students showed that teachers have problems in learning activities at a high level. 2) The model of School as Learning Community towards the quality of students consisted of 3 parts. Part 1 was Professional Learning Community (PLC), part 2 was System Theory, and part 3 was MERS Model, Educational institutions development model towards the quality. 3) The effect of the learning school model towards the quality of students found that the quality of students after using a model was higher than the establishment criterion. Moreover, the satisfaction assessment results of teachers after using a model were at a high level of satisfaction.

Keywords: Model, School as Learning Community, The Quality of Students

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ถ้าวิเคราะห์ประเด็นหลักทั้ง 3 ประการนี้จะส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ เป็นบุคคลดังนี้ 1) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงาน เป็นกลุ่ม 4) มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถ ก้าวทันโลกโดยปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหา



ความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถสื่อสาร คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีศีลธรรม คุณธรรม ค่านิยมจิตสำนึกและภูมิใจในความเป็นไทยก้าวทันโลก เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพมีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สมรรถนะความรู้ ความสามารถทำงานมีประสิทธิภาพมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เป็นผู้เอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่ามีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักมาเป็นครูอย่างต่อเนื่อง มีสภาพวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบนอกระบบและแหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนเอกชน และทุกภาคส่วนมีระบบ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้มีการนำระบบและวิธีการบริหาร จัดการแนวใหม่ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง นำมาซึ่งคุณภาพ (เอกชัย บุตรแสนคม, 2559)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน คุณภาพบุคลากร คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา คุณภาพจัดสรรปัจจัยและทรัพยากรทางการศึกษา คุณภาพเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ โดยมีทิศทางขับเคลื่อน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมีความมุ่งหมายให้บุคคลมีพื้นฐานความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ หลักการและจุดหมายไว้ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนานักเรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ 2) หลักสูตรมีหลักการที่สำคัญเป็นหลักสูตรเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากลเพื่อปวงชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพสนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น มีโครงสร้างยืดหยุ่น ทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญและเป็นหลักสูตรสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ 3) จุดหมายมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ กำหนดจุดหมายเพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิตมีสุขภาพกายและ



สุขภาพจิตที่ดีและรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยอนุรักษ์ทรัพยากรและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านมะอึเกิดจากแนวคิด คือ “คุณภาพ” ประกอบด้วย คุณภาพของนักเรียน คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของนักเรียนเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัยประกอบด้วย นักเรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด (โรงเรียนบ้านมะอึ, 2563) ดังนั้นในการดำเนินการครั้งนี้ผู้วิจัย จึงต้องการที่จะใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนซึ่งผลการดำเนินการครั้งนี้จะทำให้สถานศึกษามุ่งสู่คุณภาพ นำความพึงพอใจมายังผู้ปกครองและ ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมี วัตถุประสงค์ย่อยประกอบด้วย
 - 3.1 เพื่อศึกษาคุณภาพนักเรียนระดับปฐมวัย ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพ ของนักเรียน
 - 3.2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน
 - 3.3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบโรงเรียน แห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน
 - 3.4 เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอึ หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านมะอึเกิดจากแนวคิด คือ “คุณภาพ” ประกอบด้วย คุณภาพของนักเรียน คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา



โดยเฉพาะคุณภาพของนักเรียนเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพ ของนักเรียน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งโรงเรียนบ้านมะอึใช้แนวคิด Lesson Study ประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Plan) 2) การร่วมกันปฏิบัติ (Do) และ 3) การร่วมกันสะท้อนผล (See) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการดำเนินการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีระบบมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) การตรวจผลย้อนกลับ (Feedback) และส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้(Method) 2) การเสริมแรง (Empowerment) 3) การใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม (Supervision) สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพ ที่ 1.1 (หน้า 6)

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี 2) การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ได้กรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การพัฒนารูปแบบ แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทฤษฎีระบบ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง การใช้การวิจัยเป็นฐาน การนิเทศกำกับติดตามเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนของโรงเรียนบ้านมะอึ

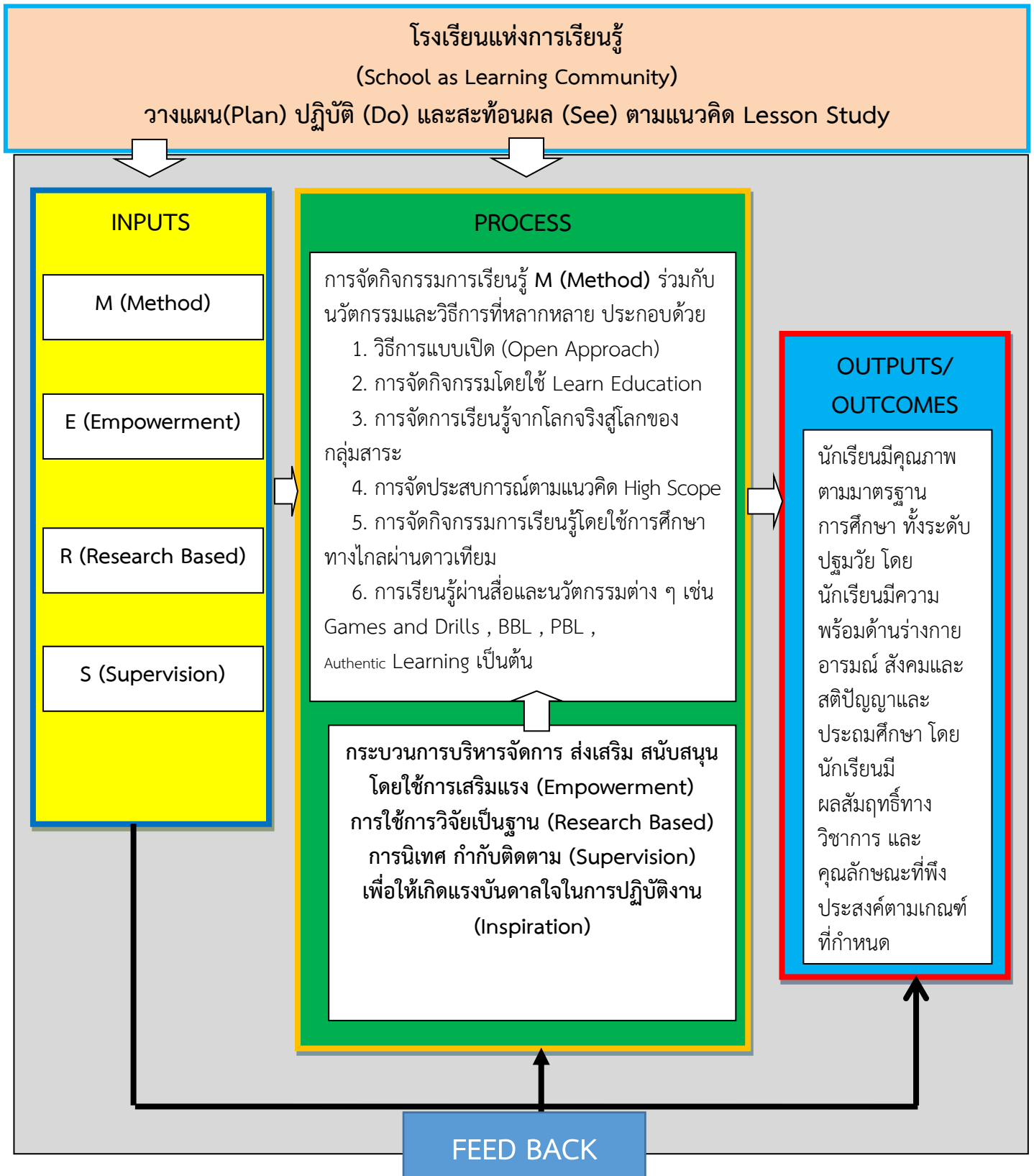
ในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนโรงเรียนบ้านมะอึ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับคณะครู ในประเด็นศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอึ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 คน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะฮี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ คือ แบบสอบถามสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินการสร้างและ หาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและวิธีการเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

4.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัดของข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้อง ชัดเจน เหมาะสมซึ่งพบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

4.4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.5 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของครูไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับครูโรงเรียนบ้านมะฮี ในประเด็นสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนโดยดำเนินการดังนี้

5.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับครูในประเด็นสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมรับเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูลคืน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาแปลงเป็นคะแนนและแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีปัญหาระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีปัญหาระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีปัญหาระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีปัญหาระดับน้อยที่สุด



5.3 สรุปสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนมาใช้ในการออกแบบ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์ร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ 2) การตรวจสอบร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

การสังเคราะห์ร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน และการศึกษาเอกสาร ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การพัฒนารูปแบบ แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทฤษฎีระบบ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง การใช้การวิจัยเป็นฐาน การนิเทศกำกับติดตาม มาสังเคราะห์เป็น ร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนพร้อมองค์ประกอบ แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาและดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็น รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนสำหรับนำไปทดลองใช้ในขั้นต่อไป

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน และ 2) การประเมินความพึงพอใจหลังใช้ รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ความมุ่งหมาย



1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพนักเรียนระดับปฐมวัย ให้ความสำคัญพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

1.1.2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

1.1.3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 125 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 125 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนและแบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งโรงเรียนบ้านมะอีใช้แนวคิด Lesson Study ประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Plan) 2) การร่วมกันปฏิบัติ (Do) และ 3) การร่วมกันสะท้อนผล (See) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการดำเนินการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีระบบมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) การตรวจผลย้อนกลับ (Feedback) และส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษา ที่มุ่งสู่คุณภาพ ประกอบด้วย

1.4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Method) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับนวัตกรรมและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้เกิดคุณภาพ เช่น 1) การจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด High Scope 2) การจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้แนวคิดและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการแบบเปิด (Open Approach) การจัดกิจกรรมโดยใช้ Learn Education การจัด การเรียนรู้จากโลกจริงสู่โลกของกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และการจัดกิจกรรมผ่านสื่อและนวัตกรรมต่าง ๆ เช่น Games and Drills , BBL , PBL , Authentic Learning เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นจะให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในระดับปฐมวัยคือ มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาและระดับประถมศึกษาคือมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.4.2 การเสริมแรง (Empowerment) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดสิ่งที่สำคัญคือ ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานและคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารจะทำ การเสริมแรง (Empowerment) และอำนวยความสะดวกให้กับคณะครู ซึ่งหลักการเสริมแรง มีส่วนประกอบ 3 ส่วนหลักคือ 1) การเลือกคนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right



job) 2) การเสริมแรง (Empowerment) เมื่อบุคลากรได้รับการเสริมแรงเชิงบวกในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความมุ่งมั่น ท่วมเท และสามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพมากกว่าการทำงานตามหน้าที่หรือการถูกบังคับในการทำงาน 3) ความเป็นเอกภาพ (Unity) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) การปฏิบัติงานในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ความเป็นเอกภาพและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญ ถ้าบุคลากร ในโรงเรียนมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจะทำให้งานที่ทำได้สำเร็จและมีคุณภาพ ซึ่งจากการดำเนินการทั้ง 3 ส่วนจะทำให้ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) พัฒนางานและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้

1.4.3 การใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based) เป็นวิธีการให้ครูแก้ปัญหาของนักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาของนักเรียน ซึ่งในการดำเนินการแก้ปัญหาก็จะใช้นวัตกรรมและวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) การจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด High Scope 2) การจัดกิจกรรมให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้แนวคิดและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการ แบบเปิด (Open Approach) การจัดกิจกรรมโดยใช้ Learn Education การจัดการเรียนรู้จากโลกจริงสู่โลกของกลุ่มสาระการจัดกิจกรรมโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และการจัดกิจกรรมผ่านสื่อและนวัตกรรม ต่าง ๆ เช่น Games and Drills , BBL , PBL , Authentic Learning เป็นต้น และเมื่อใช้นวัตกรรมและวิธีการเหล่านั้นก็จะมีผลจากการใช้ซึ่งจะทำออกมาในรูปกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งการดำเนินการทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีงานวิจัยที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ สามารถตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการและได้รับรางวัลผลงานวิจัยในระดับประเทศ

1.4.4 การนิเทศ กำกับติดตาม (Supervision) เป็นการนิเทศติดตามทั้งจากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู หน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ซึ่งในการดำเนินการนิเทศเป็นการนิเทศแนวราบ และนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยไม่มีการจับผิด แต่ประการใด จะทำบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครูซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) คือ ผู้ปกครองและครูจะทำให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากการศึกษาโดยใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอึ หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน



2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านมะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ คือ แบบประเมินความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

2.4 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.4.1 ศึกษาเอกสารและวิธีการเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

2.4.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

2.4.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจ ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ที่ต้องการวัดของข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้อง ชัดเจน เหมาะสม พบว่ามีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

2.4.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจมาตรวจสอบและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4.5 นำแบบประเมินความพึงพอใจไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยดำเนินการดังนี้

2.5.1 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนโดยผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมรับเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน พบว่า สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับมาก



2. รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งโรงเรียนบ้านมะอึใช้แนวคิด Lesson Study ประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Plan) 2) การร่วมกันปฏิบัติ (Do) และ 3) การร่วมกันสะท้อนผล (See) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการดำเนินการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีระบบมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) การตรวจผลย้อนกลับ (Feedback) และส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้(Method) 2) การเสริมแรง (Empowerment) 3) การใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based) และ 4) การนิเทศ กำกับติดตาม (Supervision) โดยผลการประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน พบว่า

3.1 คะแนนเฉลี่ยความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ของนักเรียนระดับปฐมวัย หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนระดับประถมศึกษา หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาหลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพ ของนักเรียน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย 3 ประเด็น คือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน 2) การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน 3) การศึกษาผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอึอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ซึ่งพบว่าครูขาดรูปแบบและแนวคิดที่สามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งขาดเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน โดยพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้



สอดคล้องกับรายงานคุณภาพการศึกษาปีการศึกษาของโรงเรียนบ้านมะอี ปีการศึกษา 2562 (โรงเรียนบ้านมะอี, 2563) ที่พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการพัฒนาเทคนิคและวิธีการ รวมทั้งนวัตกรรมที่หลากหลาย โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership) ในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะร่วมมือ (Collaboration) ทำงานกับบุคลากรคนอื่นในโรงเรียน มีลักษณะเป็นทีม (Teamwork) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่อำนวยความสะดวก (Facilitator) และ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสังกัด (Inspiration) และนิเทศกำกับ ติดตาม (Supervision) เพื่อให้เกิดคุณภาพกับนักเรียนอย่างแท้จริง

2. รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งโรงเรียนบ้านมะอี ใช้แนวคิด Lesson Study ประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Plan) 2) การร่วมกันปฏิบัติ (Do) และ 3) การร่วมกันสะท้อนผล (See) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการดำเนินการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีระบบ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) การตรวจผลย้อนกลับ (Feedback) และส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษา ที่มุ่งสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้(Method) 2) การเสริมแรง (Empowerment) 3) การใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based) และ 4) การนิเทศ กำกับติดตาม (Supervision) โดยผล การประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมในระดับมากสอดคล้องกับ แนวความคิดของฉลาด จันทรสมบัติ (2551) ที่ว่าการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Active Learning) เป็นแนวทางใหม่ของการเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ เป็นความคิดรวบยอดที่เรียนรู้โดยการกระทำจากสิ่งที่อยู่รอบตัวเรามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการระดมพลังสมองในทีม นำไปสู่การประยุกต์ใช้หรือข้อเสนอแนะให้แต่ละคนได้ปรับปรุงวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุฒิพัฒน์ ภิญโญกุลพัฒน์ (2558) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น โดยมี ความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น ใช้กระบวนการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีกระบวนการ ดังนี้ 1) วางแผนการดำเนินงาน (Plan) ในทุกขอบข่ายงานวิชาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 2) ปฏิบัติตามแผน (Do) ที่ร่วมกันวางแผน จากการประชุมปรึกษาหารือระหว่างคณะครูกับคณะผู้บริหารสถานศึกษา 3) ตรวจสอบประเมินผล (Check) การดำเนินงานตามขอบข่ายวิชาการ และสรุปผลทั้งการดำเนินการ จัดกิจกรรมการสอน การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณา 4) ปรับปรุง แก้ไข/พัฒนา (Action) งานต่าง ๆ ที่ทุกคนได้ปฏิบัติผ่านมาแล้ว ทั้งการจัดอบรมการใช้สื่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย และ5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) ในรูปแบบของเว็บไซต์ของโรงเรียน นำเสนอผลงานทั้งของ นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้านได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดผล ประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนา



ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 6) การนิเทศการศึกษา 7) การประกันคุณภาพการจัด การศึกษา 8) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา

3. ผลการใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ของนักเรียนระดับปฐมวัย หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา หลังใช้รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และผลการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทาง การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านมะอี หลังใช้รูปแบบโรงเรียน แห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรุณ เรืองไพศาล (2558) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล และศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) บรรทัดฐาน ทางศีลธรรม 6) หลักสูตรของโรงเรียน 7) การจัดการเรียนการสอน 8) เทคโนโลยี 9) การวางแผน 10) การปฏิบัติงาน 11) การประเมินผล 12) การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล โดยการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทมติ (Multi Attribute Consensus Reaching MACR) พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล พบว่า หลังนำรูปแบบ การบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผลไปดำเนินการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ ส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพ ดังนั้นในการใช้รูปแบบต้องดำเนินการให้ครอบคลุมในทุกส่วนและทุกองค์ประกอบ

1.2 ก่อนนำรูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนไปใช้ต้องดูบริบทว่ามีความเหมือนกับโรงเรียนที่ทำวิจัยหรือไม่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแบบในการพัฒนาคุณภาพด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมงานภารกิจของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน

2.2 ควรมีการพัฒนาแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายในการนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพทำให้องค์กรที่เข้มแข็งและเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน



องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งโรงเรียนบ้านมะอึใช้แนวคิด Lesson Study ประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Plan) 2) การร่วมกันปฏิบัติ (Do) และ 3) การร่วมกันสะท้อนผล (See) ส่วนที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นการดำเนินการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีระบบมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) การตรวจผลย้อนกลับ (Feedback) และส่วนที่ 3 คือ MERS Model รูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Method) 2) การเสริมแรง (Empowerment) 3) การใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based) และ 4) การนิเทศ กำกับติดตาม (Supervision)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2551). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ทิตนา แชมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิรุณ เรืองไพศาล. (2558). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุดิพัฒน์ ภิฤกษ์กุลพัฒน์. (2558). *รูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนบ้านมะอึ. (2563). *รายงานคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2562*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านมะอึ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- เอกชัย บุตรแสนคม. (2559). *การพัฒนาแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกชัย หมอกไข. (2558). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 บุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

