

JOURNAL OF INTELLECT EDUCATION

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
ISSN: 2822-0218 (Online)



**SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION**



Volume 1 No.4 (July-August 2022)
ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2565)



วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2565)
Journal of Intellect Education (IEJ) Volume 1, No. 4 (July-August 2022)

ISSN: 2822-0218 (Online), E-mail: karusatpanya@gmail.com, skangpheng@gmail.com
499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
Tel. 088-560-6666; Website: karusatpanya.org

สารบัญ

บทความพิเศษ (Selected Article)

pdf (ภาษาไทย)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
วิชัย จันทร์จำรูญ, สุกิจ โพธิ์ศิริกุล, และกชภัทร์ สงวนนคร
1 – 13

Factor Analysis of Servant Leadership of Rajabhat University Executives in The Northeast

Wichai Janjamroon, Sukit Phosirikul, and Kotchaphat Sanguankhruea

บทความวิจัย (Research Article)

pdf (ภาษาไทย)

การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น
สังกัดเทศบาล
สุกิจ โพธิ์ศิริกุล, วิชัย จันทร์จำรูญ, บุนนาค รอดบำเรอ, วิราภรณ์ ส่งแสง, และกชภัทร์ สงวนนคร
14 – 23

Management Based on Sufficiency Economy Philosophy for Upgrading to Local Sufficiency School under the Municipality

Sukit Phosirikul, Wichai Janjamroon, Bunchakkrawan Rotbamroe, Wiraporn Songsang, and Kotchaphat Sanguankhruea

pdf (ภาษาไทย)

การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน
ของครู โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์
จักรพงษ์ แดงกัณฑ์
24 – 34

Developing an Integrated Internal Supervision Model to Promote Classroom Research Competencies at Santi Wittayasan School

Jakrapong Thalangkan

pdf (ภาษาไทย)

การวิจัยและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
ศุภโชค แข่งแก้ว
35 – 49

Research and Development of Teaching and Learning Technology Competencies Using the Self-Learning Activity Sets for Teachers of Sritheprachasan School Under the Secondary Education Service Area Office of Phetchabun

Suphachok Khengkaew



วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2565)
Journal of Intellect Education (IEJ) Volume 1, No. 4 (July-August 2022)

ISSN: 2822-0218 (Online), E-mail: karusatpanya@gmail.com, skangpheng@gmail.com
499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
Tel. 088-560-6666; Website: karusatpanya.org

สารบัญ

pdf (ภาษาไทย)

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน
เทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก
(Donald L. Kirkpatrick)

วิเศษ ปิ่นพิทักษ์

50 - 61

The Evaluation of Operational Training for Developing Teachers and Educational
Supporting Staff for Online Learning Arrangement in the COVID-19 Epidemic
Situation Basing on Donald L. Kirkpatrick's Evaluation Model

Wises Pinpithak

บทความเทคนิค (Technical Article)

pdf (ภาษาไทย)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ, และวิราภรณ์ ส่งแสง

62 - 75

The Good Character of Academic Administrators in Digital Period

Sakorn Mahahing, Bunchakkrawan Rotbamroe, and Wiraporn Songsang



บทความพิเศษ (Selected Article)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factor Analysis of Servant Leadership of Rajabhat University Executives in The Northeast

วิชัย จันทน์จามรูน¹, สุกิจ โพธิ์ศรีกุล², และกชภัทร สงวนเครือ³

นักวิชาการอิสระ^{1,2,3}

Wichai Janjamroon¹, Sukit Phosirikul², and Kotchaphat Sanguankhruea³

Independent scholars^{1,2,3}

Received: July 3, 2022, Revised: July 20, 2022, Accepted: August 22, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 260 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 26.84, ค่า df = 28, p = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00) ยืนยันสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบบริการ, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research's main objective was to factor analysis of servant leadership of executives of Rajabhat universities in the Northeast. This descriptive research took the sample of 260 executives for survey by the collection tools of rating scale questionnaire. Quantitative data were analyzed by descriptive statistics and with second-order confirmatory factor analysis. The research found that the goodness of fit of the structural relationship model showed its consistency with the empirical data (Chi-Square = 26.84, df = 28, p = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00). Statistical analysis results thus confirmed the research hypotheses.

Key words: Factor Analysis, Servant Leadership, Executive, Rajabhat University, Northeast

¹ Corresponding author, Tel. 087-682-8222, E-mail: janjanroon@gmail.com



บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตามผู้นำในอดีตจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิดหากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft (2005) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบคือ ผู้นำแบบเผด็จการ (authoritarian management) จะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้นเฉื่อยชาไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเองแต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative management) จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (stewardship) จะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้นและผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกรับใช้ผู้ตามที่เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานที่จะบำรุงทะนุถนอมปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตามซึ่งจะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นฉลาดขึ้นและปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้นผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันผู้ที่ดีย่อมกว่าจะต้องได้รับการดูแลผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม (Yukl, 2002) โดย Greenleaf (1977) ใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่ต้องเป็นผู้รับใช้ก่อนซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่นในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำแบบบริการ เพื่อให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้นฉลาดมากขึ้นเป็นอิสระมากขึ้นเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นและกลายเป็นผู้รับใช้ผู้อื่นเช่นเดียวกัน (Spears, 1995)

ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจภายในสู่ภายนอก (inside-out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการนำไปสู่ความสำเร็จ แต่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของคนที่รับใช้หรือมีหลักการสำคัญโดยให้บริการผู้อื่นก่อนอย่างไรก็ตาม การที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงในปัจจุบันนี้สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อประโยชน์ต่อกันแบบชนะทุกฝ่าย หรือ win-win เพราะหลักการนี้เป็นสากลเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนาหรือปรัชญาหลักๆ ของโลก ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์กรดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการนี้แล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ อีกทั้งสามารถนำพาตนหรือองค์กรให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (दनัย จันทรเจ้าฉาย, 2548) แต่ในปัจจุบันภาวะผู้นำแบบนี้ยังถูกละเลย จะเห็นได้จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีแพร่หลายในประเทศไทย ในขณะที่ต่างประเทศได้มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเรื่องของตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ แสดง/ระบุ/บ่งบอก ถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ดังนั้น เมื่อต้องการรู้ผลว่าภาวะผู้นำแบบบริการของผู้นำมีผลเป็นอย่างไรจำเป็นจะต้องมีการวัดภาวะผู้นำแบบบริการ ซึ่งการวัดสิ่งที่ต้องคำนึงคือองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่มีมีการวิเคราะห์ไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการเพื่อการศึกษาในบริบทที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนวทางการพัฒนาตามหลักวิชานั้นมีการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิชั้นสร้างตัวบ่งชี้ร่วมโดยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันแล้วทำการถ่วงน้ำหนักและคำนวณหาตัวบ่งชี้รวมออกมาเพื่อให้สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของตัวแปรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียวซึ่งอธิบายเพียงบางส่วนเท่านั้น (Johnstone, 2004, นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และขั้นตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลของการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการนำตัวบ่งชี้รวมนี้ไปใช้เพื่อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบบริการ และสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปพัฒนาต่อยอด หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการ

มีประเด็นข้อข้องใจของนักบริหารหรือนักวิชาการหลายท่านที่ได้แลกเปลี่ยนกับผู้เขียนว่า “**ผู้บริการและผู้นำ**” บทบาททั้งสองนี้สามารถอยู่รวมกันได้ในบุคคลคนเดียวกันในทุกระดับและทุกบริบทได้จริงหรือไม่ เกี่ยวกับประเด็นนี้ Greenleaf (1970 Cited in Northouse, 2009 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง, 2553: 35) อธิบายไว้ว่า ข้อความดังกล่าวเป็นคำถามที่ Greenleaf ให้ความสนใจ ซึ่งต่อมาเขาได้อธิบายว่า ผู้บริการหรือผู้รับใช้ (servant) และผู้นำ (leader) มีความหมายตรงข้ามกัน แต่เมื่อคำทั้งสองคำถูกนำมาอยู่ด้วยกันในทางที่สร้างสรรค์และเปี่ยมไปด้วยความหมายอาจดูจะขัดแย้ง แต่กลับพบว่าสามารถไปด้วยกันได้ด้วยเหตุนี้เมื่อคำทั้งสองคำ คือ ผู้รับใช้หรือผู้บริการและผู้นำ ถูกนำมาใช้ร่วมกันจึงก่อให้เกิดความคิดที่ดูเหมือนเป็นไปได้แต่ก็เกิดขึ้นได้จริง นั่นคือแนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการนั่นเอง (Spears, 2004)

ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นคุณธรรมชาติซึ่งเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้จากภายนอก และอำนาจของภาวะผู้นำแบบบริการจะมาจากภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (inside-out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002: 3) ดังที่ Maxwell (1999) ได้กล่าวไว้ว่า “Everything rises and falls on leadership.” “**ทุกสิ่งทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ**” ความเป็นผู้นำสามารถสามารถสร้างผูกพันหรือความแตกแยกของคนได้

ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสามัคคีหรือส่งเสริมความสับสนวุ่นวายได้และยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือทำลายลงได้แต่มีเพียงไม่กี่คนที่จะเรียนรู้วิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้มีจิตใจของคนที่รับใช้หรือให้บริการผู้อื่น ซึ่งการที่จะเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงนั้น สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการเพราะหลักการเป็นสิ่งสากลเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลง อยู่เหนือวัฒนธรรมมีอยู่ในทุกศาสนาหรือปรัชญาหลักๆ ของโลก และเป็นที่ประจักษ์ชัดในตนเอง ดังนั้น แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์การดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการแล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้อีกทั้งสามารถนำพาตนหรือองค์การให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้ (ดนัย จันทรเจ้าฉาย, 2548)

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบบริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริงที่ต้องการรับใช้ผู้อื่น ก่อน จากนั้นจิตสำนึก (conscious) จะบันทึกลงใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ทำงานได้ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและใจ (healthier) ฉลาดฉลาดขึ้น (wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (freer) นำตนเองได้มากขึ้น (more autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น ภาวะผู้นำแบบบริการอาจจำแนกอยู่ในกลุ่มของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) โดยการรับใช้ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบตามธรรมชาติของผู้นำและเป็นสิ่งจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การรับใช้ในที่นี้หมายถึงการทรมานบำรุง (nurturing) การปกป้อง (defending) และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (empowering) ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้น ฉลาดฉลาดขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้นำเพียงแต่เข้าใจผู้ตามและตอบสนองสิ่งที่ผู้ตามต้องการ ผู้นำต้องยืนยันทนในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้นำต้องมอบอำนาจแก่ผู้ตามและผู้นำต้องมีความสุจริต (honest) และเปิดเผย (open) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม แล้วผู้นำจึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา

นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบริการไว้สอดคล้องกัน เช่น Greenleaf (1977) อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบบริการ (servant leadership) เป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงนำ โดยจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust) การมองการณ์ไกล (foresight) การฟัง (listening) และการใช้อำนาจทางศีลธรรมรวมถึงการมอบอำนาจด้วย (empowerment) ในขณะที่ Autry (2000 cited in Spears & Noble, 2000) เน้นที่การทำตนให้เป็นประโยชน์ (being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource) ความรับผิดชอบของผู้นำเพื่อช่วยให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ Page and Wong (2000; cited in Nwogu, 2004) สรุปว่าเป็นการรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยเป็นการลงทุนด้วยพัฒนาและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับ Daft (2002) ที่มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้ออกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือการช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ Laub (2000) ที่เน้นการเข้าใจและการปฏิบัติซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุงทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และ



ปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของ ศักดิ์ศรีและความนับถือการสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน (Yukl, 2010; Spears, n.d. cited in Nwogu, 2004)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบริการของนักการศึกษา เช่น Greenleaf (1998; 2002); Irving (2005); Laub (2004); Black (2007); Patterson (2003); Dennis & Winston (2003); Ramer (2008); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) สรุปภาวะผู้นำแบบบริการตามทฤษฎีและงานวิจัย นำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัยได้ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์(visionary) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล (foresight) และการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา (guardianship) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (listening) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) การพิทักษ์รักษา (stewardship) และการเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (engagement building) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ (awareness) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (commitment to the growth of people) และการสร้างชุมชน (building community)

ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบริการตามทฤษฎีและงานวิจัยนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้าง เครื่องมือวิจัยได้ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ (visionary) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล (foresight) และการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา (guardianship) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (listening) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) การพิทักษ์รักษา (stewardship) และการเห็นอกเห็นใจ (empathy) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (engagement building) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ (awareness) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (commitment to the growth of people) และการสร้างชุมชน (building community)

ดังนั้น จะเห็นภาวะผู้นำแบบบริการจะแตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไปที่ให้ความสำคัญกับการบริการ ก่อนการนำ และยังมีลักษณะเด่นอีก คือ มีวิธีการทำงานแบบองค์รวม (a holistic approach to work) และการสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชนซึ่งจากคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม (character) อันเป็น หัวใจของภาวะผู้นำแบบบริการและเป็นทัศนคติพื้นฐานของผู้ให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้ตาม และทำหน้าที่ภาวะผู้นำโดยผู้นำจำนวนมากมักจะเป็นผู้นำที่มุ่งทำหน้าที่หรือมุ่งในกระบวนการโดยปราศจาก หัวใจที่จะรับใช้บริการผู้อื่นเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติภาวะผู้นำแบบบริการที่มีความแตกต่างจาก ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือภาวะผู้นำแบบควบคุม

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กระบวนการวิเคราะห์ประกอบถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman แต่การ วิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นเรื่องที่ยากซับซ้อนและเสียเวลามากในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือจนกระทั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้การวิเคราะห์ องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวางซึ่ง Hair et al. (2010) ได้กล่าวถึงประโยชน์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหา

ที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการคือ (1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และ (2) เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Pituch and Stevens (2015) ได้สรุปด้วยตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. อยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อนในการค้นคว้าเอกสาร	1. อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว
2. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบ	2. จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้แล้ว
3. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรือความไม่สัมพันธ์ขององค์ประกอบ	3. องค์ประกอบถูกกำหนดให้สัมพันธ์กันหรือไม่สัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรจะแทรกอยู่อย่างอิสระในทุกองค์ประกอบ	4. ตัวแปรถูกกำหนดให้สัมพันธ์ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

ที่มา: Pituch and Stevens (2015: 383)

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษานี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว โดยมีจำนวนองค์ประกอบที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน จึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ได้แก่ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล และการสร้างมโนทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การพิทักษ์รักษา และการเห็นอกเห็นใจ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมลิสเรลผู้วิจัยจึงแบ่งเป็นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และอันดับที่สองเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 260 คน ในปี พ.ศ. 2564 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์เท่ากับ 26.84 ค่า df เท่ากับ 28 ค่า p เท่ากับ 0.53 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Critical N (CN)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ตัวแปรแฝง	γ	ตัวชี้วัด	λ	SE	t	R^2_{TX}	Pc	Pv
SERVANT	-	-	-	-	-	-	0.98	0.85
VISION	91	-	-	-	-	-	0.93	0.90
	-	AWAR	0.27	0.00	9.84	0.68	-	-
	-	FORE	0.37	0.02	19.20	0.85	-	-
	-	CONC	0.40	0.02	19.09	0.85	-	-
GUARD	89	-	-	-	-	-	0.96	0.86
	-	LIST	0.32	0.01	9.09	0.55	-	-
	-	HEAL	0.43	0.03	16.17	0.80	-	-
	-	STEW	0.48	0.03	13.78	0.88	-	-
	-	EMPA	0.35	0.03	13.02	0.69	-	-
ENGAGE	76	-	-	-	-	-	0.87	0.69
	-	PERS	0.19	0.01	10.00	0.36	-	-
	-	COMM	0.25	0.03	9.05	0.63	-	-
	-	BUIL	0.24	0.03	8.62	0.53	-	-

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ตัวแปรโครงสร้างจะเห็นว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ และค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างของทั้งสามองค์ประกอบ (Construct Reliability: Pc) มีค่าสูง คือ 0.93, 0.96, 0.87 (มากกว่า 0.70) และมีค่าความผันแปรของค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Variance Extracted: Pv) สูงเช่นกัน คือ 0.90, 0.86, 0.69 (มากกว่า 0.50) โดยในภาพรวมก็จะเห็นว่า มีค่าสูงเช่นเดียวกันคือ 0.98 และ 0.85 ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดการผันแปรในตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรโครงสร้าง จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การคุ้มครองดูแลรักษา และการสร้างความร่วมมือร่วมใจจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นองค์ประกอบในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษาเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้น อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยิดลหลักการกระจายอำนาจทำให้การบริหารจัดการแต่ละแห่งส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีความอิสระในการบริหารจัดการทำให้เอื้อต่อการใช้ภาวะผู้นำในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1999: 73) ที่ให้ทัศนะว่า การบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยิดลหลักการกระจายอำนาจ เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบบริการเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร ตลอดจนการสร้างความร่วมมือร่วมใจซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของชาวอีสานที่ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจึงส่งเสริมและเอื้อให้การใช้ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารในระดับสูงไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ บังอร ไชยเผือก (2550) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบบริการและบรรยากาศของโรงเรียนคatholicสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบบริการ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ใน 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวรักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ในกรณีความร่วมมือร่วมใจสูงนั้นนอกจากพื้นฐานวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของชุมชนชาวอีสานแล้ว อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคลากรตลอดจนใส่ใจดูแลและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการกำกับติดตามดูแลส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำในด้านนี้สูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (1995 cited in Black, 2007: 57) ที่ให้ทัศนะจากมุมมองของกรีนลีย์ว่าการตรวจสอบที่ได้ผลต่อผู้นำแบบบริการคือระดับของความเจริญเติบโตของผู้ตามที่มีชื่ออยู่ในองค์การ ผู้นำแบบบริการต้องใส่ใจที่ทำให้ผู้ที่เขารับผิดชอบได้รับสิ่งต้องการในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำที่ได้รับการชมเชยมากที่สุดคือผู้ที่พัฒนาให้ผู้ตามมีคุณค่าของตัวเองและมีศักดิ์ศรี ผู้นำแบบบริการมุ่งมั่นทำสิ่งที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้สภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและในเรื่องส่วนตัวของทุกคนในองค์การ นอกจากนี้ ผู้นำแบบบริการมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นภายนอกผู้นำแบบบริการต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนไม่ว่าในด้านบุคคล บุคลิกภาพและจิตวิญญาณ ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าบุคคลมีคุณค่ามากกว่ากิจกรรมผลงานต่างๆ ที่พวกเขากระทำอยู่ด้วยความเชื่อนี้ผู้นำแบบบริการจึงมอบอุทิศตนทั้งหมดเพื่อการเติบโตของสมาชิกในองค์การแต่ละคน ผู้นำแบบบริการตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในการดูแลการเติบโตของทั้งการเป็นบุคคลหน้าทีการทำงาน ตลอดจนชีวิตจิตของสมาชิกทุกคน และสอดคล้องกับ Thompson (2004: 95) ผู้นำแบบบริการเชื่อว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะ

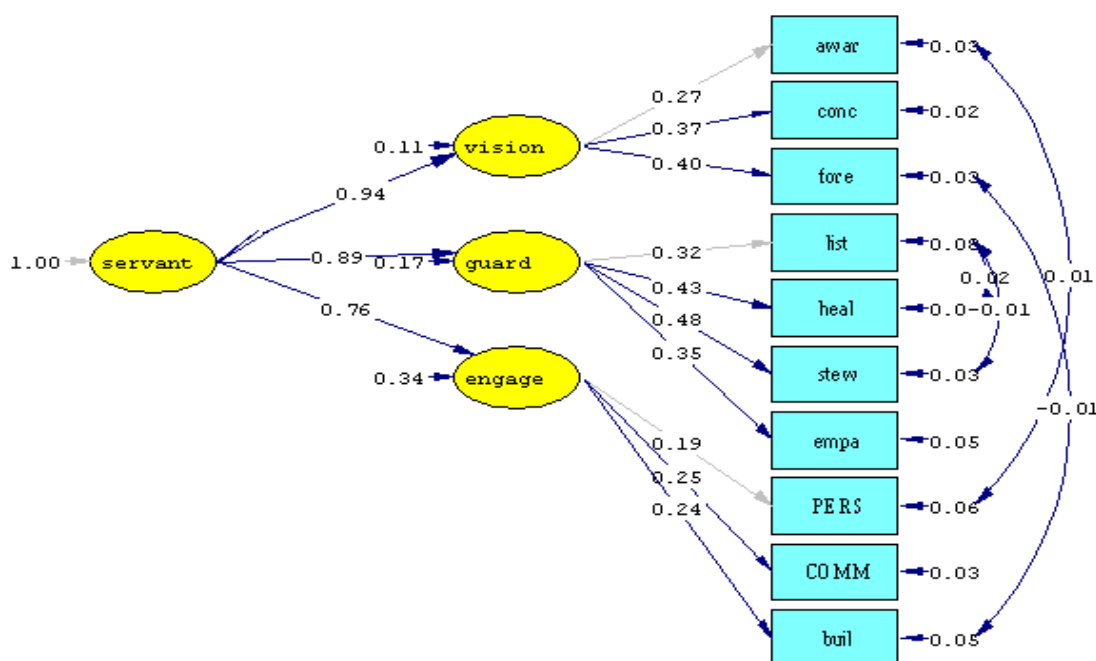
ของแต่ละคน และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบบริการต้องบอกตนเองตลอดเวลาว่าบุคลากรมีคุณค่าสูงกว่าการเป็นสมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร

ในขณะที่การคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมและให้ความสำคัญในการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) ไม่มากนัก โดยเฉพาะในด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การให้คำแนะนำแก่บุคลากรและส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ การส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรได้พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งในเรื่องงานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัว จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมด้านนี้เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่าการกระตุ้นเยียวยารักษาให้กำลังใจผู้อื่นเป็นพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และการบูรณาการ (Integration) ถ้าผู้นำแบบบริการมีพลังที่จะเยียวยารักษาตนเองและผู้อื่น โดยการรักษาเริ่มจากภายในตัวตนของแต่ละคน และทันทีที่ความสมบูรณ์ของแต่ละคนถูกค้นพบ เขาผู้นั้นก็จะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำแบบบริการตระหนักว่าพวกเขาสามารถช่วยเหลือผู้ที่มีความเจ็บปวดทางด้านอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Thompson (2004: 93) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่จะเยียวยาเป็นพลังที่เข้มแข็งของการเปลี่ยนสภาพ และการประสมประสาน คำนิยามของคำว่า “เยียวยา” หมายรวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพและการพักผ่อนอย่างแท้จริง ทำให้ทุกอย่างถูกต้อง ทำให้สมบูรณ์ครบถ้วน แก้ไขสิ่งที่ไม่ดี การหายจากโรคภัย ตามทฤษฎีของกรีนลีฟควรรู้จักตัวเองในขณะที่เดียวกันจำเป็นต้องรู้จักผู้อื่นอย่างที่ดีด้วย และ Wong (2005 cited in Thompson, 2004: 52) กล่าวว่า การเยียวยารักษาหมายถึง การแสวงหาการสมานบาดแผลของผู้เจ็บป่วยซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีวิจรรย์ญาณ เพราะเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่จะเข้าใจความต้องการที่ลึกซึ้งของแต่ละบุคคล Abel (2000: 27) ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า สิ่งที่สำคัญยิ่งและเป็นจุดแข็งของผู้นำแบบบริการ คือ ความสามารถที่จะเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ การเยียวยาเริ่มที่แต่ละคนและความสมบูรณ์ของบุคคล นั้นหมายถึงแต่ละคนมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำแบบบริการต้องสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริงและต้องมีความจริงใจที่จะเห็นบุคคลอื่นเติบโตและพัฒนาอย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการขององค์กร แต่เน้นการเติบโตของมนุษย์แต่ละคนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Spears (1998 cited in Palmer, 2004: 208) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยารักษาตนเองและผู้อื่น ผู้นำแบบบริการเป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้นำแบบบริการมิได้เกิดจากการควบคุมของโลกภายนอก แต่ทว่าเกิดจากการที่ผู้นำกล้าที่จะเผชิญความเป็นจริงภายในตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบของตน การรู้จักตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของผู้เยียวยารักษา Yalom (1995: 74-79) กล่าวว่า การเยียวยารักษาช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพราะมีปัจจัยการเยียวยาที่เป็นกลไกทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสม ปัจจัยเยียวยาจะค่อย ๆ พัฒนาและเกิดขึ้น ซึ่งจะทำงานพร้อม ๆ กันไป ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977: 27) ได้เขียนไว้ว่ามีบางอย่างแฝงอยู่ลึก ๆ ในการสนทนา/การสื่อสารของผู้ที่กำลังเจ็บปวดและผู้นำ ซึ่งสิ่งนี้ควบคุมทิศทางในการสนทนาของเขา ซึ่งเข้าใจได้การแสวงหาความสมบูรณ์โดยครบถ้วนของตัวตนเอง เป็นสิ่งที่พวกเขาแบ่งปันกัน ผู้นำแบบบริการเป็นผู้เยียวยารักษาจากจิตวิญญาณตนเองต่อปัญหาส่วนตัวและผลภายในของผู้ตาม รวมทั้งปัญหาจากพลังต่างๆ ที่แบ่งแยกชุมชนที่เกิดจากผลขององค์กร คนจะทนทุกข์กับผลส่วนตัวเป็นประจำซึ่งผู้นำแบบบริการสามารถเยียวยารักษาได้อย่างสมบูรณ์

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรโครงสร้างมีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) ของสามองค์ประกอบสูง คือ 0.94, 0.89, และ 0.76 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา และด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ มีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรืออาจกล่าวได้ว่า ประกอบด้วยมีความถูกต้องสูงดัชนีทุกตัวก็เป็นไปตามเกณฑ์ความเหมาะสมพอดีที่กำหนด จึงสรุปว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการทั้งสามองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square=26.84, df=28, P-value=0.52692, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. จากผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น เช่น มีการกำกับติดตามดูแลส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน การพยายามสร้างทีมงานให้มีพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏควรให้ความสำคัญในด้านนี้ให้มากกว่าทุกด้าน



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้โดยขยายขอบเขตการวิจัยไปยังภูมิภาคอื่นๆ หรือระดับประเทศ
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านการคุ้มครองดูแลรักษาต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบริการด้านการคุ้มครองดูแลรักษา
3. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบริการในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในระดับประเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ กันหลง. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำฝ่ายบริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา..
- Black, G. L. (2007). *A Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate*. Ed.D. dissertation, University of Phoenix, United States -- Arizona. Retrieved January 31, 2020, from Dissertations & Theses: A&I database. (Publication No. AAT 3309254).
- Brown, S. (1999). *Assessment matters in higher education : choosing and using diverse approaches*. Philadelphia, PA : Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rded. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dennis, R, Winston, B.E. (2003). *A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument*. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(7/8), 455-459. Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Document ID: 521138211).
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1977). *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1998). *Servant Leadership*. In L.C. Spears (Ed.), *Insights on Leadership : Service, stewardship, spirit, and Servant –Leadership*. (pp. 15-20) New York : John Wiley & Sons Inc.
- Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.



- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Doctoral dissertation, Regent University.
- Johnson, D. P. (2004). *The superintendent's role in developing a positive school district climate* (Doctoral dissertation, University of St. Thomas, Minnesota, 2004). Dissertation Abstracts International, 65(07), 132. (UMI No. 3141570)
- Laub, J. A. (2000). *Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument*. Doctor of Education Dissertation in Education, Florida Atlantic University.
- Lawrence, L.J. (2002). "For Truly, I Tell You, They Have Received Their Reward" (Matthew 6:2) Investigating honor precedence and honor virtue the Catholic Biblical Quarterly, 64-687.
- Maxwell, J.C. (1999). *The 21 indispensable qualities of a leader: becoming the person that people will want to follow*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Nwogu, O.G. (2004). *Servant Leadership Model : The Role of Follower Self-esteem, Emotional Intelligence, and Attributions on Organizational Effectiveness*. Servant Leadership Research Roundtable. Regent University.
- Page, Don; and Wong, Paul T.P. (2003) *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. Trinity Western University, Canada. Retrieved on December 2021 from <http://www.twu.ca/academics/graduate/leadership/servant-leadership/conceptualframework.pdf>
- Palmer, P. (2004). *A Hidden Wholeness: The journey toward an undivided life*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Ph.D. dissertation, Regent University, United States -Virginia. Retrieved December 22, 2008, from ABI/INFORM Global database. (Publication No. AAT 082719).
- Pituch, K.A. and Stevens, J.P. (2015). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS (6th ed)*. New York: Routledge.
- Ramer, L. M. (2008). *Using Servant Leadership to Facilitate Healing After a Drug Diversion Experience*. Association of Operating Room Nurses. AORN Journal, 88(2), 253-8. Retrieved December 22, 2008, from ProQuest Health and Medical Complete database. (Document ID: 1538599511).
- Spears, L.C. (1995). "Servant – Leadership and the Greenleaf", in Spears, L (Ed) *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant – Leadership Influenced Today's Top Management Thinker*, John Wiley & Sons, Inc., New York, NY, pp. 1-14.



- Spears, L.C. (2004). *Practicing servant-leadership*. Leader to Leader, 2004(34).ABI/INFORM Global database. (Document ID: 724827821).
- Spears, L.C. and J. Noble. (2000). James Autry in Des Moines, Iowa. Retrieved on November 2021 from <http://www.greeneaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Yalom, I.D. (1995). *The theory and practice of group psychology (4th ed.)* New York : Basic Books.
- Yukl. G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Yukl. G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.



บทความวิจัย (Research Article)

การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็น
โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล

Management Based on Sufficiency Economy Philosophy for Upgrading to
Local Sufficiency School under the Municipality

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล¹, วิชัย จันทร์จำรูญ², บุญจักรวาล รอดบำเรอ³, วิราภรณ์ ส่งแสง⁴, กชภัทร สงวนเครือ⁵
Sukit Phosirikul¹, Wichai Janjamroon², Bunchakkrawan Rotbamroe³, Wirapom Songsang⁴, Kotchaphat Sanguanhruea⁵
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5}
Independent scholars^{1,2,3,4,5}

Received: July 05, 2022, Revised: July 30, 2022, Accepted: August 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล และแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดเทศบาลทั่วประเทศ จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวทางสำคัญที่ได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการคือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการศึกษาอบรม ดูงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น พัฒนาครูแกนนำในการเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่สถานศึกษาอื่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น

Abstract

The objectives of the research were study the quality of management based on the philosophy of sufficiency economy for upgrading to local sufficiency school under the

¹ Corresponding author, Tel. 081-934-9354, E-mail: sukutip60@gmail.com



municipality, and management guidelines based on the philosophy of sufficiency economy to raise the level to be a local sufficiency school under the municipality. The sample group was 570 school administrators and municipal teachers. The tools used for data collection were questionnaires, and in-depth interviews with 5 administrators of schools with best practices. Data were analyzed by basic statistics and content analysis. The results showed that: The quality of management according to the philosophy of sufficiency economy The overall level is moderate. There are important guidelines that have been used in management; The school sets a vision and encourage stakeholders to participate in the planning and implementation of projects and activities, promote and develop teachers' potential in organizing learning activities according to the philosophy of sufficiency economy through education, training, work visits and building a network of cooperation with other schools, develop core teachers to be speakers to disseminate knowledge to other schools, encourage students to learn and practice from a variety of learning activities, and continuously follow up and evaluate performance.

Keywords: Management, Sufficiency Economy Philosophy, Local Sufficiency School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในมาตรา 75 รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้รัฐส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนานวัตกรรมไว้ในมาตรา 69 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ ศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของสังคมและเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติอย่างเสมอภาค (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ, 2565) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมเพื่อคนไทยมีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ มีวินัย ทักษะคิดและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เป็นพลเมืองดี รู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมีวิถีชีวิตพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้กับคนไทยตั้งแต่พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา และได้ขับเคลื่อนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 9 เป็นต้นมา เป็นที่มาของนิยาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ประกอบด้วย ความพอประมาณ (Moderateness) ความมีเหตุผล (Reasonableness) และภูมิคุ้มกัน (Self-Immunity) บนเงื่อนไข ความรู้ (Knowledge Condition) และคุณธรรม (Integrity Condition) โดยมีเป้าหมายคือและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใน 4 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ (Economy) สังคม (Society) สิ่งแวดล้อม (Environment) และวัฒนธรรม (Culture) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา มีเป้าหมายให้เด็กรู้จักความพอเพียง มุ่งปลูกฝังอบรมให้เด็กมีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยสอดแทรกแนวคิด

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร สารการเรียนรู้ให้เด็กรู้จักการใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ปรียานุช พิบูลสรารุณ, 2558; ทิศนา แชมมณี, 2558)

การก้าวเข้าสู่มาตรฐานการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมบูรณ์ มีเกณฑ์การแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษาทั่วไป ระดับสถานศึกษาพอเพียง ระดับสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ และระดับศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้การประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินตนเองของกระทรวงศึกษาธิการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในปัจจุบันการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังมีปัญหาทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ระดับน้อย โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติด้านชุมชนร่วมวางแผนจัดกิจกรรมการดำเนินงานโครงการ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานศึกษาขาดการเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตร การวางแผนและการนิเทศติดตามการบริหารหลักสูตร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559; ปรีชา ไค่นุ่นสิงห์, 2559; รุ่งทิวา สันติผลธรรม, 2552; รัชดา ทองสุข, 2552; จันทร์ทิพย์ เจริญพงษ์, 2555; บรรจงจิตต์ ฉายสันต์, 2554) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมปอง มาตย์แท่น (2555) ที่พบว่า มีปัญหาการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บทบาทสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สัญญา จารุจินดา, 2551)

คำถามการวิจัย

1. การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาลมีคุณภาพอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาลที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่พระราชทานไว้ให้คนไทยจนถึงวันนี้ แม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางแต่ความเข้าใจและการนำไปใช้อย่างถูกต้องเป็นรูปธรรมได้ประโยชน์อย่างแท้จริงสำหรับคนไทยอาจจะยังไม่มากพอ แต่เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยไปอย่างรวดเร็ว มองโลกเป็นระบบที่มีลักษณะเป็นพลวัตสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับประชากรทุกระดับ ทั้งในระดับครอบครัว ระดับชุมชนและระดับรัฐ ได้ตลอดเวลา มีแนวคิดเป็นทางสายกลาง โดยมี



หลักการ 3 ประการ โดยความพอเพียง (Sufficiency) โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความพอประมาณ กับศักยภาพของตนและสถานะแวดล้อมตามความเป็นจริง 2) ความมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง และ 3) การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีคือไม่ประมาทในการดำรงชีวิต กล่าวคือ **ความพอประมาณ**กับศักยภาพของตนและสถานะแวดล้อมตามความเป็นจริง หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นทุนเดิมของตนหรือภายในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างพอเหมาะ พอควรกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมรวมทั้งวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความจำเป็น สถานะของตน สถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ รักษาระดับของความพอประมาณ ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป โดยอาศัยความรู้ รอบคอบในการวางแผนและการตัดสินใจและบนพื้นฐานของคุณธรรม **ความมีเหตุผล** บนพื้นฐานความถูกต้อง หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ บนพื้นฐานความถูกต้อง ความเป็นจริง ตามหลักวิชาการ กฎหมาย ศีลธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดีงาม พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนรวม โดยอาศัยความรู้ รอบคอบ ในการคิด พิจารณาตัดสินใจโดยใช้สติปัญญา มีความขยัน หมั่นเพียร ความอดทน แสวงหาความรู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และ**การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี** หมายถึง การมีภูมิคุ้มกันในตัวคือไม่ประมาทในการดำรงชีวิต เตรียมตัวให้พัฒนาตนเองและผู้เกี่ยวข้องพร้อมรับต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น (สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ, 2565) โดยองค์ประกอบทั้งสามประการ ดังกล่าวมีความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกกันได้ จึงเป็นความพอเพียงอย่างแท้จริง

แนวคิดโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น

โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น หมายถึง สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งทิศทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนในแต่ละระดับ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ดังภาพที่ 2 โดยมีแนวทางการดำเนินงานและติดตามประเมินผล 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและด้านที่ 5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ โดยมีการบริหารจัดการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้มีความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทย และพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ พร้อมให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ซึ่งในการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดการประเมินไว้รวม 5 ด้าน 16 องค์ประกอบ 46 ตัวบ่งชี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559) ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 3 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มี 2 องค์ประกอบ 6 ตัวบ่งชี้ และด้านที่ 5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ มี 4 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น นำไปสู่การกำหนดกรอบการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) การกำหนดแผนพัฒนา (plan) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (implementation) การพัฒนาบุคลากร (personnel Development) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

(network) การส่งเสริมกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (promoting activities in accordance with the sufficiency economy philosophy) และการประเมินตนเอง (self - assesment)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลทั่วประเทศ จำนวน 1,051 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนคร 192 แห่ง เทศบาลเมือง 423 แห่ง และเทศบาลตำบล 436 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบลทั่วประเทศ 285 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 570 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง สรายุทธ กันหลง และอิทธิกร ขำเดช, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงและมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, S.D.= 0.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=2.98$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดแผนพัฒนา ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.75), ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=2.98$, S.D.=0.70), การส่งเสริมกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x}=2.96$, S.D.=0.71), การประเมินตนเอง ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.70) การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=2.90$, S.D.=0.69) และด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X}=2.88$, S.D.=0.68) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่	การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับคุณภาพ (n=570)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดวิสัยทัศน์	2.90	0.69	ปานกลาง
2	การกำหนดแผนพัฒนา	3.10	0.75	ปานกลาง
3	การนำแผนสู่การปฏิบัติ	2.98	0.71	ปานกลาง
4	การพัฒนาบุคลากร	2.98	0.70	ปานกลาง
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	2.88	0.68	ปานกลาง
6	การส่งเสริมกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	2.96	0.71	ปานกลาง
7	การประเมินตนเอง	2.95	0.70	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.98	0.61	ปานกลาง

2. แนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล ได้แก่ 1) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม 2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการศึกษา อบรม ดูงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น 3) พัฒนาครูแกนนำในการเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่สถานศึกษาอื่น 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และ 5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการกำหนดแผนพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารจัดการภายใต้ยุทธศาสตร์และระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้น้ำหนักและความสำคัญกับการวางแผนเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดและสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ แต่สถานศึกษาส่วนมาก บุคลากรยังขาดความเข้าใจและทักษะในการจัดทำแผนตามขั้นตอนการจัดทำแผน โครงการ ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผู้วิจัยอาศัยหลักการแนวคิดสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยมีวิสัยทัศน์ประเทศคือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแผนที่อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 - 2556) และสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานสู่โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทยที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานจำแนกแต่ละด้านดังนี้ 1) การบริหารการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559) สอดคล้องกับ สมปอง มาตย์แท่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาไม่ได้นำผลการประเมินโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น สถาบันต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

แนวทางสำคัญคือสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นการส่งเสริมทักษะอาชีพ งานฝีมือที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดรายได้เสริมระหว่างเรียนและมีทักษะชีวิตที่ดี ส่งเสริม พัฒนาครูโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานเพื่อให้ความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นวิทยากรแกนนำในการให้ความรู้ ขยายผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เพื่อให้สนับสนุนจุดเน้นของสถานศึกษา

สร้างความร่วมมือกับภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวิชาที่ขาดแคลน อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดในการดำเนินงานของสถานศึกษาเทศบาลที่คล้ายคลึงกัน คือ การมีพื้นที่ภายในสถานศึกษาจำกัด ดังนั้นสถานศึกษาจึงเน้นพัฒนาหลักสูตรและออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาเพื่อให้ครูและนักเรียนมีความคล่องตัวในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับสุนทร อองกุลนะ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์พบว่า หลักสูตรท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านที่ผู้รู้มีนำมาสอนในโรงเรียนแนวทางการพัฒนา คือโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ส่วนชุมชนควรสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ และประสานงานหรือเสนอความต้องการให้โรงเรียนทราบ ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมกับชุมชนจะทำให้ชุมชนโดยให้ร่วมตัดสินใจจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ การทำงานที่เน้นให้ความสำคัญในด้านการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจร่วมจะช่วยให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกนำไปสู่การพัฒนาต่างๆได้เป็นอย่างดี (ชุตินา บุตรดิษฐ์ และคณะ, 2565) สอดคล้องกับ อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2554) ได้ทำการวิจัย การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยมีสารสนเทศสำคัญที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล หรือ VTMAE Model ประกอบด้วย

1. Vision:

สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม

2. Teacher Development:

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการศึกษา อบรม ดูงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น

3. Model Teacher Development:

พัฒนาครูแกนนำในการเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่สถานศึกษาอื่น

4. Active Learning:

ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

5. Evaluation:

ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ตั้งโมเดลการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล หรือ VTMAE Model ที่นำเสนอในภาพที่ 1



แนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็น โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล (VTMAE Model)

- 1 **Vision:** สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม
- 2 **Teacher Development:** ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการศึกษา อบรม ดูงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น
- 3 **Model Teacher Development:** พัฒนาครูแกนนำในการเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่สถานศึกษาอื่น
- 4 **Active Learning:** ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 5 **Evaluation:** ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 1 โมเดลการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล หรือ VTMAE Model

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้านมีระดับคุณภาพปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาพอเพียงท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้านให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การกำหนดแผนพัฒนา การพัฒนาบุคลากร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การส่งเสริมกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินตนเอง การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
2. ผลการวิจัยพบว่าด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในขณะที่แนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม และการสร้างเครือข่ายเป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายระดับองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลเพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเครือข่ายทุกคนมีบทบาท หรือโอกาสในการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหรือพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่ศูนย์เรียนรู้พอเพียงอย่างยั่งยืน
2. ควรศึกษาหรือพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมกระบวนการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา



3. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางบริหารที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น หรือโมเดล
สมการโครงสร้างโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น

4. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับสู่
ความเป็นโรงเรียนพอเพียงสังกัดเทศบาล หรือสังกัดหน่วยงานอื่นๆ ทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *แนวทางการดำเนินโครงการโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ :
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

จันทร์ทิพย์ เจริญพงษ์. (2555). *การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนรัชมังคลา
ภิเษก*. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชุตินา บุตระดิษฐ์ และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพเกษตรสมัยใหม่
ในสถานศึกษา *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(3), 1-10.

ทิตนา แหมมณี. (2558). *ถอดรหัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การสอนกระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรจงจิตร ฉายสันต์. (2554). *การบริหารหลักสูตรที่เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ปรีชา ไคนุ่นสิงห์. (2559). *การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบโรงเรียน
บ้านสิสุข อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.

ปรียานุช ธรรมปิยา. (2558). *การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา พ.ศ. 2549-2558*.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.

รัชดา ทองสุข. (2552). *การรับรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*.
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รุ่งทิพา สันติผลธรรม. (2552). *การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์*. นครสวรรค์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมปอง มาตย์แท่น. (2555). *การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง โรงเรียนเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สัญญา จารุจินดา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติใน
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ. (2565). *กระบวนการพัฒนาศักยภาพเพื่อการพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัด
การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น*. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(2), 61-74.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง สรายุทธ กันหลง และอิทธิกร ขำเดช. (2562). *การวิจัยแบบผสมวิธี: กระบวนการพัฒนาศักยภาพในการ
ศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุนทร อองกุลนะ. (2547). *การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอฟิชัย จังหวัดอุดรธานี*. อดิเรก : สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ. (2565). โมเดลปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(1), 66-67.
- อิทธิพันธ์ สุวทันพรกุล. (2554). *การนำเสนอกลยุทธ์ทางเลือกการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



บทความวิจัย (Research Article)

การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์
Developing an Integrated Internal Supervision Model to Promote
Classroom Research Competencies at Santi Wittayasan School

จักรพงษ์ แกล่งกันท์¹

Jakrapong Thalangkan¹

โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์, นองบัวลำภู, ประเทศไทย¹

Santiwittayasan School, Nong Bua Lamphu, Thailand¹

Received: July 10, 2022 Revised: August 29, 2022, Accepted: August 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและนักเรียน 1,090 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และประเด็นสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบวิลคอกซัน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3 วิธี คือ ครูที่มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนต่ำกว่าระดับมาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ระดับมาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และระดับสูงกว่ามาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง 2) รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ DSLK Model ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีความสอดคล้อง สมเหตุสมผล และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ 3) ผลการประเมินประสิทธิผล พบว่า (1) ครูผู้นิเทศมีสมรรถนะในการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับสูง และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด (3) นักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ, การนิเทศภายในแบบบูรณาการ, สมรรถนะ, วิจัยในชั้นเรียน

¹ Corresponding author, Tel. 0895831487, Email: chakapong02@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the need for integrated internal supervision model to promote teachers' classroom research competencies, 2) to develop an integrated internal supervision model to teachers' classroom research competencies, and 3) to evaluate the effectiveness of integrated internal supervision model to promote teachers' classroom research competencies. The target group used in the research was 1,090 people. The research instruments were Interview form, test, questionnaire, observation form, and group discussion. The values were used as percentage, mean, standard deviation, Wilcoxon signed-rank test, dependent samples t-test and content analysis. Findings were as follows: 1) Teachers need to improve integrated internal supervision model with 3 methods; teachers who are substandard in classroom research competencies used Mentoring, for standard in classroom research competencies used Peer Coaching and for above standard used Self-directed Development. 2) The integrated internal supervision model (DSLK Model) with principle, objectives, integrated internal supervision process and success conditions had consistently, reasonably and possibly practicing. 3) The results of using the integrated internal supervision model to promote research classroom competency revealed that; (1) The supervision teachers had a high level of competency in internal supervision, and knowledge and understanding about classroom research before and after using different supervision styles were not statistically significant at the .05 level. (2) Teachers who received the supervision had knowledge and understanding of the integrated supervision before and after the use of the integrated supervision model were different at statistical significance at the .05 level. There is a very high level of classroom research competency, and their satisfaction with the integrated internal supervision model was at the highest level. (3) The students' learning outcomes before and after using the integrated internal supervision model were significantly different statistically.

Keywords: DSLK Model, Integrated Internal Supervision, Competency, Classroom Research

บทนำ

การนิเทศการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่การทำงานประจำวันในห้องเรียนของครู และการมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามภาระงานหรือความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกันกับการควบคุมคุณภาพของหลักสูตร การประเมิน และการปฏิบัติการกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นของครูทุกคน (Bates and Burbank, 2019) ในขณะเดียวกันผู้บริหารสามารถนำการนิเทศการสอนมาส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและช่วยเหลือในการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็นทั้งกลยุทธ์และเทคนิควิธีการหนึ่งในการช่วยครูปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งการนิเทศ สามารถดำเนินการได้เพื่อการพัฒนาครูทั้งก่อนประจำการ (Preservice Teaching) และครูประจำการ (In-service Teaching) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา โดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือกัน เรื่อง การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา (กัลยา พานิชวงษ์, 2547; อรวรรณ เหมือนสุดใจ 2545) ดังนั้น การนิเทศการสอนจึงสามารถเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูได้เป็นอย่างดี การนิเทศการสอนที่ใช้ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น และครูกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการนิเทศการสอนที่ใช้ช่วยให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ประสบผลสำเร็จ และช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (จรรยาพร ลำไย, 2547)

จากการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและความต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสันติวิทยาสรรพในปีการศึกษา 2562 พบว่า จุดที่ควรพัฒนา แม้ว่าภาพรวมทุกรายมาตรฐาน ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับคุณภาพ ดีเลิศ แต่มาตรฐานที่ 1 ซึ่งได้ระดับคุณภาพดีเลิศ และร้อยละของการพัฒนาการจากผลสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ โดยเปรียบเทียบการเข้าใกล้ค่าเฉลี่ยระดับประเทศของปีการศึกษาที่แล้วกับปีการศึกษาปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบผลสอบ O-NET ของนักเรียนโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ ชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนมีพัฒนาการเข้าใกล้ค่าเฉลี่ยของระดับประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ ชั้น ม.3 เพิ่มขึ้นอย่างมากและสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ คือ มีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 22.26 ส่วนในระดับชั้น ม.6 มีคะแนนพัฒนาการลดลง ร้อยละ 0.17 และ ม.6 โรงเรียนยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรพัฒนาในด้าน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ในปีการศึกษาต่อไป โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนควรได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ควรส่งเสริมทั้งคณะครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความชำนาญหรือประสบการณ์ทางวิชาการเฉพาะด้านให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ หรือหารูปแบบวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากที่เคยจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความสนใจ ตั้งใจใฝ่เรียนรู้ มุ่งสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพของตนโดยมุ่งพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่หลากหลาย (โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ, 2563)

จากการร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อสรุปว่าสำคัญๆ ได้ 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูจำนวนมากมีการเตรียมการสอนน้อยและไม่เป็นปัจจุบัน ให้ความสนใจและความสำคัญแก่ผู้เรียนน้อยมาก ขาดการศึกษาความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดการเรียนการสอนเป็นแบบยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centered) โดยกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมเองทั้งหมด เคยชินกับการสอนแบบเน้นย้ำเนื้อหาบอกให้นักเรียนจดและท่องจำ จะมุ่งสอนแต่ความรู้ในกรอบหรือหาความรู้มาบรรยายให้นักเรียนเป็นผู้ฟัง หรืออธิบายองค์ความรู้ให้นักเรียนฟังเป็นกิจกรรมหลักมีการยกตัวอย่างให้ดูบ้างแต่ไม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง นักเรียนมีการพูดจาโต้ตอบหรือกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นน้อย ครูจะเน้นการสอนของครูมากกว่าการเรียนรู้ของนักเรียนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนจะเรียนอยู่แต่ภายในห้องเรียน มีโอกาสได้ออกไปแสวงหาความรู้นอกห้องเรียนน้อยมาก ครูส่วนใหญ่ไม่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และประการที่สอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ จากสภาพปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนข้างต้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทใน



ฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ และครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการให้ความร่วมมือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้สามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีบทบาทสำคัญในการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนของครู (โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์, 2563)

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา และเป็นผู้รับผิดชอบหลักงานวิชาการของโรงเรียนจึงได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาจึงได้ร่วมปรึกษาร่วมกับฝ่ายบริหารของโรงเรียนและมีความเห็นสอดคล้องกันคือภารกิจหลักของการบริหารคือการพัฒนาในโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ บุคลากร ระบบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้ตระหนักในปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากความคิดปฏิบัติจริง จึงได้ประชุมคณะครู พิจารณาหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยที่ประชุมมีมติร่วมกันว่า ควรมีการนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอน โดยนำเอากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ขั้นการกำหนดจุดเด่นจุดด้อยเพื่อหาแนวทางพัฒนา 3) ขั้นการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา 4) ขั้นการลงมือปฏิบัติ โดยการสาธิตการสอนและการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน และ 5) ขั้นติดตาม ประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข มาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ มีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ มีอะไรบ้าง
2. การพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ เป็นอย่างไร และมีองค์ประกอบใดบ้าง
3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์หลังจากการนำไปทดลองใช้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์
2. เพื่อพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ มีสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้นิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับสูง และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้นิเทศก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการแตกต่างกัน
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการแตกต่างกัน มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับมาก
3. นักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศแตกต่างกัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการ

วาสนา บุญมาก (2562) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับนิยามของการนิเทศภายในแบบบูรณาการไว้ว่า เป็นแบบแผนที่แสดงถึงการดำเนินงานตามขั้นตอนการนิเทศอย่างเป็นระบบที่บูรณาการการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการนิเทศ และการวัดและประเมินผล หรือผสมผสานรูปแบบหรือวิธีการนิเทศภายในแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายของการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560); Glickman (2004) ที่สรุปเกี่ยวกับวิธีการและรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียนที่จะเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการที่บูรณาการหรือผสมผสานวิธีที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) การนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Counselling) การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowerment) การนิเทศแบบกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) เป็นต้น ทั้งนี้การจะเลือกบูรณาการการนิเทศแบบใดนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย

สำหรับ การนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการนิเทศการสอนเชิงระบบที่แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างวิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู ประกอบด้วย วิธีการนิเทศ 3 วิธี คือ

1. การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้นิเทศใช้ในการนิเทศภายในกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50)
2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นวิธีการที่เพื่อนครูที่เป็นผู้นิเทศร่วมมือร่วมกันปฏิบัติงานเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50-69)

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศติดตามดูแลให้คำปรึกษากับครูในการพัฒนาตนเองเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและนำไปสู่ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ส่วนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ทักษะ หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ คือ กำหนดปัญหา พิจารณาเลือกวิธีดำเนินการ การดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการวิจัย ดังนั้น สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของครูในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งสุมิล ว่องวานิช (2560) ได้กำหนดรูปแบบไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา โดยคณะผู้วิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

4. การวิจัยปฏิบัติการถึงชุมชน (Community - based Action Research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยอาศัยพลังของชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแห่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาสมรรถครูตามรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาในชั้นเรียนของครูแต่ละคนที่ใช้กระบวนการนิเทศแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้นิเทศใช้ในการนิเทศภายในกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นวิธีการที่เพื่อนครูที่เป็นผู้นิเทศร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศ และการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศติดตามดูแลให้คำปรึกษากับครูในการพัฒนาตนเองเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศ ดังกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามแนวคิดของ มาเรียม นิลพันธุ์ (2553) โดยดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development) ขั้นที่ 3 การวิจัย

(Research: R₂) เป็นการนำไปทดลองใช้ (Implementation) และขั้นที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) เป็นการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Evaluation) กลุ่มเป้าหมายการวิจัย (Target Groups) จำนวน 1,090 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน ครู 58 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 1,030 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และประเด็นสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Wilcoxon Signed Ranks Test ค่า t –test แบบ dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3 วิธี คือ ครูที่มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนต่ำกว่าระดับมาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ระดับมาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และระดับสูงกว่ามาตรฐานใช้วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง 2) รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ DSLK Model ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ 4 ขั้นตอน และเงื่อนไขความสำเร็จ มีความสอดคล้อง สมเหตุสมผล และเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 3) ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า

1. ครูผู้นิเทศมีสมรรถนะในการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับสูง และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

2. ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3. นักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศนักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

อภิปรายผล

รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ DSLK Model จะเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันโดยเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดการพัฒนสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของนักวิชาการรวมทั้งนำหลักการ แนวคิด ในการออกแบบหรือพัฒนารูปแบบ มาสังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการนิเทศและกระบวนการการนิเทศการสอนที่มีการดำเนินงานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการออกแบบ การเรียนการสอน ร่วมกับการรอบการวิจัยและพัฒนาส่งผลให้รูปแบบมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีสูง มีความเป็นไปได้จริง และการนำวิธีการเชิงระบบไปใช้ในการออกแบบจะยิ่งช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการนำไปสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการในครั้ง



นี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นภายใต้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุนอย่างชัดเจนในทุกองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ เช่น ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และเลือกวิธีการนิเทศที่ต้องการและเหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ส่วนเงื่อนไขในการนำรูปแบบการนิเทศ (DSLK Model) ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คือ 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 2) ครูมีความมุ่งมั่นจริงจังในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกันมีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยครูผู้นิเทศและครูผู้รับ การนิเทศเต็มใจ มีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง เช่น เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการนิเทศ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการสอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน หลังจากนั้นครูได้ดำเนินการพัฒนาตนเองทั้งด้านการนิเทศและการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องจากการฝึกปฏิบัติภายใต้การติดตามดูแล ให้คำแนะนำและช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัย ทำให้ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงหลักการและความคิดรวบยอด รวมทั้งเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ที่กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัย และผ่านการอบรมทางด้านเทคนิค และทักษะวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น เทคนิคการนิเทศ เทคนิคการสังเกตการสอน และการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ในขั้นตอนแรกของการพัฒนารูปแบบการนิเทศครั้งนี้ เป็นขั้นการศึกษา ข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Analysis) ซึ่งวิเคราะห์ศึกษาสภาพที่คาดหวังและสภาพที่ปรากฏขึ้นจริงและประเมินความต้องการจำเป็นช่วยให้สามารถกำหนดปัญหาประเด็นที่ต้องนำมาแก้ไข ระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ DSLK Model จะเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกันโดยเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดการพัฒนาศมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้เป็นอย่างดี ดังภาพที่ 2 ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงระบบที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการนิเทศ 4 ขั้นตอน ขั้นการวางแผน กำหนดทิศทาง (Direction Planning: D) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ (Supervisory Management: S) ขั้นการพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Development: L) ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing: K) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ ประกอบด้วย วิธีการนิเทศ 3 วิธี คือ

1. การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง กระบวนการดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาศมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้นิเทศใช้ในการนิเทศภายในกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาศมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนระดับต่ำกว่ามาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 50)

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) หมายถึง กระบวนการที่เพื่อนครูที่เป็นผู้นิเทศร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาศมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศ

ที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนระดับมาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป)

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศติดตามดูแลให้คำปรึกษากับครูในการพัฒนาตนเองเป็นวงจรต่อเนื่องกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนกับกลุ่มผู้รับการนิเทศที่มีผลการทดสอบก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนระดับมาตรฐาน (คะแนนเฉลี่ยของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป)



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ (DSLK Model)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ควรจริงจังและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ
2. ในการดำเนินการนิเทศภายใน ควรเตรียมผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้มีความพร้อม และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนก่อนทำการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจศรัทธา การยอมรับ และความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกันในการนิเทศ
3. โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการให้ชัดเจน และพัฒนาผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความเข้าใจ ความมั่นใจในการทำงาน จะส่งผลให้การนิเทศภายในแบบบูรณาการโรงเรียนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4. ควรดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ด้วยการให้การเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานกับครูที่ประสบความสำเร็จในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนาการนิเทศภายในแบบบูรณาการ โดยใช้แนวคิด หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อนำมาใช้พัฒนาระบบนิเทศภายใน และการจัดการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน
2. ควรศึกษาเจตคติของครูที่มีต่อการดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียน
3. ควรศึกษาแรงจูงใจแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา พานิชวงษ์. (2547). *การพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือกัน*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรรยาพร ลำไย. (2547). *การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนและการนิเทศโดยผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2553). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์. (2563). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2562*. เอกสารทางวิชาการโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2553). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศโครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน*. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- วาสนา บุญมาก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). *การนิเทศภายในสถานศึกษา: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. มหาสารคาม: อภิชาดิการพิมพ์.
- อรรณพ เหมือนสุดใจ. (2545). *การนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bates, A. and Burbank, M. (2019). *Agency in Teacher Supervision and Mentoring*. New York: Routledge
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. Boston: Simo & Schuyter.



บทความวิจัย (Research Article)

การวิจัยและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรม
การเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
Research and Development of Teaching and Learning Technology
Competencies Using the Self-Learning Activity Sets for Teachers
of Sritheprachasan School Under the Secondary Education
Service Area Office of Phetchabun

ศุภโชค แข่งแก้ว¹

Suphachok Khengkaew¹

โรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์, เพชรบูรณ์, ประเทศไทย¹

Sritheprachasan School, Phetchabun, Thailand¹

Received: July 11, 2022 Revised: August 30, 2022, Accepted: August 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครู โรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ กลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยนี้คือครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 60 คน ปีการศึกษา 2564 และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินสมรรถนะครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูเรียงจากมากไปน้อย คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อวัตกรรมการใช้ในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีในการสร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้เรียน 2) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสมและความสอดคล้องในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู 3) ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะด้าน

¹ Corresponding author, Tel. 0800800080, Email: author@gmail.com



เทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับเชี่ยวชาญ และ4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ ชุดกิจกรรม, การเรียนรู้ด้วยตนเอง, สมรรถนะ, เทคโนโลยี, การเรียนการสอน

Abstract

The aims of the research and development were 1) to study needs for developing the teacher's technological usability in teaching pedagogy, 2) to develop the self-learning activity sets to intensify teachers' technology competencies in teaching pedagogy, 3) to compare the level of teachers' technology competencies in teaching pedagogy before and after learning through the self-learning activity sets, and 4) to assess the level of the teacher's satisfaction toward the self-learning activity sets after using the self-learning activity sets at Sritheprachasan school which is under the secondary educational service area office of Phetchabun. The participants are 60 teachers and educational personnel of academic year 2564. The research tools are the questionnaires and evaluation form. The statistical analysis of this research are a content consistency index, mean, standard deviation, percentage, t-test dependent, and modified priority need index. Results of the research shows as 1) the modified priority need index of teaching and learning technology competencies consist of technology in learning management, technology in student development, technology in medial production and innovative learning, technology in learning measurement and evaluation, and technology in interaction and communication with the students, respectively, 2) the self-learning activity sets have sufficiently an appropriation index and indicators of compromise, 3) the level of teacher's technology competencies in teaching pedagogy after learning is higher than before learning through the self-learning activity sets at the statistical significance of .05 degree; in addition, the level of technology competency in learning management were identified at a proficiency level, and 4) the teacher's satisfaction toward the self-learning activity sets were identified at a high level

Keywords: Activity Sets, Self-Learning, Competency, Technology, Teaching and Learning

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เหตุการณ์ในสังคมปัจจุบันต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ในเรื่องการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 16) ในทุกประเทศทั่วโลก ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษยชาติโดยทั่วไป ทำให้ต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะ และความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างเท่าทัน มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมและพอเพียง สอดคล้องกับมาตรา 6 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า



“การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การก้าวเข้าสู่ยุคของโลกาภิวัตน์หรือยุคการคมนาคมเจริญรุ่งเรืองการเดินทางใกล้ไกลง่ายดายและสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพการณ์การแพร่ระบาดจึงขยายตัวในวงกว้างและรวดเร็ว จากคนสู่คน ดังนั้น การป้องกันหรือตัดวงจรของการแพร่ระบาดต้องให้มีระยะห่างระหว่างคน ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ที่มีนักเรียน มารวมกันเพื่อเรียนรู้จากครูผู้สอนและวัยของเด็กจะมีการเล่นและทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การรักษาระยะห่างระหว่างบุคคล และการป้องกันตนเองจากการสัมผัสใกล้ชิดกันจึงทำได้ยาก ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการที่แตกต่างจาก การเรียนการสอนในห้องเรียน ในโรงเรียนตามปกติ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนี้เปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนเราเปลี่ยนแปลง มีปัญหาเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นนักเรียนส่วนใหญ่ที่ประสบปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาเศรษฐกิจ รายได้ไม่แน่นอนทำให้การเรียน การสอนของนักเรียนในสภาพการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ที่ต้องใช้ช่องทางการเรียนรู้ทางออนไลน์ในหลากหลายวิธี เช่น Google classroom, Google meet เป็นต้น โดยการเรียนสดทางออนไลน์ การเรียนจากสื่อที่ครูครุทำแล้วใส่ไว้ในแหล่งต่าง ๆ ที่ใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตหรือการใช้ช่องทางติดต่อประสานกับนักเรียนและผู้ปกครองทางกลุ่มไลน์ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมทางเศรษฐกิจของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามหลักสูตร และปลอดภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนของผู้ติดเชื้อและผู้มีความเสี่ยงสูงในประเทศไทย รัฐบาลได้ออกนโยบายในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) แทนการเรียนที่โรงเรียน (Onsite) เพื่อป้องกันการแพร่เชื้อภายในโรงเรียน ดังนั้นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ในปัจจุบันคือ การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้แบบเดิม (Traditional Learning) เนื่องด้วยรูปแบบของกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนถูกนำเสนออย่างหลากหลายและจำนวนของเทคโนโลยีมากมายที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้มีจำนวนมาก ดังนั้นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาต้องเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน โดยจะต้องพิจารณาถึงวิธี เทคนิค กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละคาบเรียน รวมถึงเทคนิคกระบวนการในการควบคุมชั้นเรียนเพื่อให้ นักเรียนสามารถจดจ่อกับการเรียนตลอดคาบเรียนได้ นอกจากนี้การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะต้องออกแบบวิธีการประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา รวมถึงเลือกใช้เทคโนโลยีให้ตรงกับวิธีการประเมิน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสื่อการเรียนหลายอย่างประกอบกันจัดไว้เป็นชุด (Packages) เรียกว่า สื่อประสม (Multi Media) เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2551) ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้เร็วขึ้นช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความคิดระหว่างการเรียนรู้ ตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนในด้านความสามารถในการเรียน ความสนใจและความถนัดทางการเรียนที่ไม่เท่ากัน อีกทั้งเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนสื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียนรู้ต่างๆ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยลดภาระของผู้สอน โดยผู้สอนแนะนำในแต่ละขั้นตอน มีผลชัดเจนที่ผู้เรียน การสร้างชุดกิจกรรมจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการสอนอย่างเชื่อถือได้ และจะเป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองการเรียนการสอนรวมทั้งพัฒนา การศึกษาได้อีกด้วยจากเหตุผลข้างต้นชุดกิจกรรมการเรียนรู้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยรูปแบบ



การสอนที่ผู้วิจัยสนใจที่นำมาใช้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสืบเสาะหาความรู้ พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และจิตวิทยาศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้เนื่องจากกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ คือการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ ผู้เรียนได้เกิดคำถาม เกิดความคิด และเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนลงมือแสวงหาความรู้และปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาหาคำตอบข้อสงสัยของตนเอง ซึ่งครูผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆให้แก่ผู้เรียน (ทิตนา แคมมณี, 2555)

จากข้อความข้างต้นเห็นได้ชัดว่า บทบาทของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นของการเลือกใช้เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีมาตรฐานความรู้ที่ข้องกับเทคโนโลยีการเรียนการสอน สารความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งระบุเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งมีมาตรฐานความรู้ที่ข้องกับเทคโนโลยีการเรียนการสอน นั้นหมายความว่า ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อเทคโนโลยีต่าง ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่ครูมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน

เพื่อตอบสนองความต้องการในการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูตามข้อกำหนดและนโยบายต่าง ๆ จึงได้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นในหัวข้อการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู และระบุสมรรถนะด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียน 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 3) การใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีในการสร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้เรียน และ 5) การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งถูกระบุและกำหนดนิยามจากการสร้างตารางสังเคราะห์สมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนจากงานวิจัยและนโยบายทางการศึกษา นวัตกรรมชิ้นนี้ถูกออกแบบและพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งหมด 4 ชุดกิจกรรม ที่เน้นเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ 1) การออกแบบเอกสารประกอบการสอนโดยใช้ Canva 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ Google meet และ Line group call 3) การสร้างแบบทดสอบออนไลน์โดยใช้ Google form และLiveworksheet และ 4) การสร้างห้องเรียนออนไลน์โดยใช้ Google classroom โดยทั้ง 4 ชุดกิจกรรมนวัตกรรมจะมีข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาระดับสมรรถนะของครูทั้งหมด 5 สมรรถนะ นั้นหมายความว่าครูจะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ตลอดชุดกิจกรรม

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด
2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร



3. ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร

4. ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับเชี่ยวชาญ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน

ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เข้ามามีบทบาทสำคัญในโลกของเราเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทในแง่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ถ่ายทอดนั้นคือ “ครู” ที่จะต้องเตรียมพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในยุคนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมหาศาล รวดเร็ว และต่อเนื่อง ซึ่งถ้าหากคนในสังคมยังไม่เตรียมความพร้อมให้รู้เท่าทันในการ “เลือกรับ” และ “ปรับใช้” ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชนที่ยังขาดวิจารณญาณในการเลือกรับและปรับใช้ อาจส่งผลกระทบเชิงลบแก่สังคมในระยะยาวจากที่กล่าวมานั้นจึงมีความจำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ได้ ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล นั้นคือ การศึกษา ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นประชากรของชาติให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีวิจารณญาณในการเลือกรับ และปรับ



ใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับไปในทางที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

นอกจากจากการระบาดครั้งใหญ่ของโรค COVID-19 ทำให้มีผลกระทบทั้งในเรื่องการศึกษา การทำงาน การดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย อีกทั้งยังเน้นย้ำให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ที่ผ่านมามีไทยเรามีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเป็นการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีมาตรการส่งเสริมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาหลากหลายแนวทาง อาทิ การจัดการระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทั้งคอมพิวเตอร์ประจำห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะหรือแบบพกพา และการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ e-book และ Application (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการส่งเสริมมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น แต่สิ่งที่เราอาจลืมตระหนักไปคือการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความพร้อม สามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง เพราะแม้มีสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยแต่หากบุคลากรผู้ใช้ไม่รู้จักวิธีใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ สุดท้ายแล้วก็ก่อให้เกิดประโยชน์อะไร เห็นได้จากผลการสำรวจที่ผ่านมาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกี่ยวกับเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาที่พบว่า สถานศึกษากว่าร้อยละ 90 มีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่าง ๆ แต่ในด้านการนำไปใช้กลับพบว่า มีผู้สอนเพียงร้อยละ 26.9 เท่านั้น ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ อีกทั้งการนำไปใช้นั้นยังเป็นเพียงการนำมาประกอบเนื้อหาเท่านั้น ไม่มีการบูรณาการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน จึงส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจำกัดที่เนื้อหาวิชาเท่านั้น ไม่ได้เรียนรู้ทักษะอื่น ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ซึ่งที่เป็นเช่นนี้เพราะครูส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งมองว่าการใช้เป็นเรื่องยุ่งยากไม่จำเป็น ยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่สอนตามหนังสือให้เด็กท่องจำ เพื่อหวังให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.), 2564)

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศสู่การสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการพัฒนาครูในการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2554), กระทรวงศึกษาธิการ (2556), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2557), วาสนา สีสานเกื้อ (2555), อุบลรัตน์ หริณวรรณ (2557), จิราภรณ์ พรหมทอง (2559), Partnership for 21st Century Skills (2002), Maryland State Department of Education (2002), Hong Kong Education City (2005), International Society for Technology in Education (2007), UNESCO (2008), UNESCO (2011) และ Anderson (2010) จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดและทัศนะต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบ ด้านการใช้เทคโนโลยีพัฒนาผู้เรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้เรียน และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้



ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ตอนนี้สิ่งที่เราควรหันมาตระหนักไม่ใช่เรื่องความพร้อมของอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ แต่เป็นเรื่องการพัฒนาครูให้มีความพร้อมและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และถูกต้อง บทความนี้จึงขอหยิบยกประเด็นเรื่องการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยจะเน้นถึงสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูที่ควรจะเป็น ว่ามีลักษณะอย่างไร พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิธีการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

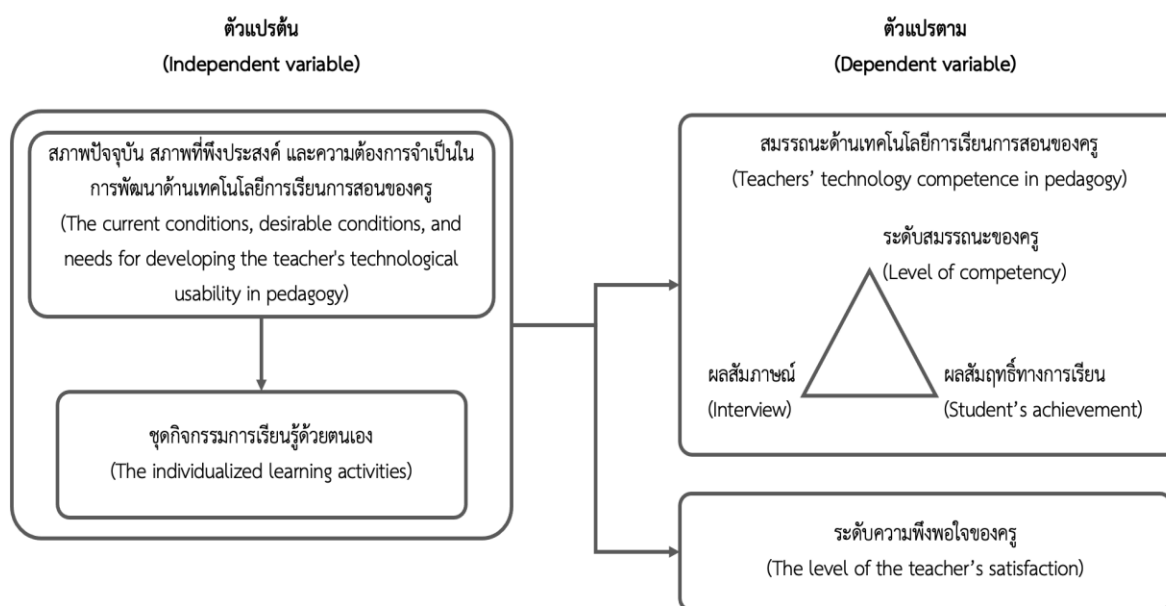
แนวคิดเกี่ยวกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำสำคัญที่มักใช้มีหลากหลายคำ เช่น ชุดการสอน ชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และชุดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังที่ วิเชียร อารังโสติสกุล (2560) กล่าวว่าในกรณีที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งในและหรือนอกห้องเรียน ผู้เรียนสามารถหาความรู้ด้วยตนเองจากชุดการเรียนจนเกิดความเข้าใจต้องใช้คำว่า “ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง” อย่างไรก็ตาม การใช้คำว่า “ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง” เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้สอนเน้นการใช้สื่อประเภทวัสดุและอุปกรณ์ เช่นเดียวกับ “ชุดการสอน” “ชุดการเรียนการสอน” และ “ชุดสื่อประสม” ด้วยเช่นกัน และมีข้อสังเกตที่น่าสนใจ ก็คือ พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้จัดคำว่า “ชุดสื่อประสม” และ “ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง” ไว้ในชุดคำสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา (media and educational technology) อาจเป็นนัยว่ามุ่งเน้นไปที่สื่อนั่นเอง

โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้สอดคล้องกัน เช่น ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นหน่วยการเรียนรู้สำเร็จรูปที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเองโดยศึกษาคำชี้แจง และทำกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในชุดนั้น ทำให้ผู้เรียนมีความรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Hongthong, 2003) จากการศึกษาเอกสารสรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ สื่อการเรียนรู้ที่จัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาและกิจกรรมให้เป็นระบบรัดกุม กำหนดจุดประสงค์ของกิจกรรม กำหนดกิจกรรมเวลา และสื่อการสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตัวเอง และบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา อันสั้น (Marksub, 2012) นอกจากนี้ Royal Institute of Thailand (2012) นิยามว่า สื่อวัสดุช่วยการเรียนรู้ที่จัดรวมไว้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ได้แก่ วัสดุ และเครื่องมือช่วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจัดรวมไว้ในกล่อง หรือกระเป๋าเพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้ายหรือนำไปใช้ในสถานที่ต่างๆ ชุดการเรียนรู้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเอง ประกอบด้วยเอกสาร สาระ วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้ แถบบันทึกเสียง แผ่นวีดิทัศน์ แผ่นซีดี (compact disc) รวมถึงเอกสารอธิบายแนวทางการใช้ การทดลอง ทดสอบ และการประเมินผล เมื่อใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ดังนั้น จะเห็นว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเอกสารประกอบที่ใช้พัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีในการสอนสำหรับครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ชุด ได้แก่ ชุด 1 การออกแบบเอกสารประกอบการสอนโดยใช้ Canva ชุด 2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ Google meet และ Line group call ชุด 3 การสร้างแบบทดสอบออนไลน์โดยใช้ Google form และ Live worksheet และชุด 4 การสร้างห้องเรียนออนไลน์โดยใช้ Google classroom

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อวิจัยและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย 1) การออกแบบเอกสารประกอบการสอนโดยใช้ Canva 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ Google meet และ Line group call 3) การสร้างแบบทดสอบออนไลน์โดยใช้ Google form และ Live worksheet และ 4) การสร้างห้องเรียนออนไลน์โดยใช้ Google classroom กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู แบบประเมินสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test dependent) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน โดยรวม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

ระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.41$) โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป) ทุกข้อ 2) ความสอดคล้องของคุณภาพชุดกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ชุด มีความสอดคล้อง 3) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนจากการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลังการศึกษาสูงกว่าก่อนการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการสัมภาษณ์สมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ พบว่า ครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับเชี่ยวชาญ โดยสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้มาใช้ในการออกแบบจัดการเรียนรู้ สามารถผลิตสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน สามารถนำความรู้ ทักษะมาประยุกต์ใช้ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สามารถนำความรู้ ทักษะมาใช้ในการสร้างแบบทดสอบ เพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลสามารถนำความรู้ไปบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้ความรู้กับผู้อื่นได้ และ 4) ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย คือ ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูก่อนและหลังการศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ได้ออกแบบและพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามขั้นตอนสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครู โดยเริ่มจากการระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กำหนดจุดประสงค์ของชุดกิจกรรมด้วยตนเอง ออกแบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประเมินชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับปรุงชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามข้อเสนอแนะ และทดสอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ข้อมูลในเล่มกิจกรรมและใบงานถูกออกแบบให้ครูได้ศึกษาข้อมูลและทำใบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาระดับสมรรถนะของครูทั้งหมด 5 สมรรถนะ สอดคล้องกับ ลาวัลย์ พลเกล้า (2533 : 95) ที่ให้แนวคิดว่าการพัฒนาชุดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ใช้โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์ ออกแบบกิจกรรม ประเมิน และปรับปรุง และนวลจิตต์ เขาวีร์พิงค์ (2558 : 45-49) ชุดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพแต่ละชุดประกอบด้วย 4 ขั้นตอนการใช้งานดังนี้ 1) ทำแบบทดสอบก่อนเรียน 2) ศึกษาผ่านเล่มกิจกรรม 3) ทำใบงาน และ 4) ทำแบบทดสอบหลังเรียน

และยังพบว่า ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จัดทำขึ้นนั้นมีย่อหน้าประกอบที่เหมาะสม มีการนำเสนอเนื้อหาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ใบความรู้ อุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมและดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน เนื้อหาที่มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมใช้งานง่าย และสะดวกต่อการศึกษา ครูได้รับประโยชน์จากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีประสบการณ์ตรงโดยได้ฝึกทำโดยใช้สถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร อารังโสติสกุล (2560) ที่ให้ทัศนะว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นชุดสำเร็จรูปที่เหมาะสมกับความรู้และทักษะประเภทที่ไม่สามารถถ่ายทอดได้ด้วยการใช้



สื่อประเภทวัสดุและอุปกรณ์ แต่ใช้สื่อวิธีการเข้ามาช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์ตรงในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยที่ประสบผลสำเร็จจากการเริ่มดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่

ในการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมโดยมีเป้าหมายในการศึกษาและพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถช่วยเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน สำหรับครูโรงเรียน ศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 สำรวจเพื่อระบุสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู เป็นขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูเพื่อให้สามารถระบุถึงความต้องการที่ครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ได้อย่างถูกต้อง โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครู

ระยะที่ 2 ออกแบบและพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู เมื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูพบว่าระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก จึงนำมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบและพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู หลังจากนั้นทำการประเมินเพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย (1) แบบประเมินความเหมาะสมของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ (2) แบบประเมินความสอดคล้องของคุณภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 ประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู หลังจากออกแบบและพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูเรียบร้อยแล้ว ระยะสุดท้ายคือการนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 60 คน ผู้วิจัยได้ใช้วงจรการขับเคลื่อนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน หรือ TPPDR Model คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างทีม (Team: T) จัดกลุ่มครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมเป็น 9 กลุ่ม ๆ ละ 5-8 คน โดยออกคำสั่งแต่งตั้ง และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูแต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองมาวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน แล้วนำไปกำหนดประเด็นปัญหา วางแผนพัฒนา ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนผลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนดปัญหาที่แท้จริง (Problem: P) ให้ครูแต่ละคนพิจารณาปัญหาที่ครูพบจากการจัดการเรียนรู้ และเป็นปัญหาที่เด็ก ๆ ส่วนใหญ่ในห้องเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา และครูเสนอปัญหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม PLC เพื่อวางแผนแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน



ขั้นที่ 3 วางแผนการแก้ไข (Plan: P) เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อนำปัญหาดังกล่าวไปใช้ในชั้นเรียนที่ครูแต่ละคนสอนโดยเน้นนวัตกรรมเกี่ยวกับเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ได้จากการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดผลการจัดการเรียนรู้ให้กลุ่มร่วมกันพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 4 ลงมือปฏิบัติตามแผน (Do: D) เมื่อครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเสร็จ นำไปทดลองใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนเป้าหมายที่เป็นปัญหาโดยมีการสังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน และให้ข้อเสนอแนะนำมาเสนอในที่ประชุมกลุ่ม PLC เพื่อการปรับปรุงในแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 5 สนทนาสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ (Reflect: R) ในขั้นตอนนี้หลังจากครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนก็วางแผนเพื่อมาสรุปกันในกลุ่ม PLC แสดงความเห็นร่วมกันว่าปัญหาที่เราเลือกและนำวิธีแก้ไขไปใช้นั้นเป็นอย่างไร และจะมีแนวทางพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

และในกระบวนการประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งหมด 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียน 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 3) การใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้เรียน 5) ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินระดับสมรรถนะของครูเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครูก่อนศึกษาชุดกิจกรรมคือ การประเมินระดับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ทั้ง 5 สมรรถนะย่อย โดยผู้ประเมินประกอบด้วยตนเองและกรรมการ 2 ท่านด้วยแบบประเมินสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู

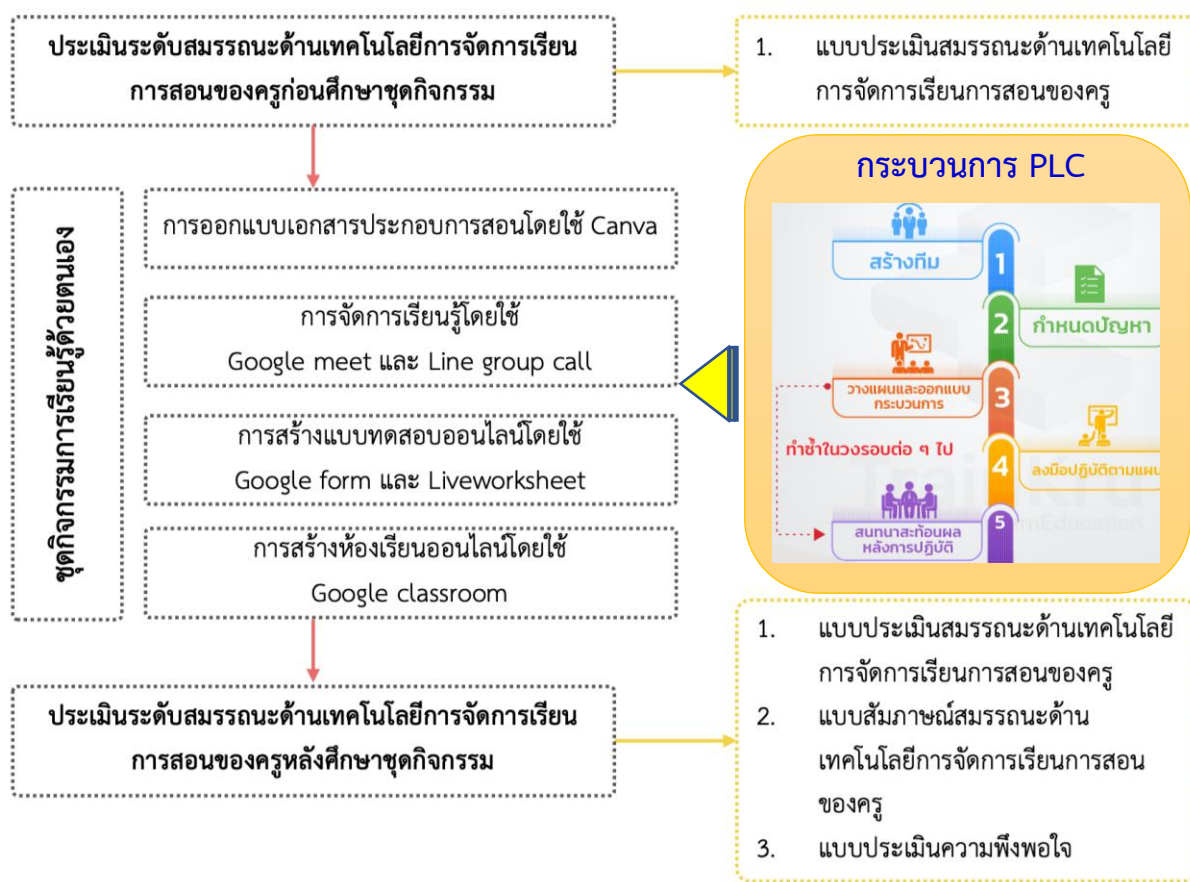
ขั้นที่ 2 ประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครูหลังศึกษาชุดกิจกรรมคือ การประเมินระดับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ทั้ง 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่

2.1 การประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยแบบประเมินสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้ประเมินจะประกอบด้วยตนเอง และกรรมการอีก 2 ท่าน

2.2 การยืนยันผลของการประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู ด้วยการประเมินโดยใช้แบบสัมภาษณ์สมรรถนะเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการประเมินระดับด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการเลือกสุ่มกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงของครู

2.3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยแบบประเมินความพึงพอใจ

จากกระบวนการดำเนินงานดังกล่าวจึงได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครูโรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ (TPPDR Model)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของครูพบว่า ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ ด้านความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ ในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การอบรมและพัฒนา รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีการเรียนการสอน

ดังนั้น โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของครูในการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้โดยขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนอื่นๆ ในศูนย์เครือข่ายหรือโรงเรียนต่างสังกัดเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

2. ควรมีการวิจัยการเสริมสร้างสมรรถนะครูเฉพาะในแต่ละด้าน เช่น ด้านความรู้ พื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการค้นหาค้นหาข้อมูลสารสนเทศ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ได้โปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการเปิดเรียน On site*.
https://drive.google.com/file/d/1CHRDdjCGcNSDr1JxKeo6kybynDx_KdnR/view
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษมนต์ วัฒนารงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กุศยา แสงเดช. (2545). *คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แม็ค.
- แกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี และคณะ. (2554) *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต : เอกสารประกอบการสอน*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 Self Development to be a Learning Person in the 21st Century. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 63-72.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และคณะ. (2553). *การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2552). รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(2), 7-12.



- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1). สืบค้น <http://inno-sawake.blogspot.com/2008/07/1.html>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรมสซิฟ.
- ฐิติพัฒน์ พิษุณดาพงศ์. (2548). *การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร : ปูนซีเมนต์ไทย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2557). *โครงการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้าน ICT ครั้งที่ 15*. กรุงเทพฯ: สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา สีลาภเกื้อ. (2555). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็น ของบุคลากรสำหรับการทำงานในมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล. (2560). บทสะท้อนแนวคิดด้วยชุดการสอน ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และชุดการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 356-369.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการเตรียมการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)*. https://www.surat2.go.th/2021/files/com_news_manual.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). (2564). *รูปแบบการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูเพื่อสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. <https://researchcafe.org/communications-technology-competencies-for-thai-teachers-in-the-21st-century/>
- อุบลรัตน์ หริณวรรณ. (2557). *การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาโดยใช้การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Anderson, J. (2010). *ICT TRANSFORMING EDUCATION: A Regional Guide*. Thailand: UNESCO Bangkok.
- Commission on Information and Communication Technology. (2010). *National ICT Competency Standard (NICS) Basic*. <http://www.ncc.gov.ph/nics/files/NICS-Basic.pdf>
- Crosley, H. (2007). *Effects of Traditional Teaching vs a multisensory Instructional package on the science achievement and attitudes of English language learners middle-school students*. Ph.D. dissertation , school of education, faculty of the department of the division of administrative and instructional leadership, st. john's University.
- Devito, A. & Gerald, H. K. (1976). *Creative Sciencing Ideas Activities for Teacher and Children*. Little: Brown and Company.
- Hong Kong Education City. (2005). *Chief executive's award for teaching excellence teachers association (ATETA) and The Hong Kong association for computer education (HKACE)*. <http://www.hkedcity.net/article/ec-hotpost/23apr10/>



- Hongthong, K. (2003). *The development of learning package toward the community law for ninth grade student*. Master thesis, Silpakorn University.
- International Society for Technology in Education. (2007). *Preparing Teachers to Use Technology*. U.S Department of Education's Preparing: PBS Teacher Line.
- Marksub, V. (2012). *Development of Science Learning Packages for Secondary Students by Utilizing the Ekkamai Science Center for Education*. Master thesis. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Maryland State Department of Education. (2002). *Maryland Teacher Technology Standards*. Maryland: Office of the Deputy State Superintendent for Finance and Administration.
- Partnership for 21st Century Skills. (2002). *Learning for the 21st Century: A Report and Mile Guide for 21st Century Skills*. <http://www.21stcenturyskills.org>.
- UNESCO. (2008). *ICT Competency Standards for Teachers*. United Kingdom: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UNESCO. (2011). *ICT Competency Framework for Teachers*. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7, place de Fontenoy, 75352 PARIS 07 SP.



บทความวิจัย (Research Article)

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการ
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ
การประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick)
The Evaluation of Operational Training for Developing Teachers and
Educational Supporting Staff for Online Learning Arrangement in the
COVID-19 Epidemic Situation Basing on Donald L. Kirkpatrick's
Evaluation Model

วิเศษ ปิ่นพิทักษ์¹

Wises Pinpithak¹

โรงเรียนเพชรพิทยาคม, เพชรบูรณ์, ประเทศไทย¹

Petpittayakom School, Phetchabun, Thailand¹

Received: July 15, 2022 Revised: August 30, 2022, Accepted: August 1, 2022

บทคัดย่อ

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยี
สำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
(COVID-19) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม (2) ประเมินการเรียนรู้
ของผู้เข้ารับการอบรม (3) ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม และ (4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ
สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2-3 องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักงานการศึกษาเอกชน และสำนักงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ครู
จำนวน 357 คน ผู้บริหาร จำนวน 209 คน และนักเรียนจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบทดสอบออนไลน์ที่สร้างจากแอปพลิเคชัน Google Form วิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าซี สรุปผลการประเมิน พบว่า (1) ด้านปฏิกิริยา
ตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้า
รับการอบรมมีคะแนนทดสอบหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ(4)
ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ ประเมินโครงการอบรม, เทคโนโลยี, การเรียนการสอนออนไลน์, ไวรัสโคโรนา 2019, โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก

¹ Corresponding author, Tel. 0819730852, Email: officepks@pks.ac.th



Abstract

The objectives of the study were to evaluate: (1) responding reaction of the trainees, (2) trainees' learning, (3) the trainees' behaviors, and (4) the results arising in the working places of the trainees. The sample were The Office of Basic Education Phetchabun Secondary Area, The Office of Basic Education Phetchabun Primary Area 2-3, The Local Administration Organization, The Buddhist Education Office, The Private Education Office, and The Special Education Office. The number of the samples were 357 teachers, 209 administrators, and 357 students. The data collecting instrument was manipulated through online program created in Google Form, and analyzed to the mean, standard deviation, and Z-test. For the result of learning obtained from the training, the scores measured from posttest were compared with criterion and tested with Z-test. The results showed that: (1) For the trainee's responses, it was found that the most overall satisfaction. (2). For the learning from the training, it was found that the posttest scores of the trainers was significantly higher than the set criterion at statistical level .05. (3) For the trainees' behaviors, it was found that in overall at high level. (4) The results arising in the workplaces of the training participants were found that at high level.

Keywords: Evaluating Training Program, Technology, Online Learning, COVID-19, Donald L. Kirkpatrick

บทนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่สืบเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563-2564 ได้ส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ มากมาย ทั้งในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และโดยเฉพาะทางด้านการศึกษา ดังที่มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย ได้กล่าวถึงผลกระทบต่อการศึกษาวีว่า โรคโควิด-19 ถือนับเป็นวิกฤติที่ทั่วโลกต่างเผชิญอยู่ในขณะนี้ รัฐบาลทุกประเทศจึงต้องปรับมุมมองและความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์และผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขเป็นสำคัญในการรับมือ และเตรียมมาตรการลดการแพร่ระบาดในกลุ่มประชาชนได้อย่างรัดกุมและเหมาะสม ซึ่งบางครั้งบางมาตรการอาจสร้างผลกระทบต่อสังคมในด้านอื่น ๆ อาทิ ผลกระทบต่อระบบการศึกษาซึ่งอาจกลายเป็นหนึ่งในวิกฤติที่ร้ายแรงที่สุดต่อจากนี้ก็เป็นได้ หากกลับมาพิจารณาว่าอะไรคือผลกระทบที่จะต้องได้รับการจัดการให้ทันกาล (กระทรวงมหาดไทย, 2563) ภายในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และในส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์มีหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับจังหวัด คือ ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ออกประกาศคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรการเร่งด่วนในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในช่วงเวลาที่สัมพันธ์กับการศึกษา 2564 กล่าวคือตั้งแต่ฉบับที่ 27 ลงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2564 ถึงฉบับที่ 43 ลงวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2565 รวมจำนวน 16 ฉบับ ซึ่งมีแนวปฏิบัติของสถานศึกษาโดยสรุป คือการเฝ้าระวังป้องกัน และให้จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อลดความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรค (คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเพชรบูรณ์, 2564)



จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนส่วนใหญ่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ครูต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวก และเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคดังกล่าว ครูในโรงเรียนที่เป็นสมาชิกของศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กอปรกับในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังส่งผลกระทบต่อการศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ มีนโยบายให้มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ On Air, On Line, On Demand และ On Hand เพื่อต้องการให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากร ให้มีความรู้และทักษะ ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากร ให้มีความรู้และทักษะ ในการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้แบบออนไลน์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานโดยจัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ ให้กับครู บุคลากร ของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนดหลักสูตรสำหรับจัดอบรมออนไลน์ จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ 1) การสร้างสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Google Sites 2) การสร้างสื่อโดยการบันทึกหน้าจอการบรรยายด้วยโปรแกรม Loom 3) การออกแบบและสร้างสรรค์สื่อการสอนด้วย Canva 4) การสร้างแบบทดสอบออนไลน์ ด้วย Google Form และ 5) การสร้างใบงานให้มีชีวิตด้วย Live worksheets จัดอบรมออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google meet หลักสูตรละ 4 รอบ ระหว่างวันที่ 4 – 5 กันยายน พ.ศ. 2564 โดยโรงเรียนเพชรพิทยาคมได้รับผิดชอบให้เป็นหน่วยงานหลักในการอบรมพัฒนาทั้ง 5 หลักสูตรดังกล่าว (ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์, 2564)

ทั้งนี้ ได้คาดหวังถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับโดยตรงให้เกิดขึ้นกับครู เนื่องด้วยในภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครูจำเป็นต้องมีความรู้และสามารถจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังที่นำเสนอมาแล้ว แสดงให้เห็นถึงมูลเหตุสำคัญของการจัดทำโครงการดังกล่าว ดังนั้น เพื่อทราบประสิทธิผลของโครงการอบรมว่าสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ จำเป็นต้องมีการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครั้งนี้ ใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่นิยมใช้สำหรับประเมินโครงการการฝึกอบรม เคิร์กแพททริก ได้เสนอแนะการประเมินผลเป็น 4 ระดับ คือ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินการเรียนรู้

(Learning) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ (Results) (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

จากที่มาและความสำคัญของการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ประเมินจึงดำเนินการประเมินโครงการนี้ขึ้น

คำถามการประเมิน

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครั้งนี้ มีคำถามการประเมินจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับใด
2. ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับใด
4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมเชิงเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การประเมิน

การประเมินโครงการนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางของดอนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ในการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้ง 4 ระดับ ประกอบด้วยระดับที่ 1 การประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับที่ 2 การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการ และระดับที่ 4 การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินดังนี้

1. เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction Evaluation)
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม (Learning Evaluation)
3. เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม (Behavior Evaluation)
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม (Results Evaluation)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการอบรม

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006: 21-26) ได้สรุปสาระสำคัญของการประเมินโครงการอบรม ดังนี้

1. ปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินระดับนี้ เป็นการวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการ ทำนองเดียวกันกับการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า



2. การเรียนรู้ (Learning) การประเมินระดับนี้ พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ที่พัฒนาขึ้นจากเดิม หรือทักษะที่เพิ่มขึ้นตามผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. พฤติกรรม (Behavior) การประเมินระดับนี้ พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม อันเนื่องมาจากความตั้งใจในการฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขส่วนบุคคลที่จำเป็น 4 ข้อ ได้แก่

3.1 บุคคลต้องมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง

3.2 บุคคลต้องทราบว่าตนเองกำลังจะทำสิ่งใด และทำอย่างไร

3.3 บุคคลต้องปฏิบัติงานในครรลองที่ถูกต้องตามบริบทของสังคม

3.4 บุคคลควรได้รับรางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ผลลัพธ์ (Results) การประเมินระดับนี้ พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความตั้งใจในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือผลผลิต การลดต้นทุน การได้ผลประโยชน์เพิ่มขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจนไว้ตั้งแต่เริ่มต้น

ดังนั้น ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมว่ามีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่ ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ สื่อทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมเหมาะสมเพียงไร วิทยากรเหมาะสมหรือไม่ ได้รับความรู้ ทักษะในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินผลการเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรมหลังการฝึกอบรม เกี่ยวกับความรู้ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ การปฏิบัติ เป็นต้น การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงานว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร เป็นต้น และการประเมินผลลัพธ์ (Results) ที่เกิดต่อองค์กร เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเพิ่มของประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนในแต่ละภูมิภาคของประเทศต้องมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการได้เตรียมความพร้อมโดยกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนของโรงเรียนในแต่พื้นที่ไว้ ทั้งหมด 5 รูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ประกอบด้วย การเรียน**แบบ On-site** คือ การเดินทางมาเรียนที่โรงเรียนซึ่งเหมาะสมสำหรับโรงเรียนที่มีปริมาณนักเรียนน้อยสามารถจัดพื้นที่แบบเว้นระยะห่างและเข้มงวดการสวมหน้ากากอนามัยตามมาตรการด้านสาธารณสุข การเรียน**แบบ On-Air** ผ่านระบบมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม หรือDLTV การเรียน**แบบ On-Line** ครูผู้สอนทำการสอนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การเรียน**แบบ On-demand** ผ่านระบบแอปพลิเคชันและการเรียน**แบบ On-hand** ครูผู้สอนเดินทางไปแจกเอกสารใบงานให้กับนักเรียนที่บ้าน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลนั้น เจริญ ภูวิจิตร (2564) ได้นำเสนอไว้ 10 แนวทาง ได้แก่



1. การวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางและออกแบบการเรียนการสอนผ่านออนไลน์เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่คาดหวังว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร
2. ครูผู้สอนมีทักษะรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการสร้างสรรค์ เพื่อความสะดวกและราบรื่นในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังผู้เรียน
3. กำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียนเพื่อให้เข้าถึงการสอนออนไลน์รวมถึงตารางเวลาในการสอน ความคาดหวังที่จะได้รับจากผู้เรียนจากใบงาน ที่ครูผู้สอนได้มอบหมายให้ผู้เรียน
4. ออกแบบการสอนที่น่าสนใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนขณะเรียนออนไลน์เพื่อพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน
5. รูปแบบการเรียนการสอนมีความหลากหลาย เพื่อที่จะทำให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (Interactive) อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์
6. เลือกเครื่องมือการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การเลือกใช้แพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันต่างๆ
7. เสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกนอกชั้นเรียนด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อาทิ แบบฝึกหัดการบ้าน ใบงาน หรือการทำโครงการ โครงการ เป็นต้น
8. ให้ผู้เรียน Feedback โดยผู้สอนควรขอความเห็นจากผู้เรียนโดยตรงเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น และควรให้ผู้เรียนแสดงความเห็นให้ครอบคลุมทุกอย่างตั้งแต่เนื้อหาไปจนถึงวิธีการสอน และสิ่งที่ต้องปรับปรุง
9. บริหารและจัดเวลาการเรียนที่ยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบการเรียนการสอนที่ใช้เวลาน้อยลงแต่ยังคงเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น
10. กำหนดแนวทางประเมินผล และให้คำแนะนำที่มีคุณภาพและเหมาะสม การประเมินผลและให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของแต่ละคนถือเป็นประเด็นที่ครูผู้สอนจะต้องมีการจัดการที่ดี โปร่งใสและเป็นที่รับรู้ร่วมกัน โดยครูผู้สอนจะต้องปรับลักษณะของงานและการทำกิจกรรมที่มอบหมายให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ ตัวชี้วัด เพื่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของหลักสูตร ทั้งนี้ หากสามารถประเมิน แบบ 360 องศา ได้จะเป็นการดี เช่น ผู้เรียนประเมินการสอน ครูประเมินการเรียนรู้ เพื่อนประเมินผู้เรียน ด้วยกัน และผู้ปกครองประเมินการสอน และการเรียนรู้ เป็นต้น

ดังนั้น ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคู บุคลากร ให้มีความรู้และทักษะ ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากร ให้มีความรู้และทักษะ ในการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้แบบออนไลน์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานโดยจัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ ให้กับครู บุคลากร ของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนดหลักสูตรสำหรับจัดอบรมออนไลน์ จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ 1) การสร้างสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Google Sites 2) การสร้างสื่อโดยการบันทึกหน้าจอการบรรยายด้วยโปรแกรม Loom 3) การออกแบบและสร้างสรรค์สื่อการสอนด้วย Canva 4) การสร้างแบบทดสอบออนไลน์ ด้วย Google Form และ 5) การสร้างใบงานให้มีชีวิตด้วย Live worksheets จัดอบรมออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google meet หลักสูตร

ละ 4 รอบ ระหว่างวันที่ 4 – 5 กันยายน พ.ศ. 2564 (ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์, 2564)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินโครงการอบรม

วิธีดำเนินการประเมิน

การประเมินครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เพชรบูรณ์ เขต 2-3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักงานการศึกษาเอกชน และสำนักงานการศึกษาพิเศษ ที่สมัครเข้ารับการอบรมทั้งหมด ทุกหลักสูตรและทุกรอบการอบรม ที่มีข้อมูลตอบกลับในระบบการรับสมัครออนไลน์ จำนวน 3,300 คน ผู้บริหารสถานศึกษาตามสังกัดที่ครูเข้ารับการอบรม จำนวน 436 คน และจำนวนนักเรียนเท่ากับจำนวนครูที่เข้ารับการอบรม 3,300 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวนผู้สมัครเข้ารับการอบรมทั้งหมด ทุกหลักสูตรและทุกรอบการอบรม ที่มีข้อมูลตอบกลับในระบบการรับสมัครออนไลน์ ผู้บริหารในสถานศึกษาที่ครูเข้ารับการอบรม และนักเรียนในสถานศึกษาที่ครูเข้ารับการอบรม จำแนกตามสังกัด ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน จากทุกโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ เลือกครูตามการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ในตอนที่ 3 และเลือกนักเรียนตามจำนวนครู ซึ่งผู้ประเมินกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดและสถานภาพ ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 209 คน ครู จำนวน 357 คน และนักเรียนจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบทดสอบออนไลน์ที่สร้างจากแอปพลิเคชัน Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าซี

สรุปผลการประเมิน และอภิปรายผล

สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินโครงการอบรมออนไลน์จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรที่ 1 การสร้างสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Google sites หลักสูตรที่ 2 การสร้างสื่อโดยการบันทึกหน้าจอการบรรยายด้วยโปรแกรม Loom หลักสูตรที่ 3 การออกแบบและสร้างสรรค์สื่อการสอนด้วย Canva หลักสูตรที่ 4 การสร้างแบบทดสอบออนไลน์ด้วย Google Form และหลักสูตรที่ 5 การสร้างใบงานให้มีชีวิตด้วย Live worksheets ผลการประเมินพบว่า (1) ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อ ซึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตรและทุกรอบการอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนทดสอบหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ(4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้ประเมินพิจารณาพบว่า มีประเด็นข้อค้นพบจากการประเมินที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจน เพื่อให้ได้องค์ความรู้สำหรับการพัฒนาการดำเนินงานในลำดับต่อไป จำนวน 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดอบรมออนไลน์ตามโครงการนี้ สร้างความรู้สึกระทึกใจให้แก่ผู้รับการอบรมได้ดี ดังจะเห็นได้จากในภาพรวมของแต่ละหลักสูตร และแต่ละรอบการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อ รูปแบบการรับสมัครเข้ารับการอบรมออนไลน์ เนื้อหาสาระของหลักสูตรการอบรม และการดำเนินการอบรมของคณะวิทยากรในเรื่อง ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ การใช้สื่อประกอบการจัดอบรม การใช้ภาษาสื่อสารกับผู้เข้ารับการอบรม ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยญานัก วงศ์บา และ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ (2555) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพททริก โดยพบว่าการประเมินระดับที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อ

เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยาการเทคนิคการฝึกอบรม และปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และงานวิจัยของ วิไลพร จันทรโพยม (2557) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) โดยพบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยา ความพึงพอใจในภาพรวม คะแนนเฉลี่ยสำหรับครูและนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยคะแนนเฉลี่ยของโครงการในภาพรวมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนเฉลี่ยของโครงการในภาพรวมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

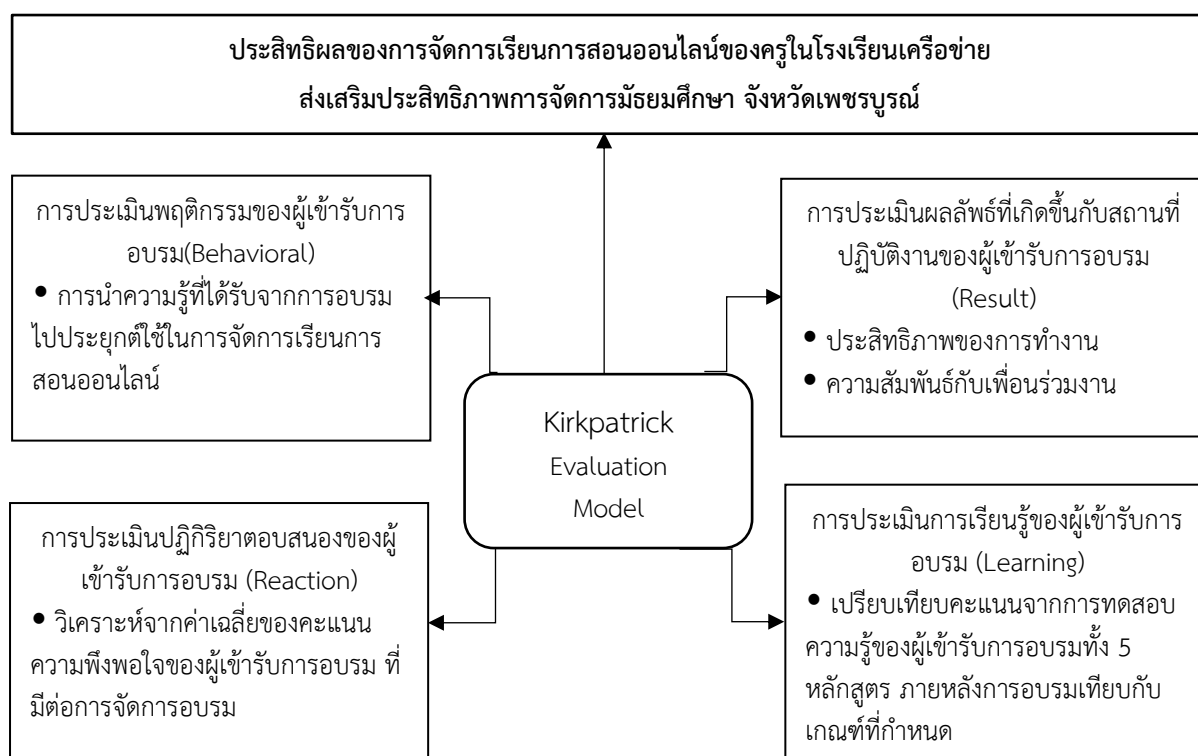
2. จากผลการประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่พบว่า คะแนนทดสอบหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมทั้ง 5 หลักสูตร มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 40 คะแนน (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม) แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นของการใช้แอปพลิเคชัน และมีความสามารถในการระบุวิธีการใช้งาน แอปพลิเคชันได้ถูกต้อง ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาสินี วิบูลย์วัฒนากุล (2564) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขด้านบริการอนามัยการเจริญพันธุ์ยุคใหม่สำหรับวัยรุ่นและสตรี เขตสุขภาพที่ 7 ในรูปแบบของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick Model) พบว่าระดับความรู้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีระดับความรู้อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 100 ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของ วราภรณ์ ดีน้ำจิต และคณะ (2563) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี เพื่อประเมินหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี ตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก พบว่าด้านผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยความรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าเจตคติต่อการเรียนหลักสูตรอยู่ในระดับดีมาก

3. จากผลการประเมินผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมที่พบว่า ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนออนไลน์หลังเข้ารับการอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หมายความว่า กลุ่มบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละระดับมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการจัดอบรมไปปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารในระดับการบังคับบัญชาพิจารณาในด้าน การปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการร่วมกันนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ต่อผู้บริหารของคณะครูครูในระดับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูในการให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ และนักเรียนในระดับผู้รับการปฏิบัติด้านการสอนออนไลน์จากผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง ในด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์มีความหลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลพร จันทรโพยม (2557) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) ซึ่งพบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยผลการประเมินการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนที่ครูแนะนำ

จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมรู้เท่าทันสื่อและเนื้องานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจของครูในการนำความรู้ทักษะการรู้เท่าทันสื่อไปใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Iswantir M and Zulfani Sesmiarni (2020) ซึ่งทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนออนไลน์ เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ หลักสูตรการสอนแบบจุลภาคของคณะพัฒนาการสอนและการอบรม แห่งวิทยาลัย IAIN Bukittinggi ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า นักศึกษาร้อยละ 40.65 ที่เรียนออนไลน์ตามหลักสูตรการสอนแบบจุลภาคมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น แสดงว่า หลังจากที่ได้เข้ารับการอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติด้านการสอนออนไลน์ จนเกิดความรู้ความเข้าใจการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการสอนออนไลน์ แล้วนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการสอนออนไลน์จริง ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งด้านพฤติกรรมการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการจัดการสอนออนไลน์สำหรับนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูในโรงเรียนเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม (Behavioral) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม (Result) การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม (Learning) และการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูในโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถกำหนดรูปแบบหรือแนวทาง การอบรมเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญต่อสาระของหลักสูตรการอบรม ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการสอนออนไลน์ การคัดเลือกคณะวิทยากรซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ลำดับขั้นตอนการสอนหรือการนำเสนอ การใช้สื่อประกอบการอธิบาย และการใช้ภาษาสื่อสารกับผู้เข้ารับการอบรม
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม ไปพัฒนาวิธีการสอนออนไลน์ให้เกิดประสิทธิผล และมีความยั่งยืน
3. ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปศึกษาต่อยอด ทักษะการใช้แอปพลิเคชันใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ทั้งในการสอนแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ควรใช้กระบวนการวิจัย สำหรับติดตามผลการสอนออนไลน์ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู นักเรียน และสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการประเมินครั้งต่อไป

1. การนำรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริกไปใช้ในการประเมินการอบรม ระดับที่ 2 ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ควรนำผลการทดสอบความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบกับผลการทดสอบหลังการอบรม ร่วมกับตัวแปรความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี ให้ได้ข้อสรุปถึงความแตกต่างระหว่างความรู้ก่อนและหลังการอบรมว่าเป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมิน
2. ควรนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มาใช้ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณตามกรอบการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการประเมินที่สะท้อนปฏิกิริยาตอบสนองการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2563). ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทย (สคบ.มท.). <https://www.mocovid.com/>
- คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเพชรบูรณ์. (2565). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no498-150564.pdf>
- เจริญ ภูวิจิตร. (2564). การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล. <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20210827.pdf>
- ชัยญญาภัก วังศ์บา และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2555). ประเมินการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก. *สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น*, 19(1), 27-38.
- วรารณณ์ ดีน้ำจิต และคณะ. (2563). ประเมินหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางด้านการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง ของคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. *วารสารเกื้อการุณย์*, 27(2), 20-35.



- วิลาสินี วิบูลย์วัฒนากุล. (2564). ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขด้านบริการอนามัยการเจริญพันธุ์ยุคใหม่สำหรับวัยรุ่นและสตรี เขตสุขภาพที่ 7 ในรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model). *วารสารศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น*, 13(2), 55-72.
- วิไลพร จันทรโพยม. (2557). *ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ศูนย์เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์: เอกสารวิชาการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- Iswantir, M. & Sesmiarni, Z. (2020). The Evaluation of Online Learning in Micro Teaching Course in Tarbiyah and Teacher Training Faculty IAIN Bukittinggi. *Journal of Physics: Conference Series*. 1779(44), 1-8. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1779/1/012044/pdf>
- Kirkpatrick, D. L. and Kirkpatrick, J., D. (2006). *Evaluating Training Programs*. (3rd ed). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistics*. (Second Edition). New York: Harper & Row.



บทความเทคนิค (Technical Article)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

The Good Character of Academic Administrators in Digital Period

สาคร มหาหิงค์¹, บุญจักรวาล รอดบำเรอ², วิราภรณ์ ส่งแสง³

นักวิชาการอิสระ^{1,2,3}

Sakorn Mahahing¹, Bunchakkrawan Rotbamroe², Wiraporn Songsang³

Independent scholars^{1,2,3}

Received: June 18, 2022, Revised: July 19, 2022, Accepted: July 20, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายและสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบาย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ บริหารจัดการข้อมูลสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านการสื่อสาร เป็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการบริหารจัดการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ใช้เครื่องมือดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพครู 4) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เป็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี รู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคม ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ และกฎหมายหมายของสังคม

คำสำคัญ : คุณลักษณะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

The article was on the aim for explaining and synthesis good character of academic administrators in digital period with was the essence on academic administration for enhancing the efficiency and effectiveness included 4 aspects as follows: 1) The aspect of vision denoted by the good character of academic administrators of operation for the organization on responding the policy and transpiring the vision, administration and management for academic data through technology information. 2) The aspect of communication was denoted the good character of academic administrators denoting by administration and management through

¹ Corresponding author, Tel. 0813924222, E-mail: sakorn2060@gmail.com



on-line social media. 3) The aspect of learning culture was denoted the good character of academic administrators by learning and perceiving the policy on continuity and creation learning network on generality by using the digital instrument for learning exchange and development for potentiality of the teachers. 4) The aspect of being citizen in digital period denoted the good character of academic administrators by good model with the using of technology for society and realizing the virtue, ethics, rule and social law.

Key words: The Good Character, Academic Administrators, Digital Period

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อโลกหลายด้านไม่ว่าจะเป็นความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการระบาดของโรคภัย ทุกสิ่งล้วนมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอีกสิ่งหนึ่งที่พลเมืองโลกได้เผชิญในศตวรรษที่ 21 คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่รวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีดาวเทียมเพื่อการติดตามสถานการณ์อุทกภัย รวมถึงการระบาดของไวรัสโควิด-19 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

World Economic Forum (2022) ได้กำหนดตัวชี้วัดความอัจฉริยะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DQ – Digital Intelligence) และได้กำหนดแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามนโยบาย เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยมีเป้าหมายสำคัญ 4 ข้อ คือ 1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับต่างประเทศ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรม สร้างสรรค์ธุรกิจใหม่ พาประเทศไปสู่ GDP ที่สูงขึ้นมากกว่า 25% 2) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยการให้บริการ 3 ข้อมูลข่าวสารและบริการอื่นๆ ผ่านสื่อดิจิทัล ประชาชนทุกคนเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง โดยตั้งเป้าให้อยู่ใน 40 อันดับแรกของดัชนี ICT Development Index 3) เตรียมความพร้อมทักษะการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล และทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มกำลังคนด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น 4) ปฏิรูปการทำงานภาครัฐ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างโปร่งใสของการบริการภาครัฐ พัฒนาไปสู่ 50 ประเทศในการจัดอันดับของ UN-eGovernment Ranking

จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลเพื่อการหาโอกาสใหม่ การบุกเบิกเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ นับเป็นภาระกิจของหลายองค์การดำเนินการในการเพิ่มตลาดใหม่ และหากการเพิ่มตลาดประสบความสำเร็จ องค์การต้องพัฒนาองค์การเพื่อก้าวไปสู่ตลาดใหม่ๆ ให้สามารถรองรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบกบการเผชิญสภาวะการพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) หรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็นวิกฤตของหลายๆ องค์การ การที่มุ่งจะพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นนั้นก็ควรใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรมต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(Sustainable Development Goals : SDGs) ทำให้ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลรวมทั้งการปรับโครงสร้างไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565 - 2570 “พลิกโฉมประเทศไทย ไปสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” ทำให้ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจากผลการการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ยิ่งพบว่ามีปัญหาหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดโดยเฉพาะด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยเห็นได้ชัดว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล จึงต้องเร่งนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการขับเคลื่อนคุณลักษณะ และการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญ

จากสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และทักษะทางดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนนั่นเอง (ดาวรรุณณ ถวิลการ, 2564) ดังนั้น ในบทความนี้ผู้เขียนจะนำเสนอความหมายและองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจากนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้แสดงทัศนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายและองค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

เกี่ยวกับความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้มีนักวิชาการหรือนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้หลากหลายแต่มีความสอดคล้องกัน เช่น Flanagan, Jacobson (2003: 130) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียนเป็นความแน่วแน่มั่งคั่งต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษา ในขณะที่ Nak Ai (2006) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารงานของผู้ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยี โดยใช้คุณลักษณะของผู้นำตลอดจนกระบวนการบริหารปฏิบัติทางวิชาชีพ Kerdtip (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาให้เป็น หนึ่งเดียวอย่างมีความหมาย Stodd (2014:19) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงาน จำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และWoodward & DeMille (2015) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อ ผู้อื่น สร้างความงดงามแก่โลก ยกย่อง วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อนุชนชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้ นอกจากนี้ ศิริพงษ์ กลั่น

ไพฑูรย์ ได้สรุปว่าผู้นำยุคดิจิทัลเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรือง เท่าที่เป็นไปได้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบจะเห็นว่ามีการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างหลากหลายผู้เขียนขอนำเสนอ 9 แห่ง ดังนี้

1. Howard Gardner, (2006: 3-4) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือคุณลักษณะแห่งจิต 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) คุณลักษณะแห่งจิตเชี่ยวชาญ เป็นจิตแห่งความรู้ในวิชาการหรือศาสตร์บางอย่างจนสามารถนำไปสร้างประโยชน์หรือสร้างอาชีพได้ ความรู้อาจไม่ได้มาจากตำราเรียน แต่อาจเป็นความเชี่ยวชาญจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมายาวนานจนชำนาญ 2) คุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ เป็นจิตที่สามารถคัดกรอง แยกแยะ จัดลำดับข้อมูลให้เหลือเพียงสิ่งสำคัญ และตรงกับจุดมุ่งหมายนำมาสรุปใหม่ตามความเข้าใจและถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้ 3) คุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ชีวิตสร้างสรรค์เป็นสิทธิ์ที่เห็นมุมมองหรือไอเดียกับปัญหาแปลกใหม่แตกต่างจากเดิมเห็นโอกาสในวิกฤต กล้าคิด กล้าทำ ทำในสิ่งที่ไม่ซ้ำเก่า เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าและคิดยืดหยุ่นรับความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ 4) คุณลักษณะแห่งจิตเคารพ เป็นจิตที่เข้าใจจุดยืนของตนแต่สามารถยอมรับความคิดหรือความเชื่อที่มีความแตกต่างของคนอื่นอย่างอ่อนน้อมไม่ดูแคลนความเชื่อหรือวิถีดำเนินชีวิตของผู้อื่นว่าไม่จริงหรือด้อยกว่า และ 5) คุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม เป็นจิตที่ตระหนักรู้ในคุณค่าและหน้าที่การเป็นมนุษย์ครอบคลุมถึงการเป็นพลเมืองของชุมชนประเทศชาติและโลกใบนี้โดยยึดมั่นอยู่บนความดีงาม

2. Stewart M, (2015: 1-9) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีความกล้า มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสารการสร้าง ความเข้าใจตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ซึ่งมีหลักการ ดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการโดยผ่านทางอุปกรณ์ต่างๆ ได้ตลอดเวลา สื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และมีกลยุทธ์ในการใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้บริหารในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้ความเป็นผู้บริหารแบบดิจิทัล คือ การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการทุกกลุ่มในการ สื่อสารแบบสองทิศทาง 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเล่าเรื่อง เพราะในปัจจุบันการประชาสัมพันธ์ที่เป็นบวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถควบคุมเนื้อหาสามารถสร้างรากฐานที่ดีได้โดยการทำเช่นนี้จะสร้างวิธีการที่แชร์สิ่งที่เป็นบวกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและสร้างระดับความโปร่งใสในองค์กรได้เป็นอย่างดี 3) การสร้างแบรนด์ (Branding) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจถึงคุณค่าและการสร้างแบรนด์ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการในปัจจุบันและในอนาคตซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างสถานะทางบวกที่เน้นด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจของชุมชนและช่วยดึงดูดรักษาครอบครัวไว้ได้เมื่อต้องการหาสถานที่ที่จะส่งลูกไปสถานศึกษา 4) การมีส่วนร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจว่าสถานศึกษาควรสะท้อนชีวิตจริง และอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ ผ่านเครื่องมือที่ใช้อยู่นอกสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นไม่ได้เลยถ้าไม่ได้เรียนรู้ไม่ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียน และอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นมีชุดการสื่อสาร และการ



แก้ปัญหาซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดสร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้นในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งสังคมดิจิทัล 5) การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลาย เกี่ยวกับทรัพยากรเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ รับข้อเสนอแนะเชื่อมกับผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา และปฏิบัติงานรวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำนอกจากนี้ยังมีวิธีการใหม่ที่นำต้นต้นในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 6) การค้นพบสภาพช่องว่าง และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Re-Envisioning Learning Spaces and Environments) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเริ่มปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมสนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นให้มีความ สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลโดยการเริ่มต้นในการ สร้างวิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้การเรียนรู้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและพลวัตที่ประกอบด้วยช่องว่างแบบผสมผสานปรับบทบาทการเรียนรู้สู่เกมการเรียนรู้จากภาพถ่ายสู่การเรียนรู้ที่เสมือนจริง และ7) โอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยีเพิ่มโอกาสการปรับปรุงในหลายด้านทางวัฒนธรรม ของสถานศึกษาในสังคมใหม่ ซึ่งหมายถึง สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมแห่งเครือข่าย (Network Society) ที่มีการเกิดของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมีความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นดิจิทัลสูง มีความสัมพันธ์ในแนวราบหรือแบบกระจายแทนที่ความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง หรือแบบสั่งการเป็นสังคมใหม่ที่ต้องการคุณลักษณะผู้บริหารแบบดิจิทัลที่ยังคงต้องการคุณลักษณะพิเศษบางประการแบบดั้งเดิมที่มีอยู่เช่นความเห็นอกเห็นใจความผูกพันการยึดมั่นในความศรัทธาและอื่นๆ ส่วนที่ควรเพิ่มเติม คือทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ ในข้อจำกัดและโอกาสของเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer) การสื่อสาร (Communication) และเนื้อหา (Content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (Multi-Media) ความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับองค์การ

3. Eric Sheninger (2019: 78-79) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (The Pillars of Digital Leadership) ดังนี้ 1) ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student engagement or learning) ในด้านความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม คือ แนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษา ควรจะสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนโดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสารการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันทางด้านสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม 2) การปรับวิสัยทัศน์



สิ่งแวดล้อมและพื้นที่ในการเรียนรู้ (Re-envisioning learning space and environment) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลัก ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้วการเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิดการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional growth or development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของ สื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ การเรียนรู้ที่หลากหลายการจัดการทรัพยากรการเข้าถึงองค์ความรู้ การรับความคิดเห็นการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทางนันทนาการศึกษาและนักปฏิบัติเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 4) การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียว หรือสองทางโดยสามารถประชาสัมพันธ์ หรือรายงานการดำเนินงานต่างๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่ายและเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟสบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด 5) การประชาสัมพันธ์ (Public relations) ข้อเท็จจริงประการหนึ่ง ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการประชาสัมพันธ์ ก็คือ ทางเราไม่ดำเนินการบอกเล่าเรื่องราวของเราเองคนอื่นก็จะทำการบอกเล่าเรื่องราวต่างๆ ให้เราและบ่อยครั้งมักจะเล่าเรื่องราวที่ไม่ตรงกับสิ่งที่เราต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่แกนนำในการนำเสนอประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในส่วนนี้ จะเน้นที่ตัวผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่จำเป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่างๆ ในการจะทำเช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือ หรือ ช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวก ที่เกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊กของสถานศึกษา เป็นต้น 6) การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ในโลกธุรกิจเข้าใจถึงคุณค่าของภาพลักษณ์ หรือ แบนด์ และผลกระทบต่อผู้บริโภคสำหรับสถานศึกษาแล้วภาพลักษณ์เป็นแบนด์คือความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครองชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบ

ร่นดิในเชิงบวกที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชนและช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรกๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งถือว่าจำเป็นไม่น้อยเช่นกันในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ของสถานศึกษา และ7) การสร้างโอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเน้นที่การใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลายๆ ด้าน

4. ต้องลักษณะ บัญธรรม, (2559: 219 – 220) กล่าวถึง ผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลตามมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหาร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ และนำการพัฒนาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นเลิศและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในองค์กร 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างสรรคพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษาการจัดการและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง 3) ความเป็นเลิศการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมโดยที่มอบอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) การเตรียมผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลควรจัดอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า และ5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิวัฒนาการวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

5. เอกชัย กี่สุขพันธ์, (2563: ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริงดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็นดังต่อไปนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง 2) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษา โดยให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วสะดวกต่อการใช้งานพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างพอเพียง 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูการบริหาร งานสถานศึกษาในด้านต่างๆตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา 4) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของ



สถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้ เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 6) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ ครู อาจารย์ และบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน และ 7) จัดให้มีระบบ กำกับติดตาม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้ง ครู อาจารย์บุคลากรทุกคน และ นักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

6. บรรจง ลาวะลี, (2560: 214) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคโลกไร้พรมแดน ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านเทคโนโลยีนัก สร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

7. จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ บุริสาร, (2561: 182) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเชิง เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ความเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้นำต้องสร้าง แรงจูงใจ ในการทำให้ผู้อยู่ยอมรับไว้วางใจและทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีความทันสมัย กล้า ในการตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน เข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่ายและรวดเร็ว 2) การพัฒนาการเรียนรู้ในยุค ดิจิทัล ซึ่งผู้นำจะต้องส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์โปรแกรม ห้องปฏิบัติการต่างๆ สื่อที่ ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ความรู้ และการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะตาม นโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการให้สามารถใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ซึ่งผู้นำจะต้องสนับสนุนส่งเสริมและสร้างนวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ คือ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงการ พัฒนาองค์กร รวมถึงการจัดแหล่งเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการองค์กร และ 5) ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล คือ ผู้นำต้องสามารถ ตรวจสอบ ควบคุมตนเองสร้างปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจให้เกิดกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การเข้าถึงความแตกต่าง ของสมาชิกในชุมชนอย่างมีคุณภาพ

8. สราวุธ นาแรมงาม, (2561: 95 - 98) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำยุค 4.0 นั้นประกอบด้วย 1) Mind Set มีทัศนคติ มุมมองหรือแนวความคิดที่ดี ยอมรับ สิ่งใหม่ เปิดใจพิจารณาถึงเหตุผล ในความ จำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (ในที่นี้ซึ่ง หมายถึง การเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย 4.0) เช่น มองว่าการเปลี่ยนแปลง คือ การแก้ปัญหาเป็นความท้าทายและโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา แทนที่จะมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นต้นเหตุของปัญหา เป็นต้น 2) Vision มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความสามารถในการมองเห็น ทิศทาง วิฤต และโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อย่างชัดเจนบนพื้นฐานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ไม่ใช่ความเพ้อฝันพร้อมทั้งสามารถนำผลของ การเปลี่ยนแปลงนั้นมากำหนดเป้าหมายวางแผนและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขวิฤตหรือใช้โอกาสที่ เกิดขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตได้ 3) Ethics มีจริยธรรม/คุณธรรม คือ มีความประพฤติถูกต้อง เหมาะสมและอยู่ภายใต้กฎหมาย ศีลธรรม วัฒนธรรมหรือจารีต ประเพณีที่ดี งาม ตลอดจนมีความรับผิดชอบ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่น/ศรัทธาแก่ผู้ตามได้ 4) Influence มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น สามารถ ชักจูงหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เปลี่ยนความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม การปฏิบัติไปในทิศทางที่ดี ที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้



ร่วมกันได้ 5) Communication มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสืบข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ ไปสู่บุคคล กลุ่มเป้าหมายได้แบบง่ายกระชับและชัดเจน (Simple, Concise and Clear) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย รับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเหตุผลและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 6) Communication สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทีมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลงทั้งหมดทั้ง ภายใน/ภายนอกหน่วยงานและองค์กร Commitment ความมุ่งมั่น ทูมเท อูทิส พลังกาย ใจ และความเชื่อ เพื่อสนับสนุนการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง 7) Critical & Creative Thinking มีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบกล้าทดลองที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหา การคิดค้นสินค้าและบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 8) Coaching and Mentoring คือ มีความสามารถในการ ฟังเข้าใจและตั้งคำถามที่ดีเพื่อให้สามารถดึงความรู้ความสามารถของทีมงานออกมาใช้ในการค้น เป้าหมาย การพัฒนา การตัดสินใจและการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Coaching) รวมทั้ง ความสามารถในการสอนงาน แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกทีมให้สามารถแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วาง เอาไว้ (Mentoring) และ 9) Emotional Intelligence มีความฉลาดทางอารมณ์หรือความสามารถในการ จัดการกับความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น เพื่อควบคุมความคิดและการกระทำ ได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายของทั้งตนเอง และทีมงานและองค์กร Digital technology เป็นผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ รู้ว่าส่วนใดมีความเป็นประโยชน์และส่วนใดอาจ เป็นโทษ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นหรือ มีอยู่มาใช้ในการสร้างประโยชน์หรือเพิ่ม มูลค่าให้แก่ตนเองทีมงาน และองค์กร ได้อย่างสร้างสรรค์แตกต่างและมีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง Change Agent การเป็นตัวแทนหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถที่จะจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้รวมทั้งสามารถสื่อสารให้ บุคลากรทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรได้

9. สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2562: 120 - 121) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่นๆ ได้สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล อย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการ เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอน และบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ต่างๆ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุค ดิจิทัลและสามารถบริหาร จัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น แบบอย่างที่ดีสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรมกฎหมายและสังคมตลอดจน ความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

จากที่กล่าวมาผู้เขียนได้สังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในรายละเอียดตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

นักวิชาการ คุณลักษณะ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ผลการสังเคราะห์
มีวิสัยทัศน์			✓	✓	✓		✓	✓	✓	การมีวิสัยทัศน์
สร้างโอกาส		✓	✓							
การสื่อสาร		✓	✓					✓		การสื่อสาร
การประชาสัมพันธ์		✓	✓							
วัฒนธรรมการเรียนรู้				✓	✓				✓	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
การพัฒนาระดับมืออาชีพ		✓	✓							
การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล				✓			✓		✓	การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
การเป็นตัวอย่างที่ดี					✓	✓				
คุณธรรมจริยธรรม	✓							✓		

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ตามตารางแสดงผลการสังเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลได้ศึกษาองค์ประกอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ตรงกัน ดังนี้ เช่น Eric Sheninger (2019); ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559); เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559); จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร (2561); สราวุธ นาแรมงาม (2561); สุกัญญา แซ่มชัย (2562) จะได้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดัชนียามองค์ประกอบในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ด้วยการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายกำหนดทิศทางการขยายถ่ายทอดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนวิชาชีพ มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรมจัดการข้อมูลสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนำเทคโนโลยี มาบูรณาการเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ ทางด้านการศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงด้วยการยอมรับและไว้วางใจสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการคิดเชิงบวก จูงใจในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะในกิจกรรมของสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



2. ด้านการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการบริหารจัดการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ประสานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการผ่านอุปกรณ์ต่างๆ ใช้เว็บไซต์ในการติดต่อประสานงานใช้กลุ่มไลน์ในการสั่งการภายในองค์กรมีทักษะการสื่อสารที่ตรงประเด็นเข้าใจง่ายถ่ายทอดความคิดที่หลากหลายมีเทคนิควิธีการนำเสนอผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์และจะประชุมบุคลากรในองค์กรสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่กำลังดำเนินอยู่

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลายใช้เครื่องมือดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและครูอย่างมืออาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ นำสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเป็นทีม กับการมุ่งเน้นส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสมชื่นชมในความสำเร็จ และความก้าวหน้าทำงานตามภารกิจให้เข้ากับสภาพปัญหาและความต้องการของครู และหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหผ่านชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีรู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคมตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบกฎหมายของสังคม เข้าใจถึงผลกระทบ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ปกป้องตนเองและองค์กรจากความเสี่ยงในการใช้สื่อออนไลน์ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบริหารจัดการควบคุมกำกับตนเอง และองค์กรทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้เหมาะสม ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบไอซีที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำการประชุมด้วยระบบทางไกลผ่านสัญญาณเครือข่ายมาใช้ในการทำงานได้

อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปการศึกษานั้นถือว่ามีความสำคัญ และเป็นจุดเริ่มต้นก่อนที่จะมีการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ เนื่องจากที่ผ่านมาปัญหาด้านการศึกษาถือว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่มากมีความยืดเยื้อสั่งสมมานาน และไม่สามารถหาแนวทางในการแก้ไขได้ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น อันส่งผลต่อภาพลักษณ์ในการบริหารการศึกษาถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีการจะประสบความสำเร็จ และหากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารคุณลักษณะไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันย่อมเกิดปัญหาในสถานศึกษานั้นได้ เพราะสาเหตุสำคัญมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในการศึกษาจึงไม่สามารถสร้างการยอมรับ และนิเทศผู้อื่นได้ รวมทั้งขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อการศึกษา จึงยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารการศึกษา และพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนำเสนอในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยจะต้องมุ่งพัฒนาให้ครูมีความรู้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล และผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล จากนั้นก็ต้องนำไปใช้ให้ทั่วทั้งสถานศึกษา และเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง การมีวัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และในท้ายที่สุดจะทำให้สถานศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนั้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอง จะต้องมีความรู้และทักษะมีความรู้ ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจะสามารถรับมือกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย และรวดเร็วได้เป็นอย่างดี อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในยุคดิจิทัลจึงต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะ และบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุลลาบ ปุริสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(2), 183-184.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 223 – 224.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 214.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- สรารุช นาแรมงาม. (2561). *ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2563). *คุณลักษณะยุคดิจิทัล*. <http://www.trueplookpanya.com//knowledge>.
- Eric Sheninger. (2019 : 78-79). *Digital Leadership : Changing Paradigms for Changing Times*. (2nd edition). California : SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142.
- Gardner, H. (2006). *Five minds for the future*. Boston : Harvard Business School.
- Kerdtip, C. (2006). *Development model of education technology leadership for school administrators under the office of basic education commission in southern Thailand*. (Doctoral Dissertation). Thailand: Songkla University.
- Nak Ai, N. (2006). *The factors of E-leadership characteristics and factors affecting E-Leadership effectiveness for basic education principals*. (Doctoral Dissertation). Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Stewart M. (2015). The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation Survey. *Studies in Educational Evaluation*, 45(1), 1-9.



- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved August 1, 2019, from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/>
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). *What is social leadership?* Retrieved August 1, 2020, from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership>.
- World Economic Forum. (2022). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

