

JOURNAL OF INTELLECT EDUCATION

วารสารครุศาสตร์ปัญญา
ISSN: 2822-0218 (Online)



**SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION**



Volume 1 No.2 (March-April 2022)
ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2565)



วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มีนาคม - เมษายน 2565)

Journal of Intellect Education (IEJ) Volume 1, No. 2 (March-April 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)

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

โกศิษฐ์ เพลรินทร์, สุพจน์ ประไพเพชร, สุตสวัสดิ์ ประไพเพชร, วสันต์ แสงเหลา, สายสมร ศักดิ์คำดวง, อภิศยาธิ์ ประราศรี
1 - 13

Learning Leadership Development Strategy for Secondary School Principals

Kaisit Plarin, Suphot Praphaipheth, Sutsawat Praphaipheth, Wasan Sanglao, Saisamorn Sakkhamduang, Apisayarat Prarasri

บทความวิจัย (Research Article)

pdf (ภาษาไทย)

การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ประดู่ นามเหลา, วิราภรณ์ ส่งแสง, ชุตินา บุตระติวงศ์, เทวฤทธิ์ พลเยี่ยม, อุบล วรรณพาด
14 - 27

Coaching Supervision Development for Enhancing Mathematics Learning Process of Teachers in Kalasin Municipality

Pradu Namloa, Wiraporn Songsang, Chutipat Buddeevong, Tewarit Polyiam, Ubon Wannapat

pdf (ภาษาไทย)

การประเมินความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัด
กาฬสินธุ์

พลิชฐ์ อมรเชษฐ์, อภิชาติ นาลาห์, สมเกียรติ เจษฎากุลทวี, ชุตินา บุตระติวงศ์, วิราภรณ์ ส่งแสง
28 - 34

Needs Assessment of Learning for Beef Cattle Farmer Groups towards Sustainable Productivity Increase in Kalasin Province

Pasit Amolchet, Apichat Nalao, Somgiet Jesadakultavee, Chutipat Buddeevong, Wiraporn Songsang

pdf (ภาษาไทย)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ทินกร ภาคนาม, บุญจักรวาล รอดบำเรอ, วรวิทย์ กุลจิราภรณ์, ธีร์ ภวังคนันท์, สุรพล ทับทิมหิน

35 - 46

Needs Assessment of Learning Leadership Development for Secondary School Administrators

Thinnakorn Paknam, Bunchakkrawan Rotbamroe, Worawit Kuljirakarn, Thira Bhawangkanantha and Surapon Tabtimhin



วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มีนาคม - เมษายน 2565)

Journal of Intellect Education (IEJ) Volume 1, No. 2 (March-April 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)

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู
โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ลัดดาพร ศรีทองสุข

47 – 60

Developing an Integrated Internal Supervision Model to Promote Research Competencies
in the Classroom of Teachers Saphang Wittayakom School under the Chaiyaphum
Provincial Administrative Organization

Laddaporn Srithongsuk

บทความเทคนิค (Technical Article)

pdf (ภาษาไทย)

กระบวนทัศน์การวิจัยเพื่อการพัฒนาวัตกรรมการบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
สัมพันธ์ กางเพ็ง, บุญจักรวาล รอดบำเรอ, สุกิจ โพธิ์ศิริกุล, ชุติภา บุตรดีวงศ์, วิราภรณ์ ส่งแสง

61 – 74

Research Paradigm for Development of Innovation for Educational Management for
Local Development

Samrit Kangpheng, Bunchakkrawan Rotbamroe, Sukit Phosirikul, Chutipapuddeevong, Wiraporn Songsang



บทความพิเศษ (Selected Article)

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Learning Leadership Development Strategy for Secondary School Principals

ไกศิษฐ์ เปลรินทร์¹, สุพจน์ ประไพเพชร², สุตสวาสดี ประไพเพชร³, วสันต์ แสงเหลา⁴, สายสมร คักดีคำดวง⁵,
อภิศญารักษ์ ประราศรี⁶
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5,6}

Kaisit Plarin¹, Suphot Praphaipheth², Sutsawat Praphaipheth³, Wasan Sanglao⁴, Saisamorn Sukkhamduang⁵,
Apisayarat Prarasri⁶
Independent scholars^{1,2,3,4,5,6}

Received: February 3, 2022, Revised: March 20, 2022, Accepted: March 22, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายในการนำกลยุทธ์ไปใช้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ แบบประเมินปฏิกิริยา การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม การสนับสนุนขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงองค์กร การใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบของวิลคอกซัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ กลยุทธ์การระดมสมอง กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลยุทธ์การสรุปองค์ความรู้ และผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผลการประเมินระดับปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วม ระดับการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม ระดับการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ระดับการใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, ภาวะผู้นำการเรียนรู้, ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹ Corresponding author, Tel. 0850104320, E-mail: kaisitp@yahoo.com



Abstract

The research objectives were to study learning leadership development strategy for secondary school principals and to evaluate implementation results of learning leadership strategy for school principals. The target group consisted of 18 secondary school principals under the Secondary Educational Service Area Office 27 (Roi-et). The research tools of 5-level rating scale format were questionnaire, participant's learning, organization and change, participants' use of new knowledge or skills, and participants' satisfaction. Analytical data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Wilcoxon's Matched Pairs Signed-Ranks Test together with content analysis. The findings were as learning leadership strategy for secondary school principals comprises 5 components. They are Self-Learning Strategy, Workshop Strategy, Brainstorming Strategy, Knowledge Sharing Strategy, and Knowledge Formation Strategy. Implementation results of learning strategy for secondary school principals. The findings are the levels of learning leadership before and after development are different with .05 statistical significance with the after-development means higher than before-development means; and the evaluation results -- of participant's reaction, participants' learning, organization support and change, participants' use of new knowledge or skills, and participants' satisfaction -- are as a whole and in detailed dimensions at highest levels.

Key words: Development strategy, learning leadership, secondary school principals

บทนำ

องค์การทั้งรัฐและเอกชนต่างก็เป็นสถาบันทางสังคมภายใต้พลวัตทางเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การในภาครัฐได้เรียนรู้แนวการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานจากองค์การในภาคเอกชน ซึ่งกำลังศึกษาการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวมจากการบริหารรัฐกิจเช่นเดียวกัน การทำความเข้าใจกระบวนการโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการบริหาร (Sapparojpattana, 2014) ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่ยืนยันว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Tucker, 1990; Bass & Avolio, 1994; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) เนื่องจากการบริหารกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอาจแยกขาดจากกันได้โดยสิ้นเชิง อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสูงสุดของงานบริหาร ดังที่ Maxwell (1999) ได้กล่าวไว้ว่า "Everything rises and falls on leadership" หรือ "ทุกสิ่งทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ" ความเป็นผู้นำสามารถสามารถสร้างความผูกพันหรือความแตกแยกของคนได้ ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสามัคคีหรือส่งเสริมความสับสนวุ่นวายได้ และยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือทำลายลงได้ Kouzes and Posner (2016) เชื่อว่าสามารถเรียนรู้การเป็นผู้นำได้และต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้มีภาวะผู้นำสม่ำเสมอ จึงเรียกภาวะผู้นำแบบนี้ว่า Learning Leadership หรือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์การที่มีวัฒนธรรม

ของภาวะผู้นำจะเน้นอย่างยิ่งให้การเรียนรู้เป็นอันดับแรกและสร้างโอกาสอย่างเป็นระบบสำหรับการเรียนรู้" ภาวะผู้นำที่ดีเป็นอุปนิสัยที่ต้องมีการเสริมสร้างทุกวันอย่างต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกันการบริหารจะเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนการนำเป็นเรื่องของอำนาจ อิทธิพลทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และจูงใจให้คนทำงานเพื่อบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่โดยทั่วไปแล้วผู้นำมักจะละเลยความเกี่ยวข้องของทั้งสองส่วนนี้ จึงทำให้มักเกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น ผู้นำบางคนมีวิสัยทัศน์ดีแต่ขาดความสามารถในการสร้างทีมงาน ในขณะที่ผู้นำอีกคนอาจเก่งการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นและสร้างทีมงานแต่ขาดวิสัยทัศน์ เป็นต้น โดยปกติแล้วปัญหาของการทำงานเป็นทีมมักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างกันของคนในทีม (สรายุทธ กันหลง และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2563) ดังนั้น ในฐานะผู้สร้างทีมงานต้องพยายามลดแรงเสียดทานที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีม โดยต้องยอมรับว่าสิ่งที่ช่วยเสริมเติมเต็มความแข็งแกร่งของทีมคือความแตกต่างที่มีอยู่ในทีม ไม่จำเป็นต้องทำให้ทุกคนในทีมเหมือนกัน แต่ควรใช้ความแตกต่างเป็นจุดแข็งโดยแบ่งงานกันทำให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความเต็มใจหรือความถนัดของแต่ละคนเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เมื่อสมาชิกทีมงานต่างให้ความยอมรับนับถือต่อกันแล้ว ความแตกต่างของแต่ละคนจะกลายเป็นพลังเสริมเพิ่มจากปกติหรือการประสานพลัง/การสร้างพลังร่วม (Synergy) ทำให้การทำงานเป็นทีมเพิ่มความแข็งแกร่งและเพิ่มผลงานมากยิ่งขึ้น หน้าที่แรกของผู้นำจึงเป็นการทำให้บุคลากรหรือสมาชิกแต่ละคนให้การยอมรับนับถือต่อกันและสร้างเสริมทีมงานให้ใช้จุดแข็งมาเพิ่มผลผลิตพร้อมกับช่วยขจัดจุดอ่อนที่มีให้หมดไป แต่โดยทั่วไปผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะมุ่งทำเพียงการยกระดับการทำงานของสมาชิกที่เป็นผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติให้มีผลงานมากขึ้น ในขณะที่ผู้ผลิตก็จะมีบทบาทในการลงมือทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลงานขึ้นเท่านั้น โดยละเลยหรือให้ความสนใจในการนำค่อนข้างน้อยจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในที่สุด (Maxwell, 2011)

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงาน ตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกำหนดพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลด้วยวิธีการที่แตกต่างในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำ โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการ เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะ ผู้นำการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจ ทำให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Coad & Berry, 1998: 165; Northouse, 2007; Roueche et al, 2013; สมชาย เทพแสง, 2557)

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีภารกิจหลักคือ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด แต่จากรายงานผลสอบ ONET ปีการศึกษา 2558 ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2559) พบว่า ผลการทดสอบทั้งในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยทุกรายวิชาเท่ากับ 37.91 และ 34.81 ตามลำดับ ผู้ที่รับผิดชอบสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาวิธีการเพื่อพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้นำมีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการสร้างวิสัยทัศน์



ร่วมกับบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ เน้นการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Coad & Berry, 1998: 165; Northouse, 2007; Roueche et al, 2013)

จากความเป็นมาและรายงานการวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. เพื่อศึกษาผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สมมุติฐานการวิจัย

ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษาก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกลวิธีที่แยบยลในการที่ผู้นำใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งใด ๆ ให้ความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนา แนวทางสู่เป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่องาน และองค์กร รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ McCauley (1986), Balkin and Cardy (1995), DuBrin (2006), Ronald W. and Angela (2007), Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2012), Robin, R. (2014), เปรี๊ยะ กุมุท และนิคม ทาแดง (2539), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544), กวี วงศ์พุด (2550), ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551), สัมมา รณิธย์ (2553), อำนาจ ชีระวนิช (2553), เพ็ชรี รุประวิเชตร์ (2554) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556), สุวิทย์ ยอดสละ (2556) พบว่ามีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การระดมสมอง (Brainstorming) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Formation) อย่างไรก็ตาม รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้เสนอแนวคิดในการ



พัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพที่องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้วย คือ การประเมินผล (Assessment) เนื่องจากทำให้บุคคลได้ตระหนักว่าตนเองมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไร หรือจุดที่ควรนำมาพัฒนาตนเองในปัจจุบันคืออะไร ระดับผลงานของตนหรือประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับใด การประเมินผลสามารถทำได้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินแบบ 360 องศา การวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา การสังเกต ผู้ประเมินอาจจะเป็นตัวเองหรือผู้ที่ ความท้าทาย (Challenge) ความท้าทายจะบังคับให้คนออกจากบริเวณที่บุคคลรู้สึกสบายหรือปลอดภัย เนื่องจากความสับสนวุ่นวายเป็นศัตรูของการเติบโตและประสิทธิภาพ ความท้าทายจะทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถใหม่ หรือทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้น ความรู้สึกท้าทาย มีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และการสนับสนุน (Support) ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับการตัดสินใจ และความเจ็บปวดในระหว่างกระบวนการพัฒนา การสนับสนุนอาจจะมีความหมายแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) เป็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากบุคคล กระบวนการเฉพาะภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิด ภายนอกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำลายกระบวนการเดิมใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร (สมชาย เทพแสง, 2557; กนกอร สมปราชญ์, 2559; Kouzes and Posner, 2016; Antonacopoulou & Bento, 2003; Curtis, 2012; McCloskey, 2014) ซึ่งทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่างๆ เช่น กนกอร สมปราชญ์ (2557); สมชาย เทพแสง (2557); Antonacopoulou, E.P. & Bento (2003); Malunga (2006); Curtis (2012); Knight (2009 Cited in Curtis, 2012); Christiansen and Tronsmo (2013); Greiter (2013); Jolouch, Martinez, & Badia (2013); Kohlreiser (2013); Owen (2013); Salavert (2013); Rubin (2013); Horowitz & Van Eeden (2015); Kouzes & Posner (2016) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่หลากหลาย แต่จะเห็นว่าบางองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบเดียวกัน บางองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน หรือมีความหมายในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถสรุปได้เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ กล้าคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 18 คน ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 1

ขั้นที่ 1 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ และสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา



1.1 ผู้บริหารโรงเรียนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านกล้าคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

1.2 นำเสนอผลการประเมินตนเองและประชุมระดมสมองเพื่อร่างกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านกล้าคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

1.3 นำร่างกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินกลยุทธ์และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 2 ฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

2.1 วางแผนการนิเทศ ได้แก่ การนำเสนอผลการประเมินตนเอง และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน

2.2 การออกแบบ ได้แก่ การกำหนดจุดเน้นและกิจกรรมพัฒนา

2.3 การลงมือปฏิบัติ ได้แก่ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และสร้างชุมชนการเรียนรู้

2.4 การวัดผล ได้แก่ การถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

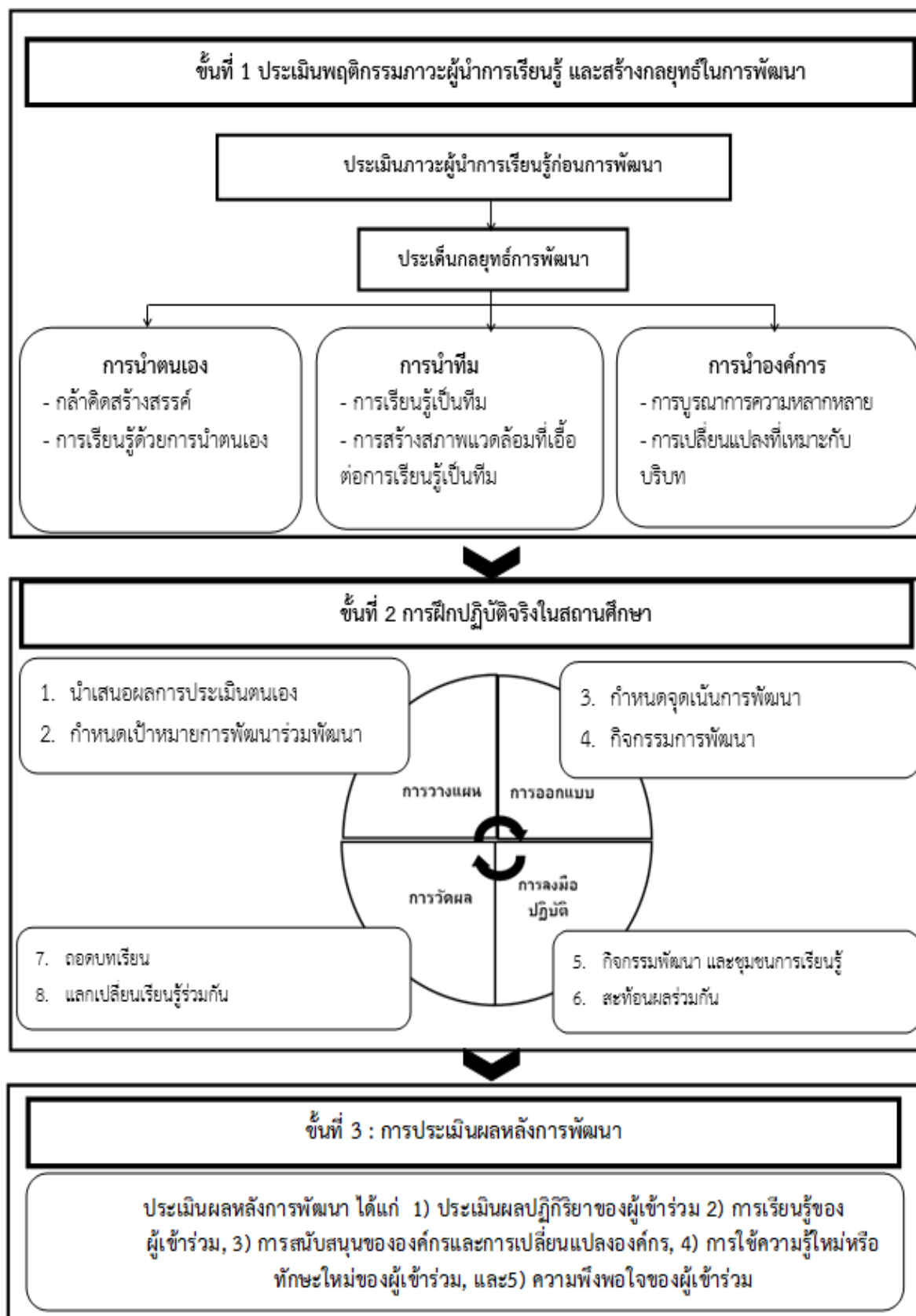
ขั้นที่ 3 ประเมินผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานศึกษา

3.1 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้หลังการพัฒนา

3.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมพัฒนาด้านกล้าคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

3.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ แบบประเมินปฏิกิริยา การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม การสนับสนุนขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงองค์กร การใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบของวิลคอกซัน และการวิเคราะห์เนื้อหา



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย



สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 5 กลยุทธ์ มีสาระสำคัญที่แสดงในตาราง 1

1.1 กลยุทธ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) โดยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนจากโมดูล 3 โมดูล

1.2 กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 กลยุทธ์การระดมสมอง (Brainstorming) โดยในกิจกรรมการพัฒนายจะเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ระดมสมองทั้งในระดับการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผล

1.4 กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพบปะกลุ่มย่อย

1.5 กลยุทธ์การสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ถอดบทเรียนที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

2. ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 2 และผลการประเมินระดับปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วม ระดับการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม ระดับการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ระดับการใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนา

ภาวะผู้นำการเรียนรู้	n	$\bar{X}$	S.D.	Wilcoxon Value	Wilcoxon Prob
การกล้าคิดสร้างสรรค์					
ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243	.000*
หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24		
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง					
ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243	.000*
หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24		
การเรียนรู้เป็นทีม					
ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243	.000*
หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24		
การบูรณาการความหลากหลาย					
ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243	.000*
หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24		



ภาวะผู้นำการเรียนรู้	n	$\bar{X}$	S.D.	Wilcoxon Value	Wilcoxon Prob
การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243
	หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24	.000*
การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท	ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243
	หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24	.000*
รวมทุกด้าน	ก่อนการพัฒนา	18	3.26	0.24	4.243
	หลังการพัฒนา	18	4.26	0.24	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการประเมินของผู้เข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับการประเมิน (n=18)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วม	4.64	0.55	มากที่สุด
2	การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม	4.58	0.53	มากที่สุด
3	การสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร	4.65	0.53	มากที่สุด
4	การใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม	4.56	0.54	มากที่สุด
5	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	4.55	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.60	0.45	มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการติดตามผลหลังการพัฒนาและสะท้อนผล โดยทำการประเมิน มี 5 ระดับของการประเมิน คือ ปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วม (participants' reaction) การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม (participants' learning) การสนับสนุนขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (organization support and change) การใช้ความรู้ใหม่หรือทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วม (participants' use of new knowledge or skills) และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม (participants' satisfaction) โดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนาย พบว่า โดยรวมทุกระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งจากการนำไปประมวลลงสู่การปฏิบัติได้ให้ผู้เข้าร่วมพัฒนามีโอกาสได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง ประกอบกับ ผู้วิจัยและทีมงานนิเทศติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ติดตามนิเทศอย่าง



ต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการ PLC รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Lesson learned & knowledge sharing) ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำแนวคิดต่างๆ ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord et al. (2009) ที่กล่าวถึงกระบวนการทำงานของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC และสร้างความยั่งยืนในการเรียนรู้ คือ สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ สมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของตน และสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรพัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ในการเรียนรู้ร่วมกันแต่ละครั้งนั้นจะพบว่าสมาชิกมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป การเรียนรู้ร่วมกันจึงไม่สามารถเจาะจงหรือใช้แนวทางเดียวในการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้น สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพในประเด็นที่ตนเองสนใจหรือพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสรุปว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีการดำเนินการทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีเป้าหมายในการพัฒนาทั้งในด้านคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ กลยุทธ์การระดมสมอง กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลยุทธ์การสรุปองค์ความรู้ ดังแสดงในภาพที่ 2

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	กลยุทธ์
1. การนำตนเอง	1.1 กล้าคิดสร้างสรรค์ 1.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสรุปองค์ความรู้
2. การนำทีม	2.1 การเรียนรู้เป็นทีม 2.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปองค์ความรู้
3. การนำองค์กร	3.1 การบูรณาการความหลากหลาย 3.2 การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปองค์ความรู้

ภาพที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาควรเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยร่วมดำเนินการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินตนเอง การกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เปิดเผย และพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติด้วยการมีส่วนร่วมและความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนาร่วมกัน
2. ก่อนใช้กลยุทธ์ควรจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้เสียมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนแนวปฏิบัติในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน ใช้กระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม เช่น ประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. การดำเนินการตามกระบวนการของกลยุทธ์ควรดำเนินการให้ครบทุกขั้นตอนและมีความต่อเนื่องเป็นวงจร เช่น เริ่มจากการให้ความรู้เบื้องต้น การนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎ์. (2557). *ภาวะผู้นำโรงเรียนและการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- ณัฐพันธ์ เชนนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เป็รื่อง กุมุท และนิคม ทาแดง. (2539). *การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเทคโนโลยีและสื่อการสื่อสาร: ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตเทคโนโลยีและสื่อการสื่อสาร (หน่วยที่ 6)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ชรี รูปวิเชตร. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : ดวงกลมพัลลภ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารคน*, 2(12), 98-102.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ศรี สุภาพร นุจรี สุภาพร วรรณวล อธิวาสนพงศ์ และสนธิ พลชัยยา. (2559). *การพัฒนาความเข้าใจ มโนคติ เรื่อง สารละลาย ด้วยการทดลองแบบสืบเสาะร่วมกับภาพเคลื่อนไหวระดับอนุภาคสำหรับ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้*, 7(1), 28-47.



- สมชาย เทพแสง. (2557). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*, 10(9), 1-11.
- สัมมา รณิธย์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่ : Modern management*. นนทบุรี : มาเธอร์บอส แพคเก็จจิ้ง.
- Antonacopoulou, E.P. and Bento, R.F. (2003). *Methods of Learning Leadership: Taught and Experiential*. [Online]. <http://C:/Users/Administrator/Downloads/Chapter5-FINAL.pdf>
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Centre.Maxwell, J.C. (2011). *The 5 Levels of Leadership : Proven Steps to Maximize Your Potential*. 4th ed. New York : Center Street.
- Chaipidech, P., & Srisawasdi, N. (2018). A proposal for personalized inquiry-based flipped learning with mobile technology. In *Proceedings of the 26th International Conference on Computers in Education (ICCE2018)*, Asia-Pacific Society for Computers in Education, November 26 – 30, 2018, Manila, Philippines.
- Christiansen, L and Tronsmo, P. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD publishing.
- Curtis, T.A. (2012). *Leading and learning: Leadership, change, and challenge in a professional development initiative*.
<http://search.proquest.com/docview/1010625210?accountid=44809>
- Dubrin, A., Carol Dalglish and Pertr Miller. (2006). *Leadership*. Australia : John Wiley.
- Greiter, T.W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD publishing.
- Horowitz, D.S. and Van Eeden, R. (2015). Exploring the learnings derived from catalytic experiences in a leadership context. *Journal of Human Resource*, 4(2), 112-130.
- Jolouch, A., Martinez, M. and Badia, J. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD Publishing.
- Knight, J. (2009). Coaching : The key to translating research into practice lies in continuous, job- embedded learning with ongoing support. *National Staff Development Council*, 30(1),18-22.
- Kohleiser, G. (2013). *Learning Leadership*. New York : IMD Real World Real Learning.
- Kouzes, J. M. and Posner, B.Z. (2016). *The Leadership Challenge : How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. United States of America : Jossey-Bass.
- Malunga (CADECO) (2006). *Learning Leadership Development from African Cultures : A Personal Perspective Chiku*. California : International NGO Training and Research.



- McCauley, C.D. (1986). *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- McCloskey, M.W. (2014). *Learning Leadership in a Changing World: Virtue and Effective Leadership in the 21st Century*. New York : Palgrave Macmillan.
- Noe, R.A., Hollenbeck, John R., Barry, Gerhart L. Wright, and Patrick M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. United Kingdom : McGraw-Hill.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership : theory and practice* . 4th ed. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Owen, S. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Learning for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Rabin, R. (2014). *Blended Learning for Leadership : The CCL Approach*. Greensboro : Center for Creative Leadership.
- Rabin, R. (2014). *Blended Learning for Leadership : The CCL Approach*. Greensboro : Center for Creative Leadership.
- Ronald, W. and Angela, L.E. (2007). *An Evidence-Based Approach to the Practice of Educational Leadership*. Boston : Allyn and Bacon.
- Rubin, D. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD publishing.
- Salavert, R. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD Publishing.
- Srisawasdi, N. (2018). Transforming chemistry class with technology-enhanced active inquiry learning for the digital native generation. In C. Cox & W. Schatzberg (Eds.) *International Perspectives on Chemistry Education Research and Practice* (pp. 221–233). ACS Symposium Series 1142, American Chemical Society: Washington, DC.
- Srisawasdi, N., & Panjaburee, P. (2019). Implementation of game-transformed inquiry-based learning to promote the understanding of and motivation to learn chemistry. *Journal of Science Education and Technology*, 28(2), 152–164.



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระ การเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ Coaching Supervision Development for Enhancing Mathematics Learning Process of Teachers in Kalasin Municipality

ประดู่ นามเหลา¹, วิราภรณ์ ส่งแสง², ชุตติภา บุตรดีวงศ์³, เทวฤทธิ์ พลเยี่ยม⁴, อุบล วรรณพาด⁵
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5}

Pradu Namloa¹, Wiraporn Songsang², Chutipha Buddeevong³, Tewarit Polyiam⁴, Ubon Wannapat⁵,
Independent scholars^{1,2,3,4,5}

Received: March 20, 2022 Revised: April 27, 2022, Accepted: April 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการนิเทศแบบสอนแนะ 2) ออกแบบและ
พัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ 3) ทดลองใช้การนิเทศแบบสอนแนะ และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศ
แบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาล
เมืองกาฬสินธุ์ ด้วยการวิจัยและพัฒนา และประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือก
แบบเจาะจง โดยเลือกครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ 6 คน
และนักเรียน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ คู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ แผนการสอนแนะ ปฏิทินการ
สอนแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบแบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถาม และ
ประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบวิลค
ออกซัน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การนิเทศแบบสอนแนะดำเนินการ 4
ระยะ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบและพัฒนาการสอนแนะ การทดลองหาประสิทธิภาพของ
การนิเทศแบบสอนแนะ และประเมินและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะ มีกระบวนการโค้ช 8 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา ขั้นที่ 2 การเตรียมการด้านความรู้
และทักษะการปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นที่ 3 การร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้น
ที่ 4 การปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นที่ 5 การทบทวนระหว่างกระบวนการและอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นที่
6 การดำเนินการปฏิบัติการสอนแนะต่อ ขั้นที่ 7 การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล ขั้นที่ 8 การ
ประเมินผลการสอนแนะร่วมกัน 2) สมรรถภาพการนิเทศแบบสอนแนะ และการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริม
การคิดวิเคราะห์หลังการใช้รูปแบบการสอนแนะสูงกว่าก่อนการนิเทศแบบสอนแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และครูมีความเห็นว่า การนิเทศแบบสอนแนะที่พัฒนาขึ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและการ
จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และผลการเรียนรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนของ
นักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการ
จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

คำสำคัญ: การนิเทศแบบสอนแนะ, คณิตศาสตร์, เทศบาล

¹Corresponding author, Tel. 0874375222, E-mail: pradu@roiet3.go.th



Abstract

The objectives of this research were to 1) analyze fundamental data 2) design and develop coaching supervision 3) experiment coaching supervision, and 4) evaluate and improve coaching supervision for enhancing Mathematics learning process of teachers in Kalasin Municipality. This researcher employed Research and Development and Mixed Methods Research Eight teachers, 235 students from Kalasin Municipality schools were selected with purposive sampling method. The research instruments were coaching supervision manual, coaching supervision plan, coaching supervision calendar, lesson plan, achievement test, competency valuation test, record form, observation form, questionnaire and focus group topics. Statistical analysis employed were mean, standard deviation, percentage, Wilcoxon signed ranks test, dependent t-test and content analysis. The research findings were: 1) The development model's four phases are fundamental data analysis, coaching supervision design and development, coaching supervision experiment and effectiveness study, and the coaching supervision design and development comprises three components -- principles, objectives, and support factors. The peer cognitive coaching procedure's 8 steps are Step1, analyzing needs and deciding focus; Step 2, preparing knowledge and skills for coaching, Step3, collaborative planning and setting objective, Step4, coaching, Step5, mid cycle reviewing and reflective discussion, Step, proceeding coaching cycle, Step7, reflective reviewing and conclusions, Step8, collaborative evaluation of coaching supervision implementation. 2) Coaching supervision capacity and teachers' critical thinking oriented learning management after the model implementation are higher before treatment with .01 statistical significance. The teachers agree that the developed coaching supervision model promotes their career development and critical thinking oriented learning management. Students' learning achievement and critical thinking skills after treatment are higher with .01 statistical significance. The students also approve teachers' critical thinking oriented learning management at high level.

Key Words: coaching supervision, Mathematics, Municipality

บทนำ

จากรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของผู้เรียนมิได้หมายความว่าเพียงสมรรถนะด้านวิชาชีพเพียงอย่างเดียวแต่หมายรวมถึงสมรรถนะทางด้านการคิดของผู้เรียน ซึ่งความสามารถในการคิดและทักษะในการคิดมีความสำคัญยิ่งสำหรับการจัดการศึกษา การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนความสามารถและทักษะในการคิดมีความจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การ



ดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเนื่องจากในยุคข้อมูลข่าวสารความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจึงต้องมีวิธีการเข้าถึงข้อมูลอย่างชาญฉลาดมีวิจารณญาณ ดังมีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของทักษะการคิดว่าในยุคศตวรรษที่ 21 ว่าทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการคิดของบุคคลและทักษะชีวิต (Life Skills) เพื่อจะได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสันติสุขในสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านนอกจากนี้นักการศึกษาหลายท่านเริ่มจะเชื่อกันว่า ความรู้เฉพาะด้านจะไม่มีมีความสำคัญเท่ากับการที่บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้และสร้างความหมายและประโยชน์จากความรู้และข้อมูลใหม่ ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

ดังนั้น หากครูจะสอนให้เด็กคิดเป็น พัฒนาความคิด วิเคราะห์ และมีทักษะการคิดจะต้องกระทำอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการเรียนรู้ทุกประเภทของความรู้ (Type of Knowledge) และทุกสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดวิเคราะห์ซึ่งถือเป็นวิธีการคิดที่มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทักษะในการคิดวิเคราะห์ไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (Trilling and Fadel, 2009; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555; Gough, 1991, อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี, 2553; ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2542) ขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการดำเนินการและให้บริการทางการศึกษาสำหรับสาธารณชนตามแนวทางที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่านโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานั้นมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูถือเป็นแผนงานที่มีความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเป็นครูของ Danielson (2010) ที่เห็นความสำคัญของครูและบทบาทหน้าที่ของ ความเป็นครูมืออาชีพซึ่งต้องเป็นทั้งครูที่ดีและเก่ง เนื่องจากการสอนเป็นงานที่ซับซ้อนไม่มีรูปแบบกลยุทธ์การ สอนใด ๆ สมบูรณ์มีประสิทธิภาพตลอดเวลาครูจึงต้องมีการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จะต้องมีความสามารถและเต็มใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) อย่างต่อเนื่องภายใต้การร่วมมือกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2563 พบว่า โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายมาตรฐานจะเห็นว่าอยู่ในระดับดีมากเกือบทุกด้านและทุกมาตรฐาน ยกเว้น มาตรฐาน ที่ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองคิดแบบ องค์กรรวมทั้งระบบ และมีวิสัยทัศน์ โดยมีข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาในอนาคตของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ทั้ง 4 แห่ง มีการพัฒนาตนเอง โดยปรับปรุง/พัฒนาเทคนิค ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนที่ส่งเสริมและจะทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำกว่าทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, 2564) ในขณะเดียวกันการพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการหรือกลวิธีต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานให้ ประสิทธิภาพและมีความรู้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ หลายวิธีการ เช่น การจัดฝึกอบรม การ

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การวิจัยและพัฒนากฎระเบียบปัญหา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม เป็นต้น

จึงอาจกล่าวได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการพัฒนาวิชาชีพโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าได้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ (วัชรวิทย์, 2553) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ตัวครู ผู้นิเทศ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง โดยทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคใหม่มีหลากหลายรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพด้วยการสอนแนะ (Coaching) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งซึ่งใช้กันแพร่หลายและประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นการแนะนำการฝึกฝนและช่วยเหลือกันอย่างใกล้ชิดโดยผู้นิเทศมีหน้าที่ในการแนะนำฝึกฝนและร่วมปฏิบัติอย่างใกล้ชิดซึ่งเป็นการสอนแนะโดยเพื่อนครูด้วยกัน (Peer Coaching) หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศโดยหน้าที่และตำแหน่งที่ใช้ในทางการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศ ที่มาจากการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) (Wiles and Bondi, 2004) ดังนั้น การนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จึงเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์เพื่อนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์เป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้การนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ในประเด็นสมรรถภาพการสอนแนะของครู สมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู และผลการเรียนรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนเป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
2. เพื่อออกแบบและพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
3. เพื่อทดลองใช้การนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
4. เพื่อประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการสอนแนะซึ่งหลักการแนวคิดที่ได้ศึกษา และแนวคิดการวิจัยและพัฒนา ดังต่อไปนี้

การนิเทศแบบสอนแนะ

นักการศึกษาบางท่านยังให้ความหมายของคำว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับการสอนแนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นความหมายเดียวกัน (Glickman and others, 2010) การสอนแนะจะมีความหมายเช่นเดียวกับการนิเทศซึ่งในมุมมองที่หมายถึงกระบวนการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ระหว่างกันของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ใช่ศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศโดยตำแหน่ง แต่การสอนแนะมีจุดเน้นที่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดของกลุ่มครูผู้สอนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน และมีประสบการณ์ที่ทัดเทียมกัน ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มทั้งฝ่ายที่ทำหน้าที่สอนแนะ และเป็นผู้รับการสอนแนะ (Glatthorn, 1990; Wiles and Bondi, 2004 and Sweeny, 2008) โดยที่การสอนแนะมีความเฉพาะเจาะจงในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนด้วยการร่วมปฏิบัติหรือการแนะนำและมีกระบวนการให้การช่วยเหลือที่มีความเข้มข้น ใกล้ชิด และใช้เวลาแก่กันและกันมากกว่าการนิเทศโดยทั่วไป (Glatthorn, 1990) การสอนแนะจึงเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสมตามความรู้ และโอกาส (Hicks, 1996, cited in Bartlett II, 2007) ซึ่งในปัจจุบันการนิเทศหรือการสอนแนะ (Coaching) มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งได้มีการศึกษาและวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาทิเช่นการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) การสอนแนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative Professional Development) การสอนแนะด้วยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching หรือ Mentoring Coaching) การสอนแนะทางปัญญาหรือการสอนแนะเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ซึ่งเป็นหลักการและแนวคิด Glickman and others (2001, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2553) ได้แบ่งวิธีการของการนิเทศแบบพัฒนาการด้วยการสื่อ 4 แบบ ได้แก่ 1) การนิเทศแบบชี้นำควบคุม 2) การนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล 3) การนิเทศแบบร่วมมือ และ 4) การนิเทศแบบไม่ชี้นำ และได้เสนอแนวทางในการเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของครู ดังนี้ คือ ครูในกลุ่มที่มีพัฒนาการ/ความเชี่ยวชาญ/ความผูกพันต่อหน้าที่ในระดับที่ต่ำ วิธีการนิเทศที่เหมาะสม คือ การนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล ครูในกลุ่มที่มีพัฒนาการ/ความเชี่ยวชาญ/ความผูกพันต่อหน้าที่ในระดับปานกลาง วิธีการนิเทศที่เหมาะสม คือ การนิเทศแบบร่วมมือ และครูในกลุ่มที่มีพัฒนาการ/ความเชี่ยวชาญ/ความผูกพันต่อหน้าที่ในระดับสูง

การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง (2555); วัชราน เล่าเรียนดี (2554); เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2552); และ Kagan (2003, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2553) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงวิเคราะห์ไว้สอดคล้องกันว่า การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแสดงออกด้วยคำพูด หรือพฤติกรรมการปฏิบัติที่บ่งบอกถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียดทุกแง่มุม (Deep Understanding) โดยบอก อธิบายความเชื่อมโยงของเหตุและผล (Causal Relationship) ประกอบเรื่องที่รู้ ระบุนิยามความคิดรวบยอด ระบุนิยาม ความเชื่อมโยงของความคิดรวบยอดต่าง ๆ และรายละเอียดของเรื่องที่ได้สามารถที่จะแจกแจง (Categorize) จำแนกแยกองค์ประกอบ ส่วนประกอบต่าง ๆ (Classification) ซึ่งทักษะการคิดจะต้องได้รับการสอนและฝึกตั้งแต่วัยต้น ๆ และต่อเนื่องนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการคิด ได้แนวทางและวิธีส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดประเภทต่าง ๆ แพร่หลายมากยิ่งขึ้นสำนักหอสมุดกลาง เช่น วิธสอนหรือวิธีการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา



(Problem Solving Method) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist Learning Theory) การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving Technique) การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL, KWL-Plus และ KWDL การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคอลป์ (Kolb's Experiential Learning Model) และการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) การจัดการเรียนรู้แบบตรง (Direct Instruction) ที่เน้นการตรวจสอบความเข้าใจด้วยการถามคำถามนักเรียน การส่งเสริมการตอบคำถามและฝึกการถามคำถาม การใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ดังกล่าว ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินการและเงื่อนไขก่อนใช้ รวมทั้งความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการคิด และลักษณะสำคัญของทักษะการคิดแต่ละประเภทการคิดแบบต่าง ๆ หลักการ แนวคิด วิธีดำเนินการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิด แต่การได้รู้จักกับวิธีการและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้อย่างชำนาญ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้ และเทคนิควิธีในการสอนคิดฝึกปฏิบัติให้ชำนาญด้วยตนเองและร่วมกันเพื่อให้มีความรู้จริง มีทักษะในการคิดโดยการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และความคิดได้อย่างมีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพซึ่งลักษณะของการคิดวิเคราะห์ คือ ผู้เรียนสามารถอธิบายความเชื่อมโยงของเหตุและผล (Causal Relationship) ประกอบเรื่องที่รู้ ระบุความคิดรวบยอด ระบุปัญหา ระบุ ความเชื่อมโยงของความคิดรวบยอดต่าง ๆ และรายละเอียดของเรื่องที่ได้ อ่านได้ สามารถที่จะแจกแจง (Categorize) จำแนกแยกองค์ประกอบ ส่วนประกอบต่าง ๆ (Classification) ดังนั้น การที่ผู้เรียนจะมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ครูจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เช่นเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553)

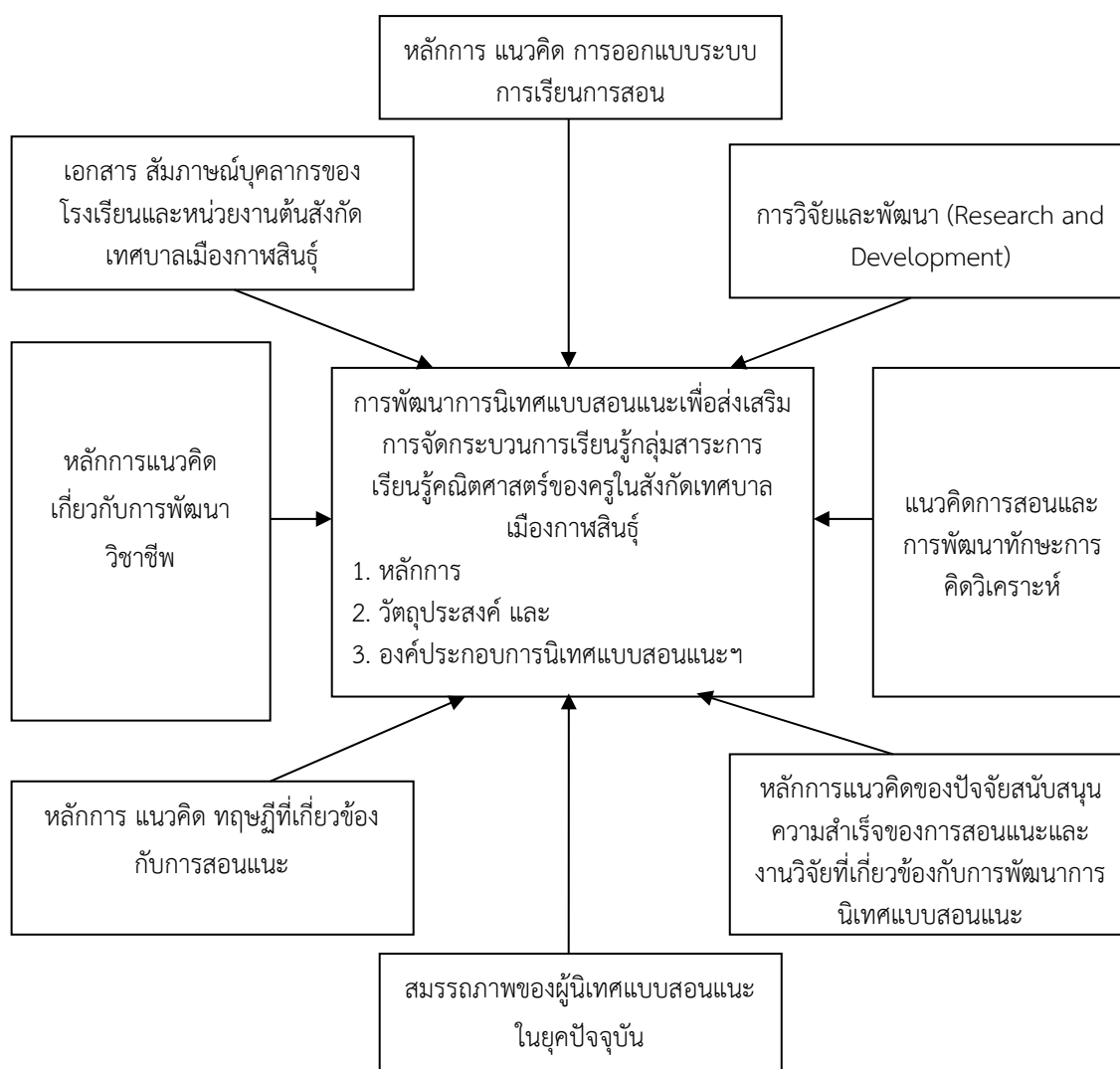
ขั้นการวิจัย Research1 (R1) = ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ผลศึกษาและวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังและสภาพปัจจุบันด้านการสอนแนะและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์นโยบาย เป้าหมาย จากข้อกำหนดกฎหมายของหน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับ และในระดับสถานศึกษา ศึกษาสภาพการนิเทศเพื่อพัฒนารูปแบบการสอนแนะที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนและสภาพที่คาดหวัง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์ร่องรอยหลักฐาน เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นการพัฒนา Development1 (D1) = ขั้นการออกแบบและการพัฒนา (Design and Development) ในขั้นนี้เป็นการสังเคราะห์ร่างต้นแบบรูปแบบการสอนแนะทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนแนะ และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนแนะโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาดำเนินการในลักษณะควบคู่กันไป ทั้งในขั้นการออกแบบ (Design) และขั้นการพัฒนา (Development) โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) = Research1 (R1) ทั้งหมด รวมถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการสอนแนะที่ชัดเจนมาใช้เป็นฐานคิดในการร่างต้นแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการสอนแนะ 8 ขั้นตอน และมีการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของการนำรูปแบบการสอนแนะไปใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือต่าง ๆ

ขั้นการวิจัย Research2 (R2) = ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) ในขั้นนี้ได้นำต้นแบบการนิเทศแบบสอนแนะที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ในภาคสนาม โดยรูปแบบการสอนแนะมีองค์ประกอบ หลักการ วัตถุประสงค์

ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการสอนแนะ 8 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา ขั้นที่ 2 เตรียมการด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นที่ 3 ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นที่ 5 ทบทวนระหว่างกระบวนการ และอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นที่ 6 ดำเนินการปฏิบัติการสอนแนะต่อ ขั้นที่ 7 ทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล และขั้นที่ 8 ประเมินผลการใช้รูปแบบการร่วมกัน ตลอดการดำเนินการผู้วิจัยจะเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) เพื่อให้การดำเนินการสอนแนะเกิดประสิทธิภาพ

ขั้นการพัฒนา Development2 (D2) = ขั้นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation) ปรับปรุงรายละเอียดของรูปแบบ ในขั้นนี้ผู้วิจัยพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงต้นแบบรูปแบบฯ และพิจารณาผลการประเมินขั้นตอนจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้จากการนำรูปแบบการสอนแนะไปใช้ต่อไป และเพื่อพัฒนารูปแบบการสอนแนะให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปเผยแพร่ต่อไป ดังปรากฏภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็น (Research (R1): Analysis) ระยะที่ 2 การพัฒนาเพื่อออกแบบและพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (Development (D1): Design and Development) ระยะที่ 3 การวิจัยเพื่อทดลองหาประสิทธิผลของการนิเทศแบบสอนแนะ (Research (R2): (Implementation) และระยะที่ 4 การพัฒนาเพื่อประเมินและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะ (Development (D2): Evaluation) ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการทดลองโดยประยุกต์ใช้แบบการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) ผสมผสานกับการวิจัยแบบคุณภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Samples Design) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 8 คน และนักเรียน จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ คู่มือการนิเทศแบบสอนแนะ แผนการนิเทศแบบสอนแนะ ปฏิทินการสอนแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถาม และประเด็นการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบวิลคอกซัน (The Wilcoxon Signed Ranks Test) การทดสอบค่าที (Dependent t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังบ่มเพาะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) ควรมีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูเนื่องจากมีผลต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง 3) การนิเทศที่ผ่านมาทำให้ครูเกิดทัศนคติในด้านลบกับการนิเทศโดยมองเป็นการจับผิดมากกว่าการมองในมุมมองของการช่วยเหลือพัฒนาครูจึงควรเน้นการมีส่วนร่วมที่เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติโดยมีการนิเทศหรือการสอนแนะเพื่อช่วยเหลือให้การนำความรู้สู่การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จร่วมกัน 4) การสอนแนะทางปัญญาเป็นนวัตกรรมทางเลือกใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครูอันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถภาพการสอนแนะของครู การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน

2. ผลการออกแบบและพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็น (Research (R1): Analysis) ระยะที่ 2 การพัฒนาเพื่อออกแบบและพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะ (Development (D1): Design and Development) ระยะที่ 3 การวิจัยเพื่อทดลองหาประสิทธิผลของการนิเทศแบบสอนแนะ (Research (R2): (Implementation) ระยะที่ 4 การพัฒนาเพื่อประเมินและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะ (Development (D2): Evaluation) โดยการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนการสอนแนะ 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา ขั้นการเตรียมการด้านความรู้และทักษะ

การปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นการร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้นการปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นการทบทวนระหว่างกระบวนการ และอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นการดำเนินการปฏิบัติการสอนแนะต่อ ขั้นการทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล ขั้นการประเมินผลการใช้รูปแบบการสอนแนะร่วมกัน และ4) การจัดปัจจัยสนับสนุน คือ 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญคือการอำนวยความสะดวกเวลา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 2) การพัฒนาวิชาชีพต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นจริงจังและเต็มใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมมือกัน เคารพยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนา และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) ครูควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ ทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดตามความต้องการและด้านการปฏิบัติการสอนแนะที่ถูกต้องก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา 4) การพัฒนาครูและเพื่อนครูให้มีสมรรถนะการสอนแนะจำเป็นต้องมีการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

3. ผลการทดลองการใช้การนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบผลคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนแนะพบว่า ในภาพรวมของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านการสอนแนะที่เกี่ยวข้องกับ หลักการ วิธีการการสอนแนะ ซึ่งมีผลคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ความสามารถในการสอนแนะของครูทุกคนมีความสามารถในการสอนแนะอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก

3.3 การเปรียบเทียบผลคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และหลักการ วิธีการของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู มีผลคะแนนหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู พบว่า ภาพรวมของความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงมาก

4. ผลการประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

4.1 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ของครูทั้ง 8 คน พบว่า การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก

4.2 ผลการประเมินผลการเรียนรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน พบว่า ในภาพรวมของคะแนนผลการเรียนรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ได้รับการสอนโดยครูที่ได้รับการสอนแนะฯ ทุกห้อง มีผลคะแนนหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวม จำนวน 235 คน พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

4.4 ผลการประชุมหลังการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูทั้ง 8 คน พบว่า ครูผู้รับการสอนแนะมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ที่พึงประสงค์ตามรายการประเมินกำหนดทุกรายการ

อภิปรายผล

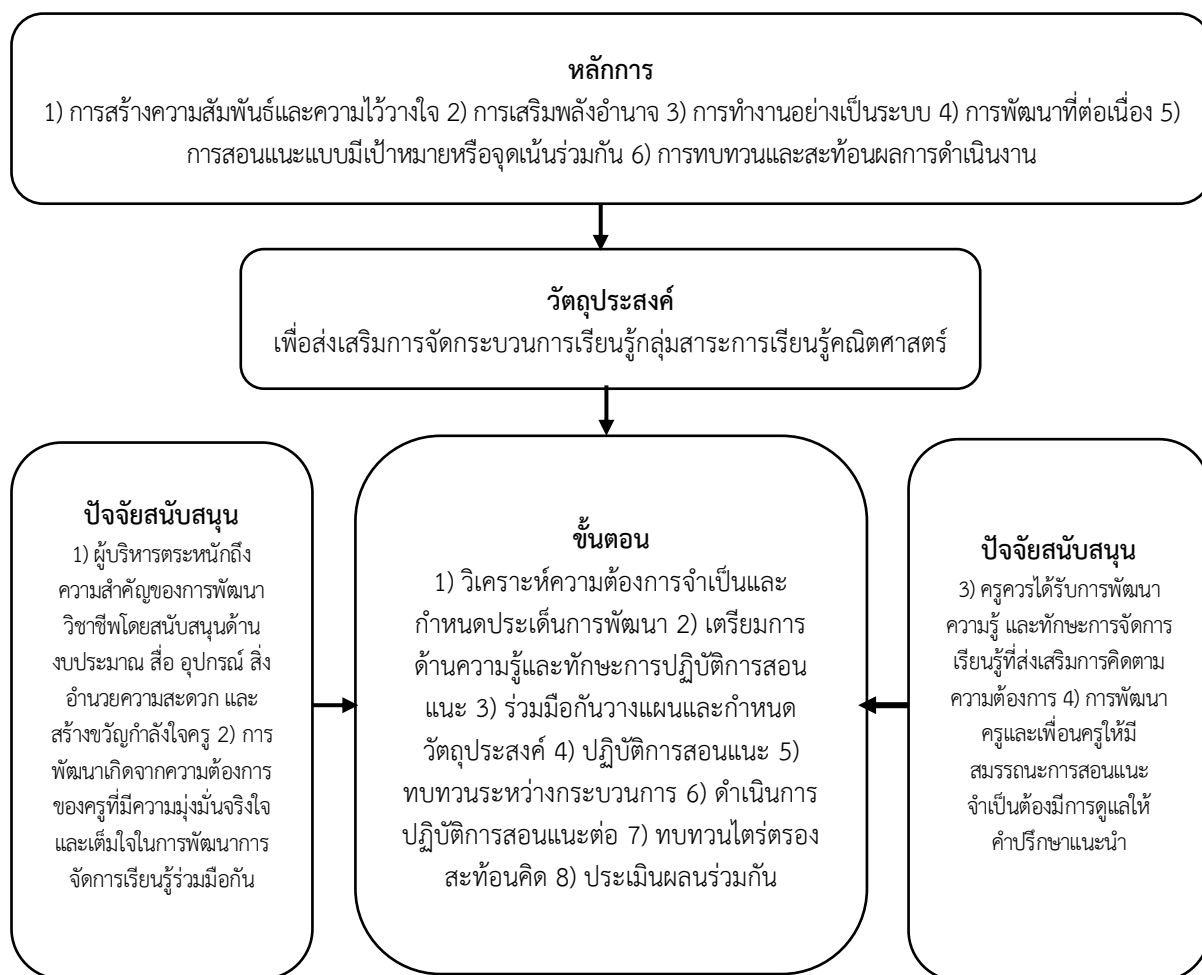
จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้ คือ การนิเทศแบบสอนแนะสามารถส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของครูในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนเชิงระบบ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้นำการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบโดยนำแนวคิดของ Kruse (2010) และแบบจำลองการออกแบบการสอนเชิงระบบของ Dick, Carey and Carey (2005) ร่วมกับการนำหลักการแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (องอาจ นัยวัฒน์, 2553) มาใช้ในการพัฒนารูปแบบซึ่งส่งผลต่อความประสิทธิภาพของรูปแบบในด้านความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และการออกแบบระบบการสอน เป็นกระบวนการดำเนินการจัดการเรียนจัดการเรียนการสอนตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนโดยนำหลักการแนวคิดทฤษฎี การเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากัลยภัณฑ์และกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วัชร่า เล่าเรียนดี, 2554) ประกอบกับการได้มาซึ่งขั้นตอนและองค์ประกอบของรูปแบบการสอนแนะที่พัฒนาขึ้นผู้วิจัยได้ศึกษา การวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวัง (Target) กับสภาพที่เป็นจริง (Actual) การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการสอนแนะทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าประสงค์หรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ได้แก่ **ขั้นที่ 1** วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนาซึ่งนำหลักการแนวคิดของการออกแบบ การสอนเชิงระบบที่ปรับปรุงโดย ครูสซ์ (Kruse, 2010) ร่วมกับแบบจำลองการออกแบบการสอนเชิงระบบของ ดิกค์ แครีย์ และแครีย์ ซึ่งมีการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นตอนแรกของการออกแบบการสอนเชิงระบบ มากำหนด **ขั้นที่ 2** เตรียมการด้านความรู้และทักษะ การปฏิบัติการสอนแนะ ซึ่งนำหลักการแนวคิดและทฤษฎีของผู้ใหญ่เพื่อทำให้การพัฒนาครูประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Malcom Knowles, 1980, 1984, อ้างถึงใน Glickman and others, 2010) ประยุกต์ใช้หลักการแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพแบบ PBSE Model ของ Aseltine (2006) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศหรือรูปแบบการสอนแนะของ วชิรา เครือคำอ้าย (2552); เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552); ยุพิน ยืนยง (2553) และธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวแล้วมีขั้นตอนของการเตรียมความรู้และทักษะให้กับครูก่อนปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ **ขั้นที่ 3** ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และ **ขั้นที่ 4** ปฏิบัติการสอนแนะ ของเกลทเทอร์น (Glatthorn, 1984, อ้างถึงใน วัชร่า เล่าเรียนดี, 2554) **ขั้นที่ 5** ทบทวนระหว่างกระบวนการ และอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นการทบทวนระหว่างกระบวนการ และ**ขั้นที่ 6** ดำเนินการปฏิบัติการสอนแนะต่อ ใช้หลักการแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพแบบ PBSE Model ของ Aseltine (2006) ซึ่งมีขั้นการทบทวนผลการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพตามแผนที่กำหนดไว้ระหว่างกระบวนการติดตามผลความก้าวหน้า และพัฒนาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความจำเป็นตามสภาพการปฏิบัติจริง และขั้นการกำกับติดตามดูแลระยะที่สอง (Secondary Monitoring) คือ ขั้นที่ครูได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาวิชาชีพในการพัฒนาการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน **ขั้นที่ 7** ทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล และ**ขั้นที่ 8** ประเมินผลการใช้รูปแบบการสอนแนะร่วมกันใช้หลักการ แนวคิดของการสอนแนะเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา Cognitive Coaching ของ คอสต้า และ Costa and Garmston (2002, อ้างถึงในวัชร่า เล่าเรียนดี, 2554) ที่เน้นการส่งเสริมการคิด การไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและการตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง



องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยและพัฒนาได้รูปแบบการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดังภาพที่ 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนการสอนแนะ 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา ขั้นการเตรียมการด้านความรู้และทักษะ การปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นการร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้นการปฏิบัติการสอนแนะ ขั้นการทบทวนระหว่างกระบวนการ และอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นการดำเนินการปฏิบัติการสอนแนะ ต่อ ขั้นการทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล ขั้นการประเมินผลการใช้รูปแบบการสอนแนะร่วมกัน และ 4) การจัดปัจจัยสนับสนุน คือ 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญคือการอำนวยความสะดวกเวลา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 2) การพัฒนาวิชาชีพต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นจริงจังและเต็มใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมมือกัน เคารพยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนา และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) ครูควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ ทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดตามความต้องการและด้านการปฏิบัติการสอนแนะที่ถูกต้องก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา 4) การพัฒนาครูและเพื่อนครูให้มีสมรรถนะการสอนแนะจำเป็นต้องมีการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ



ภาพที่ 2 รูปแบบการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้ทำการวิจัยควรมีการคัดเลือกครูเข้าร่วมการสนทนาโดยครูนั้นมีความเต็มใจสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพและที่สำคัญคือมีความพร้อมด้านความรู้และสติปัญญาที่เท่าเทียมในระดับเดียวกันจึงจะทำให้การร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพมีทิศทางที่สูงขึ้น ตลอดจนต้องได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลาในการพัฒนาวิชาชีพ และงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพจากฝ่ายบริหารที่เพียงพอ

2. ก่อนการปฏิบัติการสนทนาครูควรได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านการสนทนาและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างเพียงพอทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มีการฝึกปฏิบัติจริง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสนทนาจนจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้มีความรู้ความสามารถ (Mentor) ตลอดจนให้ผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำพัฒนาตนเองด้วย โดยการเปิดโอกาสให้ครูประเมินผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และการให้ผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำบันทึกความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของตนในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้รูปแบบการสนทนาที่พัฒนาขึ้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. สถานศึกษาควรสร้างความต่อเนื่องในกระบวนการการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียนในทุกๆระดับเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอย่างเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสนทนาแบบอื่น ๆ พัฒนาวิชาชีพของครู เช่น รูปแบบการสนทนาโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การสนทนาแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การสนทนาแบบนำตนเอง (Self Directed Coaching) หรือการพัฒนาผู้ทำหน้าที่สนทนา (Mentor Coaching) เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูงที่ส่งผลถึงความสามารถในการคิดขั้นสูงของผู้เรียนในรูปแบบอื่นเช่น การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ครูที่มีความแตกต่างกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) เช่น การพัฒนาวิชาชีพแบบหลายวิธีการ (Differentiated Professional Development) หรือ การสนทนาแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Coaching)

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2552). *การคิดเชิงวิเคราะห์ Analytical Thinking*. เอกสารประกอบการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย.

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). *รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2555). *การพัฒนาแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการสอนแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). ทิศทางการปฏิรูปการอุดมศึกษาของในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ที พี พรินท์ จำกัด.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2553). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนแบบหลากหลายวิธีการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2554). การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ (2564). รายงานผลการจัดการศึกษา พ.ศ. 2563. กาฬสินธุ์ (เอกสารอัดสำเนา).
- องอาจ นัยพัฒน์. (2553). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aseltine, M.J., and others. (2006). *A Performance-Based Approach to Teacher Development and School Improvement: Supervision for Learning*, ASCD.
- Banathy, B.H. (1968). *Instructional System*. Belmont, Calif. Fearon,
- Bartlett II, James E. (2007). Advances in Coaching Practice: A Humanistic Approach to Coach and Client Roles. *Journal of Business Research*, 60: 91-93.
- Dick, Walter, Lou Carey and James O. Carey. (2005). *The Systematic Design of Instruction*. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Danielson, C., and others. (2010). *Implementing the Framework for Teaching in Enhancing Professional Practice*. Boston: ASCD.
- Glatthorn, Allan A. (1990). *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision*. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Glickman, C.D., Stephen, P. Gordon, and others. (2010). *Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.



- Kruse, k. (2010). *Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model*.
http://www.transformivedesigns.com/id_systems.html.
- Sweeny, Barry W. (2009). *Defining the Distinctions Between Mentoring & Coaching*.
<http://www.mentoring-association.org/memberonly/DefM&Coach2.html>.
- Trilling and Fadel. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. Jossey-Bass A
Wiley Imprint.
- Wiles and Bondi. (2004). *Supervision: A Guide to Practice*. 6th ed. New Jersey: Pearson Merrill
Prentice-Hall.



บทความวิจัย (Research Article)

การประเมินความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่ม ผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์ Needs Assessment of Learning for Beef Cattle Farmer Groups towards Sustainable Productivity Increase in Kalasin Province

พลิชฐ์ อมรเชษฐ์¹, อภิชาติ นาลาอ², สมเกียรติ เจษฎากุลทวี³, ชุตินา บุตรดีวงศ์⁴, วิราภรณ์ ส่งแสง⁵
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5}

Pasit Amolchet¹, Apichat Nalao², Somgiet Jesadakultavee³, Chutipa Buddeevong⁴, Wiraporn Songsang⁵
Independent scholars^{1,2,3,4,5}

Received: March 22, 2022 Revised: April 30, 2022, Accepted: April 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง 360 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเนและการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนอยู่ในระดับน้อย มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนทุกด้าน

คำสำคัญ: การประเมิน, ความต้องการจำเป็น, กลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อ

Abstract

The research objectives were to explore the present and desirable condition and needs of Learning for Beef Cattle Farmer Groups towards sustainable productivity increase in Kalasin Province. The sample, derived by multi-stage random sampling and defined the size of 360 farmers by Yamane equation. The quantitative data was analyzed by descriptive statistics. The research findings are as follows; The condition for the present is low level practice, high desirability, and the PNI_{modified} for learning needs for beef cattle farmer groups towards sustainable productivity increase high in all dimensions.

Key Words: Assessment, Needs, Beef Cattle Farmer Group

¹ Corresponding author, Tel. 0817494348, E-mail: pasit2304@gmail.com

บทนำ

จากนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนา โดยที่ภาคเกษตรยังคงเป็นแกนหลัก แต่จะเปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่โดยสร้างความปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และสนับสนุนให้เกษตรกรเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนหรือการสร้างเสริมความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within) ภายใต้กลไกในการขับเคลื่อนหลัก 3 ประการ คือ การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ การสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Driven Proposition) และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย (Community Driven Proposition) ซึ่งทั้ง 3 กลไกนี้จะต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) ประกอบกับสาระสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ คือการน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้นจึงนำไปสู่การตื่นตัวของผู้เกี่ยวข้องในหลากหลายสาขาอาชีพที่ได้มีการขับเคลื่อนและพัฒนาในอาชีพของตนเอง และอาชีพการเลี้ยงโคเนื้อก็เป็นอีกผลผลิตหนึ่งที่ประชาชนในภาคอีสานนิยมเลี้ยงเพื่อเพิ่มรายได้ ในขณะที่แนวโน้มในประเทศไทยลดลงเป็นอย่างมากในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา จาก 8.03 ล้านตัวในปี 2549 คงเหลือ 4.31 ล้านตัว ในปี 2557 เนื่องจากความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ที่เพิ่มขึ้น ทั้งจากความต้องการของประชากรในประเทศ นักท่องเที่ยวต่างประเทศ และความต้องการของตลาดต่างประเทศในขณะที่การผลิตโคเนื้อของประเทศไม่เพียงพอความต้องการ โดยเฉพาะการผลิตโคเนื้อต้นน้ำที่ต้องใช้เงินลงทุนต่อฟาร์มสูงและระยะเวลาคืนทุนใช้เวลานาน (ใช้เวลาประมาณ 3 ปี ในการให้ผลตอบแทน) ทำให้เกษตรกรหันไปประกอบอาชีพเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่ผลผลิตมีราคาสูง คืนทุนเร็ว หรือรัฐบาลประกันรายได้ ส่งผลให้จำนวนโคเนื้อลดลงเป็นอย่างมากจนในปัจจุบันเกิดปัญหาการขาดแคลนโคเนื้อ เกษตรกรผู้ผลิตโคเนื้อต้นน้ำส่วนใหญ่ไม่มีกำลังซื้อแม่โคเนื้อมาเลี้ยงได้เนื่องจากมีราคาแพง ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการผลิตโคเนื้อทั้งระบบของประเทศ (สหกรณ์โคนอมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำกัด, 2559)

ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อจะทำให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายการผลิตและการตลาดจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้ของอาชีพผู้เลี้ยง โคเนื้อ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิต และเพิ่มช่องทางการกระจายสินค้า เพื่อมุ่งสู่ตลาดระดับกลาง - ระดับบน (Modern Trade) และตลาด AEC ต่อไป ทั้งนี้กลุ่มเครือข่ายดังกล่าวจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อความยั่งยืน ด้วยกระบวนการสร้างความตระหนัก การสร้างความเข้าใจ การเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการให้อภัยต่อกัน (อุดร อรกุล, 2555) ดังนั้น การประเมินความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความจำเป็นอันจะนำไปสู่การพัฒนาแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดกาฬสินธุ์ และช่วยให้เกิดอาชีพเสริมและอาชีพหลักในชุมชนและท้องถิ่น เพิ่มรายได้ได้อย่างยั่งยืนตลอดจนสร้างความมั่นคงในอาชีพของเกษตรกรและความเข้มแข็งของสถาบันเกษตรกร เพื่อส่งเสริมการผลิตโคเนื้อของเกษตรกรรายย่อยต่อไป

คำถามในการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเลี้ยงโคเนื้อ

พัฒนาการเลี้ยงโค – กระบือ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2485 เป็นต้นมา โดยกรมปศุสัตว์เป็นผู้ดำเนินการแต่ในระยะแรกปัญหาเรื่องโรคระบาดเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายแก่สัตว์เลี้ยงเป็นอย่างมาก ทางราชการจึงได้เน้นหนักในเรื่องการป้องกันโรคเป็นอันดับแรกโดยพยายามผลิตวัคซีนชนิดต่าง ๆ ออกมาใช้ป้องกันโรค ปี พ.ศ. 2470 และ 2487 กรมปศุสัตว์ก็ได้จัดตั้งสถานีบำรุงพันธุ์สัตว์ขึ้นในส่วนภูมิภาคที่ตำบลท่าพระ จังหวัดขอนแก่นและที่ทับกวาง จังหวัดสระบุรี ตามลำดับ เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องการปรับปรุงพันธุ์สัตว์ ต่อมาเมื่อภาวะความรุนแรงของโรคระบาดได้เบาบางลงทางราชการโดยกรมปศุสัตว์ได้เร่งรัดส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์มากขึ้นและด้วยเหตุนี้ ทำให้จำนวนโคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนมากขึ้นประมาณ 2 ใน 3 ของประเทศ ในปี พ.ศ. 2497 กรมปศุสัตว์จึงได้นำโคพันธุ์ต่างประเทศเข้ามาทดลองเลี้ยงในสถานีบำรุงพันธุ์สัตว์ทั่วประเทศ โดยพันธุ์ที่นำเข้ามาเป็นพันธุ์แรก คือ โคพันธุ์อเมริกันบราห์มัน และได้นำเข้ามาอีกหลายพันธุ์ เช่น โคพันธุ์ชาร์โรลส์ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบการเพิ่มผลผลิต ดังนี้

1. คุณภาพ (Quality) คือ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ เพราะความพึงพอใจเป็นเหตุผลสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ ดังนั้นผู้ผลิตต้องคำนึงถึงคุณภาพมาก่อน

2. ต้นทุน (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเพื่อดำเนินการผลิตหรือบริการ เริ่มตั้งแต่ การออกแบบการผลิต การตรวจสอบ การจัดเก็บ การขนส่ง ไปจนถึงการส่งมอบให้กับลูกค้า เรียกว่าเป็นต้นทุนการดำเนินงาน ในการเพิ่มผลผลิตนั้นจะต้องลดต้นทุนในการผลิตให้ต่ำลง ซึ่งจะต้องควบคู่ไปกับการบริหารคุณภาพด้วย โดยการพยายามลดความสูญเสียและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นออกไป ขณะเดียวกันก็ประหยัดพลังงาน แรงงานและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด พนักงานต้องปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจะให้งานที่ทำมีคุณภาพดีขึ้นและลดการสูญเสีย

3. การส่งมอบ (Delivery) หมายถึง การส่งมอบสินค้าหรือบริการให้กับหน่วยงานถัดไป ซึ่งถือว่าเป็นลูกค้าของเราได้อย่างตรงเวลา มีจำนวนครบถ้วน และมีคุณสมบัติตรงตามที่ลูกค้ากำหนด เป็นการช่วยให้หน่วยงานได้เปรียบในการแข่งขัน การที่จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นหน่วยงานจะต้องมีระบบการส่งมอบภายในที่ดีเสียก่อน



4. ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง สภาพที่ปราศจากอุบัติเหตุหรือสภาวะที่ปราศจากความเจ็บปวด การบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรืออันตรายที่ก่อให้เกิดการสูญเสียหรือหมายถึงการป้องกันการสูญเสียจากอุบัติเหตุ คือการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหายและความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการผลิต

5.ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้า หรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่อยู่รอบตัว ซึ่งผู้ปฏิบัติงานนั้นจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

6. สภาพแวดล้อม (Environment) การเพิ่มผลผลิตกับสิ่งแวดล้อมคือการผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีที่สะอาดในการผลิตและการจัดระบบการจัดการกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต จะช่วยลดค่าใช้จ่ายสำหรับการบำบัดของเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากกระบวนการผลิต รวมทั้งใช้วัตถุดิบอย่างคุ้มค่าจะทำให้ต้นทุนลดลงและมีกำไรเพิ่มขึ้น อันเป็นการเพิ่มผลผลิตของธุรกิจ สังคมและประเทศชาติ

7. จรรยาบรรณ (Ethics) คือ ความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี ถูกและผิดหรือหน้าที่ด้านศีลธรรมและเงื่อนไขต่าง ๆ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้อื่นและต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

จากแนวคิดของการเพิ่มผลผลิตดังกล่าวจะเห็นว่าเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตที่ได้ (Output) กับปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพจากการทำงานของกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อ ประกอบด้วย คุณภาพ (Quality) ต้นทุน (Cost) การส่งมอบ (Delivery) ความปลอดภัย (Safety) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) สภาพแวดล้อม (Environment) และจรรยาบรรณ (Ethics)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 81 กลุ่ม มีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 10 - 50 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,615 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 360 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อสร้างความเข้มแข็งต่อการเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.69$, $S.D. = 0.44$) และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.51$) โดยมีความ

ต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนมากกว่า 0.30 ทุกด้าน ($PNI_{modified} = 0.65 - 0.91$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์

คุณภาพชีวิต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีพื้นฐาน	2.73	0.37	ปานกลาง	3.71	0.32	มาก	0.36
2. จุดมุ่งหมาย	2.73	0.36	ปานกลาง	4.00	0.35	มาก	0.46
3. กระบวนการเรียนรู้	2.65	0.32	ปานกลาง	3.97	0.34	มาก	0.50
4. การวัดประเมินผลและการสะท้อนผล	2.55	0.53	ปานกลาง	4.06	0.37	มาก	0.60
การเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน							
1. ด้านคุณภาพ	2.83	0.31	ปานกลาง	4.07	0.30	มาก	0.44
2. ด้านต้นทุน	2.72	0.42	ปานกลาง	4.16	0.42	มาก	0.53
3. ด้านการส่งมอบ	2.63	0.33	ปานกลาง	4.08	0.31	มาก	0.55
4. ด้านความปลอดภัย	2.69	0.40	ปานกลาง	4.15	0.34	มาก	0.54
5. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.52	0.35	ปานกลาง	4.17	0.32	มาก	0.65
6. ด้านสภาพแวดล้อม	2.75	0.32	ปานกลาง	4.07	0.33	มาก	0.48
7. ด้านจรรยาบรรณ	2.82	0.30	ปานกลาง	4.06	0.39	มาก	0.44
เฉลี่ยรวม	2.69	0.44	ปานกลาง	4.05	0.51	มาก	0.51

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริบทของจังหวัดกาฬสินธุ์โดยเฉพาะในเรื่องแนวนโยบายยังให้สนับสนุนส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อไม่มากนัก ในขณะที่เดียวกันเมื่อพิจารณาในประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันก็น้อยเนื่องจากกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อแต่ละกลุ่มซึ่งอยู่ต่างอำเภอกันก็จะมีวิถีดำเนินการแตกต่างกัน และขาดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับ เรณูมาศ กุละศิริมา และคณะ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนตำบลโคโคเคาะ อำเภอมือ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่พบว่า เมื่อพิจารณาถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชนค่อนข้างจะมีน้อยและมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการเรียนรู้ควรเป็นแบบองค์รวม และสอดคล้องกับ ทรงวุฒิ เดชวิชิตชัย (2546) ความต้องการส่งเสริมการเลี้ยงกระบือของเกษตรกรในจังหวัดขอนแก่น พบว่าเกษตรกรส่วนมาก ร้อยละ 90.6 จบชั้นประถมศึกษารองลงมาคือร้อยละ 50.6 และ 3.8 จบชั้นมัธยมศึกษาและไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ยังขาดการเรียนรู้ร่วมกันและไม่มีแหล่งเรียนรู้ในการเลี้ยงที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ พื้นที่เลี้ยงกระบือ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ร้อยละ 82.5 ไม่มีพื้นที่เลี้ยงกระบือที่เหลื่อ ร้อยละ 17.5 มีพื้นที่เลี้ยงกระบือ สภาพการเลี้ยงกระบือพบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.1 ไม่มีการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงกระบือ ที่เหลื่อร้อยละ 26.9 มีการรวมกลุ่ม ความต้องการด้านความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงกระบือ เกษตรกรมีความต้องการในระดับมาก จำนวน 4 เรื่องคือ วิธีการเลี้ยง วิธีการปรับปรุงพันธุ์กระบือและวิธีการซื้อขายกระบือ ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ กฤษฎา เจริญมูล (2554) ที่ศึกษาความต้องการได้รับการ

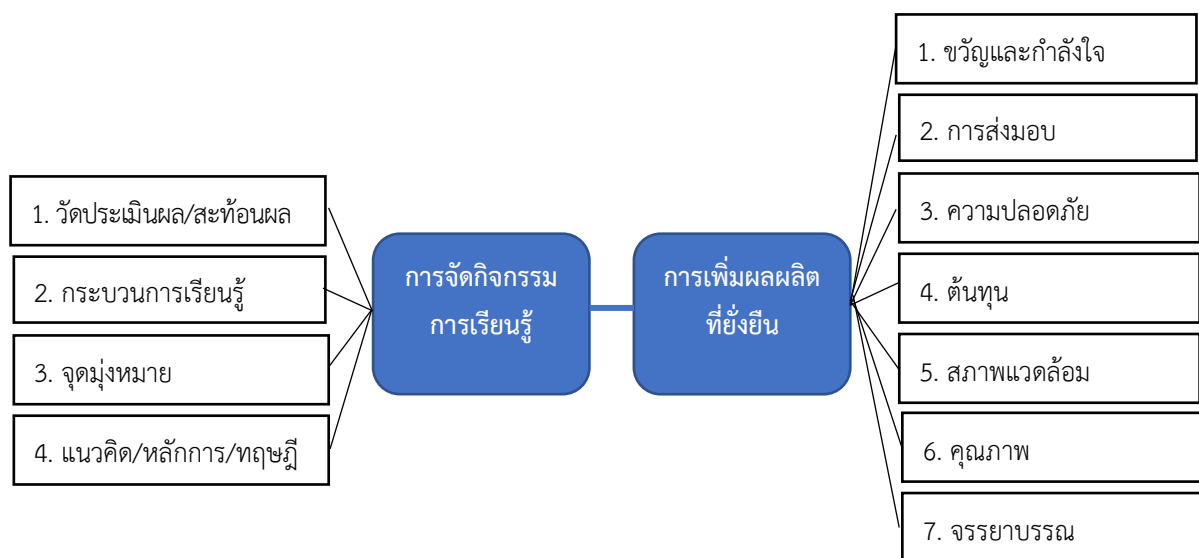


ส่งเสริมของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อในอำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คือ 1) ลักษณะพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อ 2) สภาพการเลี้ยงโคเนื้อ และปัญหาอุปสรรคในการเลี้ยงโคเนื้อของเกษตรกร 3) ความต้องการได้รับการส่งเสริมของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อและ 4) เปรียบเทียบความต้องการได้รับการส่งเสริมของเกษตรกร ที่มีลักษณะพื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจ และสภาพการเลี้ยงโคเนื้อที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาถึงสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นต้องการในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้เป็นเพราะที่ผ่านมาเกษตรกรนิยมเลี้ยงวัวเป็นอาชีพเสริมขณะเดียวกันการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อ ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและแต่ละกลุ่มก็เรียนรู้ร่วมกันตามศักยภาพของตนเอง ขณะเดียวกันยังขาดความร่วมมือในกลุ่มเกษตรกรด้วยกันเอง และในภาครัฐเองก็ยังให้ความสนใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ค่อนข้างน้อย ทำให้ผลผลิตที่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเบื้องต้นและบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยบ่งชี้ให้เห็นว่าการร่วมมือกันเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสหกรณ์โคนอมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำกัด (2559) อาชีพการเลี้ยงโคเนื้อก็เป็นอีกผลผลิตหนึ่งที่ประชาชนในภาคอีสานนิยมเลี้ยงเพื่อเพิ่มรายได้ ในขณะที่แนวโน้มในประเทศไทยลดลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ที่เพิ่มขึ้น และความต้องการของตลาดต่างประเทศในขณะที่มีการผลิตโคเนื้อของประเทศไม่เพียงพอความต้องการ โดยเฉพาะการผลิตโคเนื้อต้นน้ำที่ต้องใช้เงินลงทุนต่อฟาร์มสูง และระยะเวลาคืนทุนใช้เวลานาน

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน ดังโมเดลความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ควรนำรูปแบบการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนที่พัฒนาขึ้นขยายผลให้กับเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อทั่วประเทศโดยอาจนำร่องในบางจังหวัดหรืออำเภอที่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็ง พร้อมมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นต้นแบบให้กับกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ เช่น เกษตรจังหวัดและอำเภอ ควรร่วมมือกันสนับสนุนอาชีพการเลี้ยงโคเนื้อโดยนำรูปแบบไปขยายผลกับกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อในจังหวัดหรืออำเภอที่รับผิดชอบในเชิงธุรกิจ โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง
3. กลุ่มหรือสมาชิกผู้เลี้ยงโคเนื้อแต่ละแห่งควรนำรูปแบบการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพหรือบริบทของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยนำรูปแบบการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปทดลองใช้ในกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อของจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มผู้เลี้ยงโคเนื้อเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืนในจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือในจังหวัดต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจริญมูล. (2554). *ความต้องการได้รับการส่งเสริมของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อในอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงวุฒิ เดชวิชิตชัย. (2546). *ความต้องการการส่งเสริมการเลี้ยงกระบือของเกษตรกรในจังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรณูมาศ กุลศิริมา, อารีย์ พรหมเล็ก, สุนทร เทียนงาม, และสมันดา ติวสันต์. (2555) *รูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนตำบลโคโคเคาะ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ;ม.ป.ท.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2559). *องค์ประกอบการเพิ่มผลผลิต*. สืบค้นจาก <http://www.ftpi.or.th/>.
- สหกรณ์โคนมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำกัด. (2559). *แนวทางการพัฒนาโคเนื้อ*. http://www.kubeef.com/CO_OP_menage_meet.php.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564)*. <http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/71.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ประเทศไทย 4.0*. http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2559/jul2559-5.pdf.
- อุดร อรกุล. (2555). *การพัฒนาแบบกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของกลุ่มอาชีพผู้เลี้ยงสัตว์เพื่อการพึ่งตนเอง* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.



บทความวิจัย (Research Article)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

Needs Assessment of Learning Leadership Development for Secondary School Administrators

ธีร์ ภวังคนันท์¹, สุกิจ โพธิ์ศิริกุล², วรวิทย์ กุลจิรกาญจน์³, ทินกร ภาคนาม⁴, สุรพล ทับทิมหิน⁵
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5}

Thira Bhawangkanantha¹, Sukit Phosirikul², Worawit Kuljirakam³, Thinnakorn Paknam⁴ and Surapon Tabtimhin⁵
Independent scholars^{1,2,3,4,5}

Received: March 22, 2022 Revised: April 30, 2022, Accepted: April 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 410 คน โดยการสุ่มแบบโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกด้าน โดยด้านการเรียนรู้เป็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}=0.38$) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($PNI_{modified}=0.37$) การบูรณาการความหลากหลาย ($PNI_{modified}=0.36$) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท ($PNI_{modified}=0.34$) การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}=0.33$) และความกล้าคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}=0.32$) ตามลำดับ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีสัดส่วนการพัฒนา คือ 70:20:10 ได้แก่ ร้อยละ 70 ใช้การฝึกประสบการณ์ในงาน การฝึกประสบการณ์นอกเหนือจากงาน ร้อยละ 20 ใช้กระบวนการ PLC และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และร้อยละ 10 การฝึกอบรม และมีขั้นตอนการพัฒนา คือ ขั้นที่ 1 การฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การบูรณาการในการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 3 การติดตามผลและประเมินผลหลังการพัฒนา

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำการเรียนรู้, ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹ Corresponding author, Tel. 0948935599, E-mail: dr.tee64@gmail.com



Abstract

The research objectives were to assess needs and guideline of learning development for secondary school administrators. The target group consisted of 410 principals and assistant principals of secondary schools under the Office of Basic Education Commission (OBEC). The sample group was derived with stratified random sampling technique. Data collecting tool was a 5-level rating scale questionnaire asking present and desirable conditions. The tool had the reliability of 0.92 and 0.96 respectively. Analytical data statistics were mean, percentage, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) The findings are as the present condition of learning leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Offices as a whole is at medium level. The desirable condition is at highest level. The needs for development exist in all dimensions. Team Learning dimension has the development needs at the highest (PNI_{modified} = 0.38). The needs in descending order are Self-Directed Learning (PNI_{modified} = 0.37), Integrating Pluralism (PNI_{modified} = 0.36), Context-Oriented Transformation (PNI_{modified} = 0.34), Employing Facilitating Technology and Innovation Learning in Digital (PNI_{modified} = 0.33), and Creativity and Courage (PNI_{modified} = 0.32). And learning leadership development guideline for secondary school principals consists of (1) development ratio 70:20:10 – 70 percent on the job training and off the job training, 20 percent on PLC (professional learning community) and personal feedback, and 10 percent on training; (2) development phases – phase 1 training, phase 2 integration with work practice, and phase 3 follow up and evaluation.

Key words: Needs assessment, learning leadership, secondary school administrators

บทนำ

การบริหารกับภาวะผู้นำเป็นคำที่มีความหมายคล้ายกันและเกี่ยวข้องกันซึ่งมีอาจแยกขาดจากกันได้โดยสิ้นเชิง อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญสูงสุดของงานบริหาร ดังที่ Maxwell (1999) ได้กล่าวไว้ว่า "Everything rises and falls on leadership" หรือ "ทุกสิ่งทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ" ความเป็นผู้นำสามารถสามารถสร้างความผูกพันหรือความแตกแยกของคนได้ ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสามัคคีหรือส่งเสริมความสับสนวุ่นวายได้ และยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือทำลายลงได้ Kouzes and Posner (2016) เชื่อว่าสามารถเรียนรู้การเป็นผู้นำได้และต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้มีภาวะผู้นำสม่ำเสมอ จึงเรียกภาวะผู้นำแบบนี้ว่า Learning Leadership หรือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์การที่มีวัฒนธรรมของภาวะผู้นำจะเน้นอย่างยิ่งให้การเรียนรู้เป็นอันดับแรกและสร้างโอกาสอย่างเป็นระบบสำหรับการเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่ดีเป็นอุปนิสัยที่ต้องมีการเสริมสร้างทุกวันอย่างต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกันการบริหารจะเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนการนำเป็นเรือของอำนาจ อิทธิพลทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และจูงใจให้คนทำงานเพื่อบรรลุผลตาม



วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่โดยทั่วไปแล้วผู้นำมักจะละเลยความเกี่ยวข้องของทั้งสองส่วนนี้ จึงทำให้มักเกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น ผู้นำบางคนมีวิสัยทัศน์ดีแต่ขาดความสามารถในการสร้างทีมงาน ในขณะที่ผู้นำอีกคนอาจเก่งการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นและสร้างทีมงานแต่ขาดวิสัยทัศน์ เป็นต้น โดยปกติแล้วปัญหาของการทำงานเป็นทีมมักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างกันของคนในทีม (สรายุทธ กันหลง และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2563)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงมีความเชื่อมโยงกันเนื่องจากผู้นำต้องมีการเรียนรู้ด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์การของตนเองได้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ขณะเดียวกันปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้คือการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกัน การเปิดกว้างยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้อื่น การส่งเสริมความเติบโตของผู้อื่น และการสร้างชุมชน นอกจากนี้ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และประเด็นที่เกี่ยวข้องมีความหมายต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการเรียนรู้ภาวะผู้นำในปัจจุบัน และผู้นำสามารถได้เรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ไปสู่การปฏิบัติในที่ทำงานได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงไม่อาจแยกขาดจากกันได้โดยสิ้นเชิง (Morehead, 2014; Hakes, 2013) สอดคล้องกับ Faber (2009); Curtis (2012); Metheney-Fisher (2012) ที่สรุปว่า การได้รับโอกาสการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้เป็นทีม (team-based learning) จะช่วยค้นหาลักษณะของตนเอง การพัฒนาความรู้ปัญหาทางอารมณ์ และการมีประสบการณ์ภาวะผู้นำผ่านทางการเรียนรู้จากเพื่อนด้วยกัน การเรียนรู้ภาวะผู้นำส่วนใหญ่เกิดจากประสบการณ์และการได้รับคำแนะนำทั้งสองแหล่งการเรียนรู้ ผู้นำต้องมีความสามารถคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ และเข้าใจที่จะประยุกต์การเรียนรู้ในการเป็นผู้นำ กล่าวคือ การนำและการเรียนรู้จะเชื่อมโยงภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเรียนรู้ เช่น การนำมุมมองของภาวะผู้นำวิชาการ (instructional leadership) มาใช้อย่างจริงจัง ในด้านการสอนงาน (coaching) และการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (distributed leadership)

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Coad & Berry (1998); Northouse (2007); Roueche et al. (2013); สมชาย เทพแสง (2557) พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงาน ตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกำหนดพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลด้วยวิธีการที่แตกต่างในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำ โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการ เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะ ผู้นำการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจ ทำให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีภารกิจหลักคือ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้ที่รับผิดชอบสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาวิธีการเพื่อพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้นำมีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้

เป็นสำคัญ เน้นการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Coad & Berry, 1998: 165; Northouse, 2007; Roueche et al, 2013)

จากความเป็นมาและรายงานการวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อันจะนำไปสู่การวางแผนเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษาและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

คำถามในการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับใด และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เป็นกระบวนการรวบรวม สารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความต่างต่างนั้น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550; Kaufman และ Valentine, 1999 อ้างถึงใน Ferdous & Razzak, 2012; International Mine Action Standards (IMAS), 2005) คำถามหลักคือ ปัจจุบันเราเป็นอย่างไร สิ่งที่เราต้องการเป็นอย่างไร และเราจะทำให้ถึงสิ่งที่ต้องการอย่างไร (Erdogen, 2010) วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดนี้ เพื่อให้เราทราบปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เราจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไรและจะเตรียมการวางแผนสำหรับโปรแกรม/โครงการใหม่อย่างไร (IMAS, 2005) ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมิน เพราะ การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นต้องทำการวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ จึงทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความแตกต่างจากการประเมิน (Hauer & Quill, 2011) ทั้งนี้ การดำเนินงานขั้นแรกที่สำคัญ คือ การวางแผนและการระบุประเด็นต่างๆ (IMAS, 2005) ซึ่งกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution) เพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

อย่างไรก็ตาม เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในทางการศึกษาเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่มโดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I-D)/D$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ทั้งนี้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ อย่างน้อย .30 หรือร้อยละ 30 (Khong-ngam, Wongwanich, and Piromsombat, 2014)

แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

McCauley (1986) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี คือ วิธีแรก เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ทำหยาบมากเท่าใดย่อมเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ทำหยาบในระดับที่แตกต่างกัน วิธีที่สอง เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น วิธีที่สาม เป็นการเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือผิดเป็นครูเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองหาทางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น และวิธีสุดท้าย เป็นการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้ความรู้ รู้กระบวนการในการนำและรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไปหรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งก็ได้ สอดคล้องกับ Rabin (2014) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70-20-10 แนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดย Center for Creative Leadership ซึ่งออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็นแบบเป็นทางการ ร้อยละ 10 และแบบไม่เป็นทางการร้อยละ 90 โดยในส่วนของพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ แนะนำให้ร้อยละ 70 ของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และลงมือปฏิบัติในงานจริง และร้อยละ 20 ของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้อื่น เช่น การได้รับการโค้ชโดยหัวหน้าของตนเอง ส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเป็นทางการอีกร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้ในห้องเรียน เรียนทางไกลผ่าน E-learning หรือการเรียนรู้ด้วยวิทยาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากโรงเรียนจำนวน 2,358 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ

โรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 222 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 444 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และเก็บข้อมูลจากโรงเรียนๆ ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.2 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.92, 0.96 และค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (Item Total Correlation) เท่ากับ 0.27 ถึง 0.87 และ 0.24 ถึง 0.81 ตามลำดับ

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index Modification: PNI_{modified}) โดยใช้เกณฑ์ การพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI_{modified} อย่างน้อย .30 หรือร้อยละ 30 (Khong-ngam, Wongwanich, and Piromsombat, 2014)

ขั้นที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้

4.2 กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พัฒนาสถานศึกษา ผ่านเกณฑ์คุณภาพ OBECQA จำนวน 1 โรงเรียน เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้

4.3 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนา และ ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

4.4 จัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบาย 3 คน นักวิชาการ 3 คน และ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน เพื่อประเมินและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่า PNI_{Modified} มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม (0.38) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (0.37) ด้านการบูรณาการความหลากหลาย (0.36) ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท (0.34) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.33) และด้านการกล้าคิดสร้างสรรค์ (0.32) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ (PNI_{Modified})

ข้อ	องค์ประกอบ	Importance (I)	Degree of Success (D)	PNI _{Modified}
1	การกล้าคิดสร้างสรรค์	4.61	3.49	0.32
	1.1 ความคิดริเริ่ม	4.61	3.47	0.33
	1.2 ความคิดคล่องแคล่ว	4.58	3.50	0.31
	1.3 ความคิดยืดหยุ่น	4.60	3.48	0.32
	1.4 ความละเอียดลออในการคิด	4.65	3.50	0.33
2	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.78	3.49	0.37
	2.1การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	4.77	3.47	0.37
	2.2การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้	4.79	3.49	0.37
	2.3 การวางแผนการเรียนรู้	4.76	3.50	0.36
	2.4การแสวงหาแหล่งวิทยาการ	4.79	3.50	0.37
3	การเรียนรู้เป็นทีม	4.89	3.55	0.38
	3.1 การสื่อสารของทีมงาน	4.92	3.49	0.41
	3.2 ความสามารถของทีมงาน	4.87	3.56	0.37
	3.3 การสร้างการเรียนรู้	4.88	3.55	0.37
	3.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.87	3.58	0.36
4	การบูรณาการความหลากหลาย	4.73	3.49	0.36
	4.1 การบูรณาการทางความคิด	4.74	3.45	0.37
	4.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้	4.73	3.46	0.37
	4.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.72	3.56	0.33
5	การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.69	3.53	0.33
	5.1 การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.68	3.49	0.34
	5.2 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.67	3.54	0.32
	5.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	3.57	0.32
6	การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท	4.69	3.49	0.34
	6.1 การเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นได้เสีย	4.65	3.46	0.34
	6.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.68	3.53	0.33
	6.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน	4.75	3.48	0.36

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีรูปแบบการพัฒนา 70-20-10 ได้แก่ การปฏิบัติจริงในสถานที่



ปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 (105 ชั่วโมง) การเรียนรู้ด้วยตนเองและผู้อื่นโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 20 (30 ชั่วโมง) และการฝึกอบรมแบบเข้ม (Training) ร้อยละ 10 (15 ชั่วโมง) ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นการฝึกอบรม เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 6 ด้าน ร้อยละ 10 (15 ชั่วโมง) โดยแบ่งเป็น 3 Module คือ Module 1 การนำตนเอง ได้แก่ 1) กล้าคิดสร้างสรรค์ และ 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง Module 2 การนำทีม ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม และการบูรณาการความหลากหลาย และ Module 3 การนำองค์การ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

2.2 ขั้นการบูรณาการในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นการปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของตนเองร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 70 (105 ชั่วโมง) โดยมีวงจรของการวางแผน การออกแบบกิจกรรมพัฒนา การลงมือปฏิบัติ และการวัดผล

2.3 ขั้นการติดตามผลและประเมินผลหลังการพัฒนา การติดตามผลและประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองและผู้อื่น ร้อยละ 20 (30 ชั่วโมง)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เน้นทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยมีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดเน้นดังกล่าวโดยสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมมีความรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายังออกติดตามนิเทศโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ และการสร้างเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เน้นให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นเสมือนพันธะสัญญาของครูในการทำงานร่วมกันโดยอาศัยการร่วมมือร่วมพลังเพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับผู้เรียนที่อยู่บนสมมติฐานที่ว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอก็คือครูจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองจนติดเป็นนิสัย และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน (DuFour, Dufour, and Eaker, 2008)

สอดคล้องกับแนวคิดของ Annenberg Institute for School Reform (2013); DuFour (2007); Hord et al. (2009); McMahon, Forde, & Martin (2011) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักซึ่งสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นร่วมกันปฏิบัติโดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective responsibility for students learning) การสืบเสาะเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การร่วมมือแบบรวมพลัง (Collaboration) และการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น หรือ Hierarchy แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับ



ชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียนโดยทั่วไปที่ประกอบด้วยส่วนที่เป็นผลลัพธ์คือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและการนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ และกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์

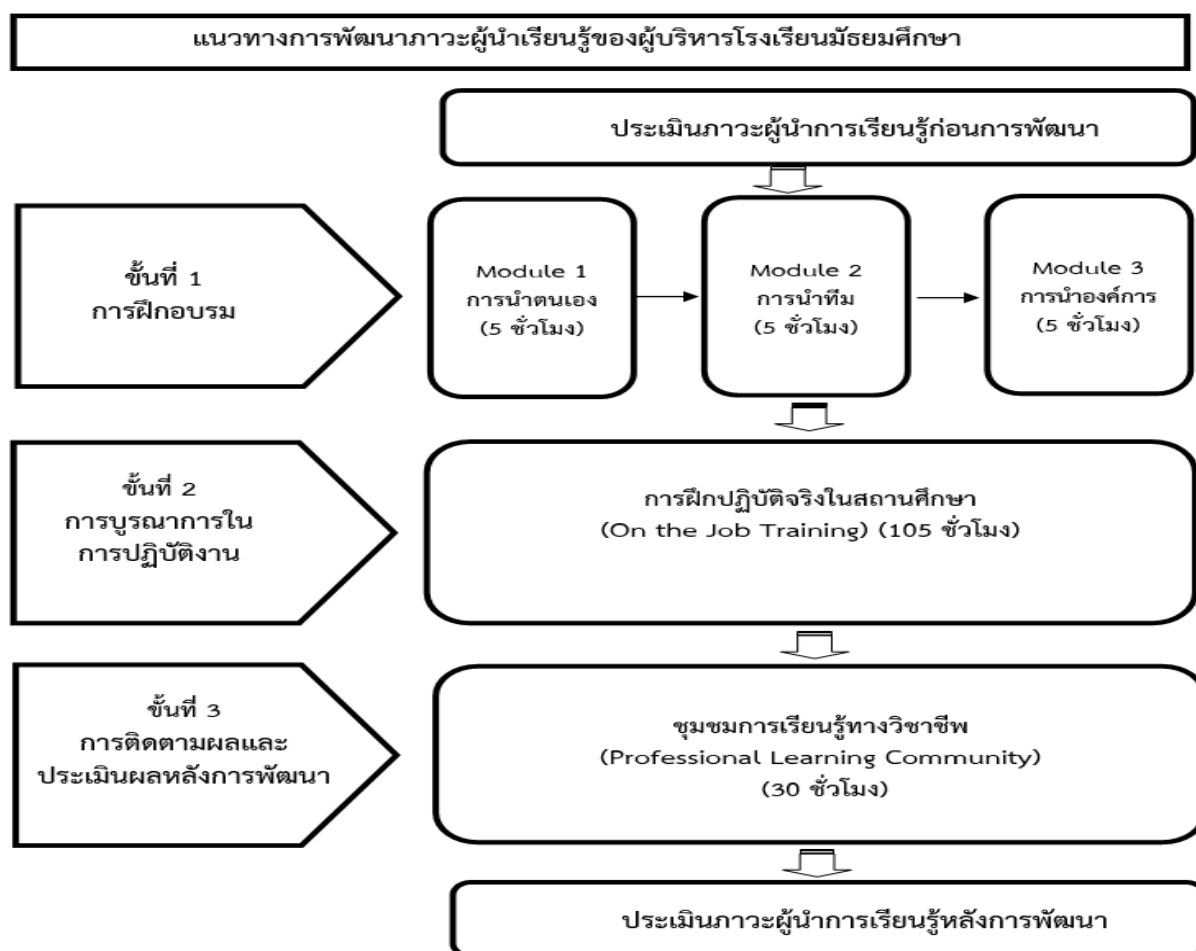
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใช้สัดส่วนวิธีการพัฒนา 70:20:10 โดยร้อยละ 70 (105 ชั่วโมง) เป็นการบูรณาการในการปฏิบัติงาน (Integration with work practice) ร้อยละ 20 (30 ชั่วโมง) ใช้กระบวนการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การติดตามผล และประเมินผลหลังการพัฒนา (Follow up and evaluation) และร้อยละ 10 (15 ชั่วโมง) เป็นการฝึกอบรม โดยกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา 150 ชั่วโมง ทั้งนี้ เนื่องจากวิธีการพัฒนาคอบคลุมทั้งการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์ในงาน (on the job experience) นอกเหนือจากงาน (off the job experience) และใช้กระบวนการ PLC ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การสอนงาน (coaching) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (personal feedback) สอดคล้องกับ Phillips and Schmidt (2004) ที่ให้แนวคิดว่าการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดคือร้อยละ 70 ได้จากประสบการณ์ในงาน (on the job experience) และประสบการณ์นอกเหนือจากงาน (off the job experience) มีเพียงร้อยละ 20 ที่ได้จากการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) หรือการสอนงาน (coaching) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (personal feedback) ร้อยละ 10 ได้จากการศึกษา และฝึกอบรม (education/training) เช่นเดียวกับ Marquette University (2017) ที่กำหนดกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาในโปรแกรมภาวะผู้นำ (leadership programs) ไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล (individual) ระดับกลุ่ม (group) และระดับชุมชน (community)

และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rabin (2014) ที่นำเสนอโมเดล 70-20-10 แบ่งการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็นแบบเป็นทางการ ร้อยละ 10 และแบบไม่เป็นทางการร้อยละ 90 โดยในส่วนของพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ ร้อยละ 70 ของการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และลงมือปฏิบัติในงานจริง และร้อยละ 20 ของการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้อื่น ส่วนร้อยละ 10 เป็นแบบทางการ เช่น การศึกษา (education) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kangpheng and Kunlong (2016); Kangpheng (2017) ที่นำเสนอโมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ค่านิยมหลัก 9 ประการ (9Cs) มิติที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางหลักสูตร 3 ประการ และมิติที่ 3 วิธีการพัฒนา 70:20:10 นอกจากนี้ ในระยะการบูรณาการในการปฏิบัติงาน (Integration with work practice) นั้น ได้กำหนดให้มีวงจรการพัฒนา ได้แก่ การวางแผน การออกแบบกิจกรรมพัฒนา การลงมือปฏิบัติ และการวัดผล โดยให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ได้วิเคราะห์ตนเองและวางแผนการดำเนินการพัฒนาร่วมกันอย่างเป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ripley et al. (2014) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นต้องมีการทำงานและสะท้อนผลร่วมกันเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การวางแผน (Plan) การออกแบบ (Design) การนำไปปฏิบัติ (Implement) และการวัดผล (Measure) ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างเป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ดังแสดงในภาพที่ 1 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกด้าน คือ ด้านการนำตนเอง ได้แก่ กล้าคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการนำทีม ได้แก่ การเรียนรู้เป็น

ทีม และการบูรณาการความหลากหลาย และด้านการนำองค์การ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ โดยมีสัดส่วนการพัฒนา 70-20-10 ได้แก่ การปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) ร้อยละ 70 การเรียนรู้ด้วยตนเองและผู้อื่นโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ร้อยละ 20 และการฝึกอบรมแบบเข้ม (Training) ร้อยละ 10



ภาพที่ 1 โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ก่อนนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ไปใช้ ฝ่ายบริหารควรประชุมชี้แจงให้ทุกคนเห็นความสำคัญในการพัฒนา ทั้งนี้ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เปิดเผย และพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติด้วยการมีส่วนร่วมและความเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนาร่วมกัน



2. ก่อนใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ควรจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้เสียมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนแนวปฏิบัติในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน ใช้กระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม เช่น ประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. การดำเนินการพัฒนาควรดำเนินการตามกระบวนการให้ครบทุกขั้นตอน และมีความต่อเนื่องเป็นวงจร เช่น เริ่มจากการให้ความรู้เบื้องต้น การนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล เป็นต้น

4. โรงเรียนควรประกาศเป็นนโยบายคุณภาพด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละเขตดำเนินการวิจัยและพัฒนา และควรจัดให้มี Best Practice ในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สมชาย เทพแสง. (2557). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 10(9), 1-11.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Curtis, T.A. (2012). *Leading and learning: Leadership, change, and challenge in a professional development initiative*.

<http://search.proquest.com/docview/1010625210?accountid=44809>

DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools*. Bloomington, IN: Solution Tree.

Erdogen, M. (2010). Sustainability in higher education: A needs assessment on a course “Education and awareness for sustainability”. *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching*, 11(1), 1-20.

Faber, E.I. (2009). *Learning leadership: Exploring the development and reflections of undergraduate student leaders*.

<https://search.proquest.com/docview/304853131?accountid=44809>

Ferdous, T. and Razzak, B.M. (2012). Importance of training needs assessment in the banking sector of bangladesh: A case study on national bank limited (NBL). *International Journal of Business and Management*, 7(10), 63-73.

Hauer, J. and Quill, T. (2011). Educational needs assessment, development of learning objectives, and choosing a teaching approach. *Journal of Palliative Medicine*, 14, 503-508.

Inc.McCauley, C.D. (1986). *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

International Mine Action Standards (IMAS). (2005). *Data collection and needs assessment*.

<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/6014196F2EC43D3B8525714F006A1D01-imas-2gen-nov05.pdf>



- Jolouch, A., Martinez, M. and Badia, J. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Kangpheng, S. & Kunlong, S. (2016). 21st Century Curriculum Leadership Model. Teaching Documents for Course 210208, Curriculum Management and Teaching: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Kangpheng, S. & Kunlong, S. (2017). *The Curriculum Leadership Model for the 21st Century*. Mahasarakham: Apichat Printing.
- Khong-ngam, S., Wongwanich, S., and Piromsombat, C. (2014). Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116 (2014) 1902 – 1907, doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.492
- Kouzes, J. M. and Posner, B.Z. (2016). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. United States of America: Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maxwell, J.C. (1999). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader : Becoming the Person Others will Want to follow*. Nashville, TN: Thomas Nelson,
- Metheney-Fisher, L. (2012). *Learning to lead: How leaders in higher education learn to lead*. <https://search.proquest.com/docview/1033339903?accountid=44809>
- Noe, R.A., Hollenbeck, John R., Barry, Gerhart L. Wright, and Patrick M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. United Kingdom : McGraw-Hill.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: theory and practice* . 4th ed. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Rabin, R. (2014). *Blended Learning for Leadership : The CCL Approach*. Greensboro : Center for Creative Leadership.



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยใน
ชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
Developing an Integrated Internal Supervision Model to Promote
Research Competencies in the Classroom of Teachers Saphang
Wittayakom School under the Chaiyaphum Provincial
Administrative Organization

ลัดดาพร ศรีทองสุข¹

โรงเรียนกวางโจนศึกษา¹

Laddaporn Srithongsuk¹

Kwang Joon Suksa School, Chaiyaphum, Thailand¹

Received: February 20, 2021 Revised: February 27, 2021, Accepted: March 5, 2021

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อออกแบบและการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 3) เพื่อทดลองการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 4) เพื่อประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย 250 คน คือ ครูผู้สอนและนักเรียน จำแนกเป็นครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ จำนวน 23 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และ ประเด็นสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Wilcoxon Signed Ranks Test ค่า t-test แบบ dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู เอสพีดับบลิวเอส (SPWS Model) ประกอบด้วย หลักการมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กันและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่1 Classifying: C

¹ Corresponding author, Tel. 088-133-3933, Email: aladdar2110@gmail.com



การคัดกรองระดับความรู้ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่มขั้นตอนที่ 2 Informing : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding : P การดำเนินงาน ได้แก่ 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre conference) 3.2 การสังเกตการสอน (Observation) 3.3 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluating : E การประเมินผลการนิเทศโดยมีการกำกับติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน และ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้นิเทศ มีสมรรถนะในการนิเทศภายในแบบบูรณาการ อยู่ในระดับ สูง และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ สูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับ มากที่สุด และนักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ของครูผู้รับการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ นักเรียนมีผลการเรียนรู้ สูงกว่า ก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

คำสำคัญ: รูปแบบ, การนิเทศภายในแบบบูรณาการ, สมรรถนะการวิจัย

Abstract

Developing an integrated internal supervision model To promote research competencies in the classroom of teachers at Sapang Wittayakom School Under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, the objectives are as follows : 1) to study basic information and the need for integrated internal supervision; To promote research competencies in teachers' classrooms Saphang Wittayakom School Under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization 2) To design and develop an integrated internal supervision model. To promote research competencies in teachers' classrooms Saphang Wittayakom School under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization 3) to test the use of an integrated internal supervision model to promote research competencies in teachers' classrooms Saphang Wittayakom School under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization 4) to assess and improve the integrated internal supervision model. To promote research competencies in teachers' classrooms Saphang Wittayakom School under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization The target group used in the research was 250 people, namely teachers and students. They were classified as supervising and supervising teachers, 23 people, and 227 Mathayomsuksa 1 - 6 students. Interview form, quiz, questionnaire, observation form, and group discussion. analysis of requests The values were used as percentage, mean, standard deviation, Wilcoxon Signed Ranks Test, dependent t –test and Content Analysis. Findings were: 1) Development of an



integrated internal supervision model To promote research competencies in the class The SPWS Model consists of principles focusing on systematic supervision processes and taking into account individual differences. The objective is to develop supervisory competency and conduct research in the classroom. The supervision process is 4 steps: Step 1: Classifying: C competency screening. Key skills related to classroom management and research In order to group teachers and select appropriate supervision methods for each group of teachers, Step 2 Informing: I pre-supervising knowledge Step 3: Proceeding: P Implementation were 3.1 meeting before teaching observation (Pre conference) 3.2 Teaching observation (Observation) 3.3 Post conference, Step 4 Evaluating : E Assessment of supervision by monitoring (Monitoring) continuously at every step and 2) The results of using the integrated internal supervision model to promote research competency in the classroom revealed that the supervisory teacher had a high level of the integrated internal supervision competency and had knowledge and understanding about the research. In the classroom before and after using the supervision model, the difference was not statistically significant at the .05 level. After using the supervision model, the mean scores were higher than before using the supervision model. The supervisory teachers had knowledge and understanding of integrated internal supervision before and after using the supervision model. There was a statistically significant difference at the .05 level. After using the supervision model, the mean scores were higher than before using the supervision model. The students' research competency in the classroom was at a very high level and their satisfaction with the integrated supervision model was at the highest level. The students had learning outcomes before and after using the internal supervision model. integration of teachers receiving supervision There was a statistically significant difference at the .05 level after using the supervision model. The students had higher learning outcomes before using the supervision model.

Key Words: Model, integrated internal supervision, Research Competency

บทนำ

จากสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยของครู ซึ่งถือเป็นสมรรถภาพเฉพาะด้านเป็นความสามารถของบุคคลในงานเฉพาะอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครูในทุกโรงเรียน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า น่าจะต้องมีการพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนให้สูงขึ้น ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง ซึ่งคงจะต้องใช้วิธีการที่เป็นระบบที่เชื่อว่าจะได้ผลดีกว่าที่เคยใช้ในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการที่จะใช้แก้ปัญหานี้ได้คือ การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอน (เมธี ปิลันธนา นนท์ 2552) ดังที่ เยาวพา เตชะคุปต์ (2542) กล่าวว่า การนิเทศการสอนสามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการนำ หลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน เนื่องจากครูไม่เข้าใจ



หรือไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินเพราะครูไม่เข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู เพราะครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนหรือจัดกิจกรรมเป็นที่พึงพอใจ เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ที่ครูไม่รู้จักใช้ หรือประดิษฐ์คิดค้นให้เหมาะสมกับบทเรียน นอกจากนี้ Fischer (2008) ยังได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสามารถนำการนิเทศการสอนมาส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและช่วยเหลือในการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็นทั้งกลยุทธ์และเทคนิควิธีการหนึ่งในการช่วยครู ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งการนิเทศ สามารถดำเนินการได้เพื่อการพัฒนาครูทั้งก่อนประจำการ (Preservice Teaching) และครูประจำการ (In-service Teaching) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา โดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือกัน (กัลยา พานิชวงษ์ 2547) เรื่อง การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา (อรรธรณ เหมือนสุดใจ 2545) และเรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนและการนิเทศโดยผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา (จรรยา ลำไย 2547) ซึ่งมีผลการวิจัยสอดคล้องกัน กล่าวโดยสรุปคือ การนิเทศการสอนที่ใช้ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น และครูกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การนิเทศการสอนที่ใช้ช่วยให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ประสบผลสำเร็จ และช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โรงเรียนสระพังวิทยาคม ตำบลสระพัง อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11 ห้องเรียน มีนักเรียนจำนวน 227 คน ข้าราชการครู พนักงานจ้างและครูอัตราจ้าง จำนวน 23 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้วยการทำนา ทำไร่มัน ไร่อ้อย ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่แน่นอน นักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับตา ยาย เนื่องจากบิดามารดาต้องไปประกอบอาชีพรับจ้างถิ่นอื่น จากการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและความต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสระพังวิทยาคมในปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควรยังไม่เป็นที่น่าพอใจมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ คือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เต็มศักยภาพ ครูมีภาระงานพิเศษนอกจากงานหลักคืองานสอน ครูยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนซึ่งผู้วิจัยสรุปประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญๆ ได้ 2 ประการ ดังนี้ 1) กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูจำนวนมากมีการเตรียมการสอนน้อยและไม่เป็นปัจจุบัน ให้ความสนใจและความสำคัญแก่ผู้เรียนน้อยมาก ขาดการศึกษาความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดการเรียนการสอนเป็นแบบยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centered) โดยกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมเองทั้งหมด เคยชินกับการสอนแบบเน้นย้ำเนื้อหาบอกให้นักเรียนจดและท่องจำ จะมุ่งสอนแต่ความรู้ในกรอบหรือหาความรู้มาบรรยายให้นักเรียนเป็นผู้ฟัง หรืออธิบายองค์ความรู้ให้นักเรียนฟังเป็นกิจกรรมหลักมีการยกตัวอย่างให้ดูบ้างแต่ไม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง นักเรียนมีการพูดจาโต้ตอบหรือกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นน้อย ครูจะเน้นการสอนของครูมากกว่าการเรียนของนักเรียนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนจะเรียนอยู่แต่ภายในห้องเรียน มีโอกาสได้ออกไปแสวงหาความรู้นอกห้องเรียนน้อยมาก ครูส่วนใหญ่ไม่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

จากสภาพปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนข้างต้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องพัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ และครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติงานควบคู่กันไป ผู้วิจัยในฐานะผู้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และเป็นผู้รับผิดชอบหลักงานวิชาการของโรงเรียนจึงได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาจึงได้ร่วมปรึกษาร่วมกับฝ่ายบริหารของโรงเรียนและมีความเห็นสอดคล้องกันคือภารกิจหลักของการบริหารคือการพัฒนาในโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตระหนักในปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากความคิดปฏิบัติจริง จึงได้ประชุม คณะครู พิจารณานหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยที่ประชุมมีมติร่วมกันว่าควรให้ครูมีการนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอน โดยนำเอากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ขั้นการกำหนดจุดเด่นจุดด้อยเพื่อหาแนวทางพัฒนา 3) ขั้นการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา 4) ขั้นการลงมือปฏิบัติ โดยการสาธิตการสอนและการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน และ 5) ขั้นติดตาม ประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข มาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีอะไรบ้าง
2. การออกแบบและการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร
3. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีองค์ประกอบและกระบวนการอย่างไร
4. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อออกแบบและการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อทดลองการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
4. เพื่อประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ



สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้นิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ อยู่ในระดับสูง
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้นิเทศก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการแตกต่างกัน
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ของครูผู้รับการนิเทศ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการแตกต่างกัน
4. การนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศ หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการอยู่ในระดับสูง
5. ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ อยู่ในระดับมาก
6. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศแตกต่างกัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ (Integrated Internal Supervision)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะการแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพรวมทั้งส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนต้องเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพ การศึกษาจะต้องอาศัยการนิเทศภายในสถานศึกษา เมื่อในสถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกัน และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันละพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการนิเทศแบบบูรณาการจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา โดยการชี้แนะการแนะนำ และการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Mentoring) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) เป็นต้น (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2555; ยุพิน ยืนยง, 2553; วัชรนา เล่าเรียนดี, 2556)

สมรรถนะการวิจัย (Research Competency)

สำนักงานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครูไทย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind)



สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) และสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจและประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งความสามารถ วิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาใน ชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทปัญหาคลายคลึงกัน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าการนิเทศภายในแบบบูรณาการเป็นกระบวนการนิเทศการสอน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เป็นกระบวนการเชิงระบบที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสรรพวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย วิธีการนิเทศ 3 วิธี คือ 1) การนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Mentoring) โดยผู้ที่มีหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เป็นกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน 2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกัน มีการสังเกตการสอนของกันและกันในห้องเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนร่วมกันรวมทั้งมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ดีต่อกัน และ 3) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) เป็นการนิเทศที่เหมาะสมกับครูที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ทักษะ หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1) กำหนดปัญหา 2) พิจารณาเลือกวิธีดำเนินการ 3) การดำเนินการวิจัย 4) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) การรายงานผลการวิจัย และต้องการพัฒนางานในวิชาชีพของตนด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศเกิดประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) : ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบ (Design and Development: D and D) และพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) เป็นการนำมาใช้ (Implementation : I) : การทดลองใช้รูปแบบเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation: E) : การประเมินและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน รวมทั้ง ศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาสู่การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ที่นำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย (Target Groups) จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 23 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 จำนวน 227 คน เป็นระยะ 1 ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2563 - มีนาคม 2564 การสร้างเครื่องมือ จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสาร นโยบาย เป้าหมายการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นสภาพที่คาดหวัง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 2 แบบ สัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการการวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 10 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการฉบับที่ 3 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับที่ 4 แบบประเมินความสามารถในการนิเทศ ฉบับที่ 5 แบบสังเกตสังเกตพฤติกรรมการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับที่ 6 แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์นิเทศ ฉบับที่ 7 แบบประเมินความสามารถในการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับที่ 8 แบบประเมินความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ฉบับที่ 10 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ พัฒนาขึ้นและมีการตรวจสอบคุณภาพ โดยมีค่าความตรงเชิงโครงสร้างตั้งแต่ 3.50 และผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิง ปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิงในการเปรียบเทียบข้อมูลด้านความรู้ด้านการการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ความรู้ความเข้าใจด้านการคิดวิเคราะห์ก่อนและหลังการใช้รูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลโดยการพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพความต้องการจำเป็นโรงเรียนสระพังวิทยาคม พบว่า มีความต้องการจำเป็นพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งคณะผู้บริหาร ครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม ได้หาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา โดยที่ผู้วิจัย ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของครูที่แตกต่างกันได้ 3 วิธี คือ วิธีที่ 1 การนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Mentoring) วิธีที่ 2 นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และวิธีที่ 3 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) โดยผู้วิจัยได้จัดทำโครงการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และเพื่อเตรียมความรู้และทักษะมีความสำคัญและจำเป็นให้แก่ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “การนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู” เนื้อหาของการอบรม ได้แก่ 1) เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) หลักการนิเทศภายในแบบบูรณาการ และ 3) การวิจัยในชั้นเรียน จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และร่วมกับการวางแผนการนิเทศ และดำเนินการเพื่อให้ครูนิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ทั้ง 3 วิธี ร่วมกันวางแผนการนิเทศ (Action Plan) ได้แก่ 1) แผนการนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Mentoring) 2) แผนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ 3) แผนและการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development)

2. การพัฒนาเป็นการออกแบบ และพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม ในขั้นนี้เป็นการสังเคราะห์ร่างต้นแบบการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาดำเนินการในลักษณะควบคู่กันไป ทั้งในขั้นการออกแบบ (Design) และขั้นการพัฒนา (Development) โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้น การวิเคราะห์ (Analysis) = Research1 (R1) ทั้งหมด รวมถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ชัดเจนมาใช้เป็นฐานคิดในการร่างต้นแบบการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และมีการตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความสมเหตุสมผลของการนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กระบวนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ โดยมีแผนการนิเทศ 3 แผน คือ 1) แผนการนิเทศแบบให้คำปรึกษา (Mentoring) 2) แผนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ 3) แผนและการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) ซึ่งได้พัฒนาขึ้น การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 8 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและกำหนดประเด็นการพัฒนา ขั้นที่ 2) การเตรียมการด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ขั้นที่ 3) ร่วมมือกันวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขั้นที่ 4) ปฏิบัติการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (Coaching : C) ขั้นที่ 5) การทบทวนระหว่างกระบวนการ และอภิปรายไตร่ตรองสะท้อนคิด ขั้นที่ 6) การดำเนินการปฏิบัติการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ขั้นที่ 7) ทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผล (Reflective Review and Conclusions: R) และ ขั้นที่ 8) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกัน ตรวจสอบร่างการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และการแก้ไขปรับปรุง จากการ

ดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพของร่างรูปแบบต้นแบบของรูปแบบการพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้และความสอดคล้องของรูปแบบ

3. ผลการพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม พบว่า (1) ครูผู้นิเทศมีสมรรถนะในการนิเทศอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถนะในการนิเทศตามวิธีการนิเทศ พบว่า ครูผู้นิเทศแบบพัฒนาตนเอง และแบบให้คำปรึกษามีสมรรถนะในการนิเทศ อยู่ในระดับสูงมาก และครูผู้นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีสมรรถนะในการนิเทศอยู่ในระดับสูง (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้นิเทศ พบว่า ก่อน และหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ ครูผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ (4) สมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามวิธีการนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก คือ ครูผู้รับการนิเทศแบบให้คำปรึกษา ครูผู้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และครูผู้รับการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (5) ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ จากการสนทนากลุ่ม พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ เอสพีดับบลิวเอส (SPWS Model) ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม และสอดคล้องซึ่งกันและกัน กระบวนการนิเทศมีความต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอน ถือเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มากในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ส่วนเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้นั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำรูปแบบการนิเทศไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะเงื่อนไขของครูที่มีความมุ่งมั่น จริจใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกัน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก รวมทั้งผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูเป็นการส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน และ (6) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ นักเรียนมีผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 6 ที่กำหนดไว้ โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ นักเรียนทุกระดับชั้นทุกห้อง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ

4. รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หลังการพัฒนา ประกอบด้วย **หลักการ** รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ความรู้ความสามารถ ทักษะ เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (School) โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม (Participation) มีความสุขกับการทำงาน (Work) และเกิดความยั่งยืน (Sustainable)

ที่ส่งผลต่อผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจุดมุ่งหมายด้านผู้เรียน คือ เก่ง ดี มีสุข **วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และ**เงื่อนไข** ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมกับผู้อำนวยการมีความตระหนักในการนำรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ โดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบ ร่วมมือกันในการทำงาน ประสานสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผล

ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิอยู่ในระดับสูงมาก มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้นิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อาจเนื่องมาจากครูผู้นิเทศได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีวิธีการฝึกอบรมที่เป็นขั้นตอน มีการบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เข้าใจง่าย ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีการฝึกปฏิบัติในการทำวิจัย ระหว่างการปฏิบัติมีการดูแล ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้นิเทศเกิดความรู้ความเข้าใจ และในระหว่างดำเนินการนิเทศนั้น ได้มีการวางแผนร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันกับครูผู้รับการนิเทศ โดยมีผู้วิจัยคอยให้ความช่วยเหลือ ดูแลการปฏิบัติทุกขั้นตอน ส่งผลให้ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน หลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลาย วิธีการสูงขึ้น สอดคล้องกับ วัชร่า เล่าเรียนดี (2556) ที่กล่าวถึงการนิเทศที่จะให้เกิดประสิทธิผลสูงที่สุดนั้นจำเป็นต้องมีการอบรมพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการบรรลุผลของการดำเนินการนิเทศ และWanzare & Da Costa (2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน มัธยมศึกษาในเคนยา พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยสมาชิกคนอื่น ๆ ในโรงเรียนและเข้าร่วมการสอนในชั้นเรียนเพื่อทำความเข้าใจในห้องเรียน ให้ผลตอบแทนและแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่ครู และส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ประสิทธิผลของการนิเทศ

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้รับการนิเทศได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการอย่างละเอียด ชัดเจน โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มีการฝึกปฏิบัติจริงในการสังเกตการสอน ระหว่างการปฏิบัติมีการดูแล ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด นอกจากนั้นในระหว่างดำเนินการนิเทศ ได้มีการกำกับติดตาม ดูแล และให้ความช่วยเหลือทุกขั้นตอนโดยผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญมาสังเกตการณ์ ส่งผลให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการสูงขึ้น เมื่อพิจารณาประเด็น สมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการให้ความรู้ก่อนการนิเทศเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับนำมาแก้ปัญหา และพัฒนาผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นระบบ มีผลการวิจัยสนับสนุน ซึ่งเมื่อครูทราบขั้นตอนและนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนในชั้นเรียน จึงทำให้ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ในขณะเดียวกันความพึงพอใจ

ของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่ม พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ เอสพีดับบลิวเอส (SPWS Model) ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสม และสอดคล้องซึ่งกันและกันกระบวนการนิเทศมีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน ในแต่ละขั้นตอนถือเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนเงื่อนไขการนำไปใช้นั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการนำรูปแบบการนิเทศไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะเงื่อนไขของครูที่มีความมุ่งมั่นจริงจังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกัน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก รวมทั้งผู้บริหาร มีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เป็นการส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านการนิเทศภายในแบบบูรณาการและการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้รับการนิเทศมีความเต็มใจ อาสาสมัครที่จะเข้ารับการนิเทศ ซึ่งหากบุคคลมีความสมัครใจและเต็มใจในการเข้าร่วมกระบวนการแล้วจะเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ วัชร่า เล่าเรียนดี (2556) และยุพิน ยืนยง (2553) ที่สรุปถึงปัจจัยความสำเร็จอันนำไปสู่ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในนั้นมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาคือ ความเต็มใจของครูผู้ได้รับการนิเทศ

3. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้รับการนิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ นักเรียนมีผลการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการนิเทศแบบภายในแบบบูรณาการ เอสพีดับบลิวเอส (SPWS Model) มีรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพบริบท มีการประเมินสมรรถนะของครู มีการให้ความรู้ก่อนทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ให้ครูฝึกปฏิบัติเริ่มตั้งแต่ขั้นการวิเคราะห์ปัญหาที่ตรงกับสภาพที่แท้จริง หาวิธีการมาแก้ไขปัญหา โดยครูผู้รับการนิเทศสามารถเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน สร้างสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา มีการดำเนินการตามแผนซึ่งมีการสังเกตการสอนชั้นปฏิบัติ และประชุมหลังการสังเกตระหว่างครูผู้รับการนิเทศและครูผู้นิเทศ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการปรับปรุงแก้ไข ตลอดเวลา สรุปผลและรายงานผลการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้กำกับติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวัชร่า เล่าเรียนดี (2550) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา ดังแสดงในภาพที่ 1 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงาน 4 งาน ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป และเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ความรู้ความสามารถทักษะ เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (School) โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม (Participation) มีความสุขกับการทำงาน (Work) และเกิดความยั่งยืน (Sustainable) ที่ส่งผลต่อผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจุดมุ่งหมายด้านผู้เรียน คือ เก่ง ดี มีสุข



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสระพังวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (SPWS model)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ควรจริงจังและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ
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 โดยใช้การแนวคิดและหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในแบบบูรณาการ ใน



โรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือการเรียน
ของนักเรียนในโรงเรียน

2. ควรศึกษาเจตคติของครูที่มีต่อการดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียน
3. ควรศึกษาแรงจูงใจแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในแบบบูรณาการในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา พานิชวงษ์. (2547). *การพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยใช้
การนิเทศแบบร่วมมือกัน*. วิทยานิพนธ์ (สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ) ภาควิชาหลักสูตรและวิธี
สอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เก็จจกน ก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก
http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503_8_t.pdf. 16 พฤษภาคม 2563.
- จรรยาพร ลำไย. (2547). *การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนและการนิเทศโดยผู้บริหารเพื่อพัฒนา
สมรรถภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธิ ปลัณธนานนท์. (2552). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้น
เรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล*. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). *การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. ในเอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรธรณ เหมือนสุดใจ. (2545). *การนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครู
ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการ
นิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Wanzare, Z. and Da Costa, J. L. (2004). Rethinking instructional leadership roles of the school
principal: Challenges and prospects. *The Journal of Educational Thought*, 35(3),
269-295.



บทความเทคนิค (Technical Article)

กระบวนทัศน์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหาร และจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

Research Paradigm for Development of Innovation for Educational Management for Local Development

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง¹, บุญจักรวาล รอดบำเรอ², สุกิจ โพธิ์ศิริกุล³, ชุติภา บุตรดีวงศ์⁴, วิราภรณ์ ส่งแสง⁵
นักวิชาการอิสระ^{1,2,3,4,5}

Samrit Kangpheng¹, Bunchakkrawan Rotbamroe², Sukit Phosirikul³, Chutipa Buddeevong⁴, Wiraporn Songsang⁵
Independent scholars^{1,2,3,4,5}

Received: March 08, 2022 Revised: April 15, 2021, Accepted: April 17, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอ 1) กระบวนทัศน์การวิจัย 2) การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ 3) นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น นำแนวคิดทับซ้อนกันระหว่าง แนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ แนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในพื้นที่ทับซ้อนกัน คือ กระบวนทัศน์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ในนวัตกรรมนี้มีองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างวัฒนธรรม และทักษะการบริหาร ให้นักวิชาการนำไปเป็นกรอบแนวคิดการประยุกต์ใช้ศึกษาเพิ่มเติมในองค์ประกอบย่อยอื่น ๆ หรือนำไปบูรณาการกับแนวคิดอื่น ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์การวิจัย, การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, นวัตกรรม

Abstract

This paper presents 1) research paradigm, 2) educational management for local development (EMLD), and 3) innovation for EMLD. Then the authors propose the overlapping circles of EMLD and Sufficiency Economy Philosophy (SEP) as advised by the late King Rama 9. The overlapped area is the research paradigm for development of innovation for EMLD having factors of structure, culture and management skills. Other academics can apply this model by exploring further for other sub factors or integrating with other concepts to create suitable innovation.

Key words: Research Paradigm, Educational Management for Local Development, Sufficiency Economy Principle, Innovation

¹ Corresponding author, Tel. 0885606666, E-mail: skangpheng@gmail.com



บทนำ

จากความเป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 และการศึกษา 4.0 การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (sustainable development goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ และผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน ตลอดจนความต้องการกำลังคนที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันภายในประเทศคือ เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ อาทิ คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม การขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สนองและสอดคล้องกับความหลากหลายของบริบทในการจัดการศึกษาแต่ละท้องถิ่น ทำให้กระบวนการทศการวิจัยในปัจจุบันมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น (UNESCO, 2017, 2017, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, 2560, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมไว้ในมาตรา 69 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ ศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของสังคมและเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติอย่างเสมอภาค ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีกระบวนการทศการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบคำถามการวิจัยในบริบทต่างๆดังกล่าว อันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายของประเทศที่กำหนดไว้ในภาพรวมต่อไป ดังสาระสำคัญเพื่อนำไปสู่การออกแบบการวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

กระบวนการทศการวิจัย

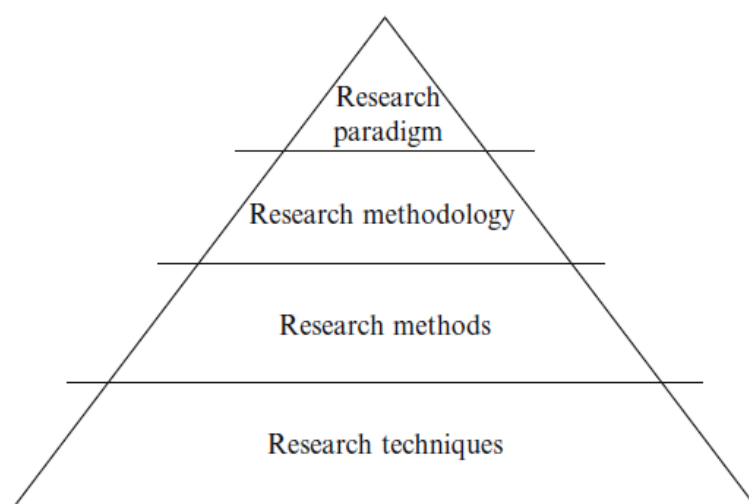
กระบวนการทศการวิจัยเป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างระบบคิดวิธีวิทยา ระเบียบวิธี กระบวนการ และเทคนิควิธีในการแสวงหาความรู้ความจริงของนักวิจัยในศาสตร์หรือสาขาต่างๆ การจะศึกษาหรือเรียนรู้อะไรต้องทำความเข้าใจตรงกันว่ากระบวนการที่เราพูดถึงคืออะไรจะได้ไม่ต้องถกเถียงกันมาก เพราะมนุษย์ทุกคนมีค่านิยมหรือความลำเอียง (Value หรือ Bias) แตกต่างกันไป การศึกษาวิชาหรือองค์ความรู้อะไรผู้สอนและผู้เรียนจึงต้องเข้าใจกระบวนการนี้ให้ตรงกันก่อนหากไม่ได้ทำความเข้าใจให้ตรงกันก็จะมีข้อโต้แย้งอย่างไม่มีข้อยุติ ซึ่งจะเห็นได้จากมีประเด็นโต้แย้งทางวิชาการเสมอจากนักวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodologist) ไม่ว่า จะเป็นศาสตร์สาขาต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันระหว่างวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในประเด็นของความเหมาะสมของทั้งสองวิธีในการแสวงหา



ความรู้ ความจริง เพื่อการอธิบาย (Explanation) การทำนาย (Prediction) และสร้างความเข้าใจ (Understanding) ปรากฏการณ์ทางสังคมและ/หรือพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้น ในกรณีของนักวิจัยที่ขอวิธีการเชิงปริมาณส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีพื้นฐานการศึกษาในสาขาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าวิธีการเชิงปริมาณตั้งอยู่บนหลักการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นวิธีที่มีความถูกต้องแม่นยำปราศจากความลำเอียงและค่านิยมส่วนตัว (Value-Free) ใช้การตั้งสมมติฐาน (Hypothesis) และพิสูจน์ด้วยการวัด การวัดมีความเป็นปรนัยสูงด้วยตัวเลขมีมาตรวัดที่เชื่อถือได้ ในทางตรงข้ามกรณีของนักวิจัยที่ขอวิธีการเชิงคุณภาพที่ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาในสาขามนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ โดยมีความเชื่อว่าวิธีการเชิงคุณภาพเป็นวิธีที่สามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และปรากฏการณ์ทางสังคมที่สลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นได้อย่างละเอียดลึกซึ้งและกระจ่างชัดมีชีวิตชีวา (Life-like) หรือกล่าวว่า “การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการพิสูจน์สมมติฐาน ส่วนการวิจัย เชิงคุณภาพเป็นการศึกษาแสวงหาประสบการณ์ของมนุษย์” (Quantitative research is to verify hypothesis, qualitative research is to explore human experiences) (Denzin and Lincoln, 2011)

แต่ในความเป็นจริงแล้วประเด็นโต้แย้งทางวิชาการดังกล่าวไม่อาจหาข้อสรุปที่แน่นอนตายตัวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนทัศน์ (paradigm) หรือชุดของความคิดหรือความเชื่อพื้นฐาน (a set of basic beliefs) ที่นักวิจัยทั้งสองกลุ่มยึดถือเป็นแนวทางหลักในการพิจารณาและทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในโลกนี้ว่าเป็นอย่างไรรวมทั้งความแตกต่างระหว่างแนวคิด/มุมมอง/โลกทัศน์ (world views) หรือฐานคติเชิงปรัชญา (philosophical assumptions) ของนักวิจัยทั้งสองกลุ่มนี้ที่เป็นตัวกำหนดและเป็นแรงผลักดันสำคัญ (ชาย โพธิ์สิตา, 2549, อองอาจ นัยพัฒน์, 2549, Schwant, 2002, Guba, 1990, Patton, 1990, Oxford University Press, 2017) ในขณะเดียวกัน การจะตัดสินว่าทัศนะแบบใดเป็นทัศนะที่ถูกหรือผิดนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก แต่หลักที่นำมาจะยึดถือเป็นที่ยอมรับได้แก่ทุกฝ่ายคือ หลักความเป็นธรรมชาติ ได้แก่ 1) กระบวนการวิจัยต้องยอมรับธรรมชาติของความหลากหลายในระดับความคิดและระดับเทคนิคที่ย่อมมีจุดอ่อนและจุดแข็งอยู่ในตัว 2) นักวิจัยควรให้ความสำคัญต่อธรรมชาติที่องค์ประกอบในปรากฏการณ์ที่ศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กัน และ 3) การออกแบบวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลควรให้ความสำคัญต่อธรรมชาติที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนั้นสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ การที่มนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมในฐานะผู้กระทำ (Actor) นั้นทำให้ปรากฏการณ์ดังกล่าวมีความสลับซับซ้อนยากแก่การอธิบาย นักวิจัยจึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติบางประการว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นจะเกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์ในอดีต อารมณ์ความรู้สึก ความเชื่อและระบบคุณค่าที่บุคคลยึดถือ การรับรู้ และความสามารถในการให้เหตุผล (อุทัย ดุลยเกษม, 2545)

นอกจากนี้ Jonker and Pennink (2010) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ในการวิจัยโดยแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันเป็นปิรามิดการวิจัย (Research Pyramid) โดยเรียงลำดับจากยอดของปิรามิดถึงล่างสุดตามลำดับ ได้แก่ กระบวนทัศน์การวิจัย (Research Paradigm) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) วิธีวิจัย (Research Methods) และเทคนิควิจัย (Research Techniques) ที่มีความสัมพันธ์กัน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พีระมิดการวิจัย (Research Pyramid)

อย่างไรก็ตาม Creswell and Clark, (2007); Creswell (2009, 2014) และ Guba (1990), Mertens, (2010) Cited in Creswell, 2014) ให้แนวคิดเกี่ยวกับโลกทัศน์หรือมุมมองเกี่ยวกับปรัชญา (philosophical worldview) ที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบวิจัยไว้ว่า ความเชื่อพื้นฐานจะนำไปสู่การปฏิบัติหรือการแสดงออกของมนุษย์ซึ่งเรียกว่า “กระบวนทัศน์หรือ Paradigms” ซึ่งการทำวิจัยต้องเข้าใจมุมมองของโลกหรือโลกทัศน์ (world views) และกระบวนทัศน์ (paradigms) ต่างๆ ว่าเป็นอย่างไร เพราะเป็นสมมติฐานหรือแนวคิดปรัชญาพื้นฐานที่นักวิจัยมีต่อความจริง (reality) วิธีแสวงหาความรู้ และวิธีที่จะได้รับความรู้ ซึ่งนักวิจัยจำเป็นต้องเข้าใจมุมมองของโลกหรือกระบวนทัศน์ที่แตกต่างกันซึ่ง Creswell ได้สรุปกระบวนทัศน์การวิจัยในปัจจุบันไว้ 4 แนวคิด ดังตารางที่ 1 (Creswell, 2014) คือ

1. แนวคิดหลังปฏิฐานนิยม (Post-positivism) หรือประจักษ์นิยม (Empiricism) ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงปริมาณที่ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ โดยพื้นฐานความรู้ได้มาจาก 1) การหาเหตุและผล (Determination or Cause and Effect Thinking) 2) เลือกลดตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้แคบลง (Reductionism) 3) การสังเกตและวัดตัวแปรเชิงประจักษ์ (Empirical Observation and Measurement) และ 4) การพิสูจน์ทฤษฎี (theory Verification) หรือจากบนลงล่าง (Top Down) หรือจากทฤษฎีสู่ปฏิบัตินั่นเอง

2. แนวคิดสรสร้างนิยม (Constructivism) หรือปรากฏการณ์นิยม (Phenomenologicalism) เป็นแนวคิดเชิงคุณภาพ เน้นที่กระบวนการในการตีความและให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ที่ศึกษา ซึ่งใช้วิธีการทางมนุษยศาสตร์โดย 1) สร้างความเข้าใจ (Understanding) 2) หาความหมายหลากหลายจากผู้มีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน (Multiple Participation Meanings/seeking Various Participatory ideas) 3) สร้างแนวคิดทางสังคมและทางประวัติศาสตร์ (Social and Historical Construction) และ 4) สร้างทฤษฎี (theory generation) ที่มาจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) หรือจากปฏิบัติสู่ทฤษฎี

3. แนวคิดปฏิรูปนิยม (transformative) เป็นแนวคิดการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าเชิงปฏิรูปที่มุ่งให้เห็นโครงสร้างที่แท้จริงของปัญหา เพื่อนำไปสู่การ



ปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น โดยใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน แต่ให้ความสำคัญกับเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) นั้นเอง มีพื้นฐานแนวคิดทางสังคมศาสตร์ คือ 1) มุ่งพัฒนาสังคมและคนในสังคมในเชิงการเมือง (Political) 2) เป็นการมุ่งให้อำนาจและมุ่งประเด็นสำคัญหรือปัญหาสำคัญ (Power and Justice Oriented) 3) สร้างความร่วมมือหรือรวมพลังในการศึกษา (Collaboration) และ 4) มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Change Oriented)

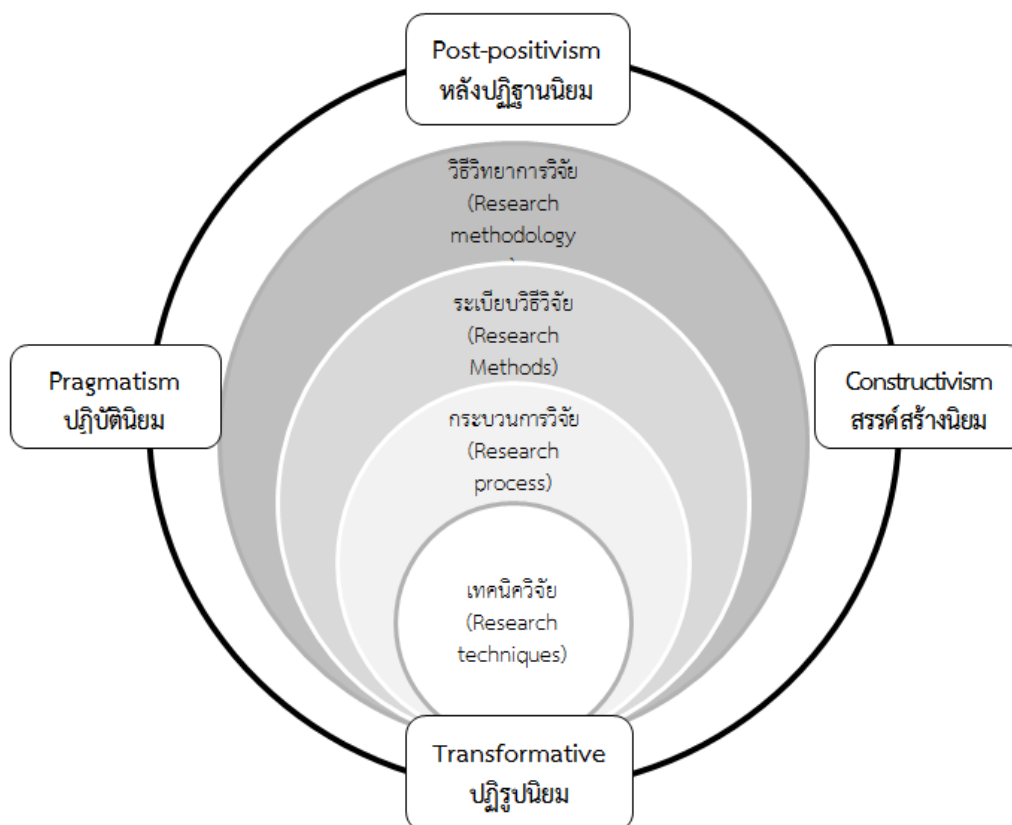
4. แนวคิดปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ซึ่งเป็นการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivism/empiricism) กับแนวคิดทฤษฎีสร้างสรรค์สร้างนิยมหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/Phenomenologicalism) ไม่ยึดติดแบบใดแบบหนึ่ง โดยเน้นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ภายใต้พื้นฐานแนวคิดที่ว่า 1) เน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติ (Consequences of Actions) 2) มุ่งการแก้ปัญหามากกว่าการติดยึดวิธีวิจัย (Problem Centered) 3) ใช้การเก็บข้อมูลหลากหลายวิธี (Pluralistic) และ 4) มุ่งปฏิบัติในโลกของความเป็นจริง (Real World Practice Oriented)

ตารางที่ 1 กระบวนทัศน์การวิจัย 4 แนวคิด

Post-positivist	Constructivist
- Determination Reduction	- Understanding
- Empirical observation and measurement	- Multiple participant meanings
- Theory verification	- Social and historical construction
	- Theory generation
Transformative	Pragmatic
- Political	- Consequences of actions
- Power and Justice oriented	- Problem-centered
- Collaborative	- Pluralistic
- Change-oriented	- Real-world practice oriented

จากแนวคิดของ Jonker and Pennink (2010) และ Creswell (2014) ที่นำเสนอพัฒนาการของการวิจัยในยุคต่าง ๆ มาวิเคราะห์และจัดระบบหลักการและกระบวนกรในการแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการวิจัยเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ออกแบบการวิจัยให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพซึ่งจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญประการแรก คือ โลกทัศน์หรือมุมมองของโลกที่เป็นพื้นฐานของความคิดด้านทฤษฎีและวิธีวิทยาของวิชาการที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ต่าง ๆ หรือที่เรียกว่ากระบวนทัศน์ (paradigm) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นกระบวนทัศน์ วิธีวิทยาการ ระเบียบวิธี กระบวนการ หรือเทคนิควิธีวิจัยถือเป็นแบบแผนและวิธีวิจัยที่นักวิจัยใช้ในการแสวงหาความรู้ใหม่ของศาสตร์ในสาขาของตน เช่น วิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งศาสตร์แต่ละสาขาต่างก็มีแบบแผนวิจัยเฉพาะในสาขาของตนตามกระบวนทัศน์ทางการวิจัยที่แตกต่างกัน 4 แนวคิด คือ แนวคิดแรกระเบียบวิธีวิจัยตามแนววิทยาศาสตร์ เป็นระเบียบวิธีวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivism/empiricism) ที่วิจัยโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์และมุ่งศึกษาข้อมูลในลักษณะ

ที่เป็นตัวเลขและต้องอาศัยวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมาใช้ลงสรุปผล แนวคิดที่สองระเบียบวิธีวิจัยตามแนวมนุษยศาสตร์ เป็นระเบียบวิธีวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างนิยามหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/ Phenomenologicalism) ที่วิจัยโดยไม่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์และที่มุ่งศึกษาข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะที่หลากหลายและลึกซึ้ง และต้องอาศัยวิธีการตีความให้เข้าใจความหมายเพื่อมาใช้ลงสรุปผล แนวคิดที่สามระเบียบวิธีวิจัยตามแนวสังคมศาสตร์ เป็นระเบียบวิธีวิจัยตามแนวคิดของสังคมศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical social science) หรือปฏิบัตินิยม (pragmatism) ที่วิจัยโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์บางส่วน และมุ่งศึกษาข้อมูลจากการปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัตินั้นให้ดีขึ้น และแนวคิดสุดท้ายระเบียบวิธีวิจัยตามแนวบูรณาการ เป็นระเบียบวิธีวิจัยตามแนวคิดของกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ที่เป็นการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (Positivism / Empiricism) กับแนวคิดทฤษฎีการสร้างนิยามหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/ phenomenologicalism) ที่เน้นการวิจัยแบบผสม (mixed Methods Research) โดยใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Method as Technique) ร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัยในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือในระหว่างขั้นตอนที่เป็นเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิควิธีการแบบผสมในเรื่องเดียวกันแต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องหรือแยกจากกัน แล้วนำผลการวิจัยมาสรุปร่วมกันซึ่งถือเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการวิจัยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพกระบวนการทัศนการวิจัยในศตวรรษที่ 21 (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2560) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการทัศนการวิจัยในศตวรรษที่ 21

การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

มีข้อคำถามที่มักจะมีผู้ถามเป็นประจำคือ ขอบข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นนั้น ควรจะครอบคลุมการศึกษาระดับใดบ้าง จึงอยากทำความเข้าใจให้ตรงกันว่าในความเป็นจริงแล้ว เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นกำลังสำคัญโดยอาศัยกลไกการกระจายอำนาจ (Decentralization) ที่เป็นการแบ่งปันของอำนาจและการควบคุมจากศูนย์กลางไปยังท้องถิ่นเป็นการปรับเปลี่ยนอำนาจและความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปยังกลุ่มวิชาชีพในชุมชน ในทางการศึกษา “การกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา” จึงเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรโดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารและกระบวนการทางกฎหมายที่จะมอบอำนาจขั้นต้นและความรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 โครงสร้างงานสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาและชุมชนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาโดยอำนาจและหน้าที่จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะด้านการจัดการศึกษา ในมาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ข้อ (9) และ มาตรา 17 ภายใต้อำนาจมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ข้อ (6)

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นและมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจึงมีขอบข่ายครอบคลุมในการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบคือ



1. การศึกษาในระบบ (formal education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบมี 2 ระดับคือ

1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา มี 3 ระดับ ได้แก่ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มี 2 ระดับ (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (3 ปี) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (3 ปี) มี 2 ประเภทคือ สามัญศึกษา และอาชีวศึกษา

1.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษาการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและการศึกษาระดับปริญญา

2. การศึกษานอกระบบ (non-formal education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม การจัดการศึกษานอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่น ๆ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านห้องสมุดชุมชน จัดการสอนให้กับเด็กเร่ร่อนตามชุมชนเมืองใหญ่การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

จะเห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการพึ่งพิงตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเอง และการมีเอกลักษณ์และความยั่งยืนของท้องถิ่น หรืออาจกล่าวได้ว่ามีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ภูมิปัญญา ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น 2) ถ่ายทอดความเชื่อและค่านิยมของท้องถิ่น และทำให้สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จนเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ และทำให้คุณลักษณะเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้สืบสานต่อเนื่องยั่งยืน และ3) เป็นการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาของตนเองและท้องถิ่นโดยใช้ภูมิปัญญาของตนเองได้

นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากการพลิกโฉม (Transform) ภาครัฐหรือระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) อันจะทำให้ระบบราชการสามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ของภาครัฐ กล่าวคือ 1) เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open and Connected government) 2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric Government) และ 3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

(Smart and High performance government) ดังนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปรับไปสู่ระบบราชการ 4.0 ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม (innovation) บนพื้นฐานของการประสานพลังความร่วมมือกัน (collaboration) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมรวมทั้งใช้ประโยชน์จากความเป็นระบบดิจิทัล ในการคิดค้นและแสวงหาหนทางหรือวิธีการ (Solutions) ใหม่ ๆ อันจะก่อให้เกิดผลกระทบสูง (Big impact) เพื่อทำการปรับปรุงและออกแบบนโยบายสาธารณะและการจัดบริการสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนที่แปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และประหยัด

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณานิยาม เกณฑ์การพิจารณา และรูปแบบของนวัตกรรมจะเห็นว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือพัฒนาขึ้นจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยอาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ โดยสิ่งนี้อาจเป็นสิ่งที่ใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่ม และกำหนดให้สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นนวัตกรรม นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของกลุ่มอื่นก็ได้ หรืออาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย (Kuratko, 2012, Rogers, 2003, ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ซึ่งในการพิจารณาว่าความคิดหรือการกระทำนั้น ๆ เป็นนวัตกรรมหรือไม่ มีเกณฑ์ในการพิจารณา 4 ประการคือ

1. จะต้องเป็นสิ่งที่ใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนซึ่งจะต้องเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงานในปัจจุบัน
2. มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ให้ละเอียดถี่ถ้วนก่อนจึงจะทำการเปลี่ยนแปลง โดยสิ่งที่นำมาใช้อาจเป็นสิ่งที่คิดค้นขึ้นมาเองหรือต่อยอดจากความคิดของแหล่งอื่นก็ได้
3. มีการพิสูจน์หรือทดลองแล้วว่าก่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น ในบางกรณี นวัตกรรมที่คิดค้นก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าผลลัพธ์ที่จะได้ก็ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมที่ดีเหมาะสม
4. ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบปัจจุบัน ซึ่งอาจอยู่ในระหว่างทดลองใช้ หรือทดลองตลาด หากนวัตกรรมถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายแล้วก็ไม่ถือเป็นนวัตกรรมอีกต่อไป

Australian Government (2017) และทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ นวัตกรรมไว้สอดคล้องกัน 6 รูปแบบ ดังนี้

1. นวัตกรรมบริการ (services innovation) เป็นการปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ (new or improved service) เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ health care at home เป็นต้น
2. นวัตกรรมการส่งมอบบริการ (Service delivery innovation) เป็นการให้บริการในรูปแบบใหม่ หรือที่แตกต่างไปจากเดิม (New or Different way of Providing a Service) เช่น การจดทะเบียนนิติบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์การยื่นและชำระประกันสังคมแบบออนไลน์ mobile app เป็นต้น
3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้าง กระบวนการใหม่ (New Process) เช่น การตรวจสอบอาคารตามความเสี่ยง หรือรูปแบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นต้น



4. นวัตกรรมทางความคิด (Conceptual Innovation) เป็นการแสวงหาหนทางใหม่ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาและ/หรือการโต้แย้งสมมติฐานเดิม รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงตัวแสดงที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันความคิดใหม่ เช่น smart farmer เป็นต้น

5. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy innovation) เป็นการออกแบบนโยบายหรือประยุกต์ใช้เครื่องมือ นโยบายใหม่ซึ่งส่งผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์หรือพฤติกรรม เช่น การทำให้กัญชาเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย (decriminalization/legalization) การอนุญาตให้มีการซื้อขาย (tradable permits) เกี่ยวกับอนุพันธ์ล่วงหน้าสภาพอากาศ (weather derivatives) เป็นต้น

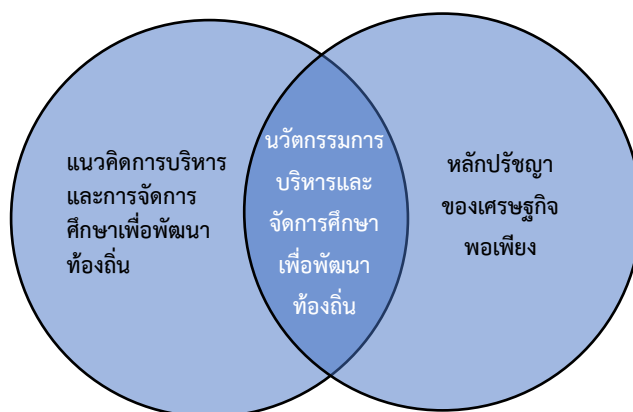
6. นวัตกรรมเชิงระบบ (Systemic innovation) เป็นการวางระบบใหม่หรือเปลี่ยนแปลงระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรอบการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนการประสานงาน เชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ เช่น การแยกส่วนระหว่างผู้ซื้อบริการ (Purchaser) และผู้ให้บริการ (Provider) ทางด้านสาธารณสุข เป็นต้น

ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจัดอยู่ในรูปแบบที่ 3 ซึ่งเป็นแนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) กระบวนการดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ คุณภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ประเภทของนวัตกรรมในภาครัฐ นวัตกรรมการบริหารงาน ภาครัฐ มีขอบเขตอยู่ภายใต้กรอบบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล (Role and Functioning of Government)

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการพัฒนารวบรวมการวิจัยเพื่อการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็น กระบวนทัศน์ของสองความคิด ดังแสดงในภาพที่ 3 วงกลมซ้ายเป็นตัวแทนกระบวนการบริหารและจัดการ ศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้จากหน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้อง วงกลมขวาเป็น กระบวนทัศน์ของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) ส่วนที่ทับซ้อนกัน (Overlap) เป็นนวัตกรรม (innovation) ที่เป็นการสังเคราะห์ (synthesis) ของทั้งสองกระบวนทัศน์แยกเป็น องค์ประกอบของนวัตกรรมนี้ได้เป็นโครงสร้าง (Structure) วัฒนธรรม (Culture) และทักษะการบริหาร (Management Skills) ตามแนวคิดว่าการบริหารการศึกษาเป็นการตัดสินใจหรือการกระทำของข้าราชการใน บทบาทผู้บริหารเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของรัฐบาลนั้นถูกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายของ นโยบายสาธารณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้เขียนได้ประยุกต์แนวคิดของ Hill and Lynn (2016) เกี่ยวกับ บทบาทผู้บริหารเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายของนโยบายสาธารณะ 3 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง (Structure) ปรับโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึง ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เอื้อต่อหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) หลักการบริหารตนเอง (self-managing) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) และหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง 2) วัฒนธรรม (Culture) สร้างวัฒนธรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แบบ 234 + 1 ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ คุณธรรม และความรู้ กระบวนการดำเนินงาน 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และเป้าหมายอยู่อย่างพอเพียง 4 มิติ คือ ด้านวัตถุ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านวัฒนธรรม ผสมกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 และ 3) ทักษะการบริหาร (Management Skills) เป็นทักษะที่สอดคล้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญคือ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Thinking Creatively) 2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น (Work Creatively with others) 3) การสร้างนวัตกรรม (Implement Innovations) และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการพัฒนาวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่ผู้เขียนได้นำเสนอเป็นภาพข้างต้นนั้น ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งในการสร้างแนวคิด (Conceptual Thinking) สำหรับนักวิจัยให้นำไปดัดแปลงประยุกต์ใช้ โดยนักวิจัยแต่ละคนสามารถนำแต่ละแนวคิดไปทบทวนวรรณกรรมศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสร้างองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือผสมผสานกับแนวคิดอื่น ๆ เพื่อสร้างรูปแบบการวิจัยตนเองให้เหมาะสมต่อไป



ภาพที่ 3 กระบวนทัศน์การพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

บทสรุป

การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นแนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการที่เป็นผลมาจากการสร้างพัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยแบบผสมวิธี นั้นจะขึ้นอยู่กับปัญหาหรือคำถามวิจัยในแต่ละบริบทของท้องถิ่นที่ต้องการจะตอบคำถามการวิจัยนั้น โดยการออกแบบการวิจัยจะขึ้นอยู่กับปัญหาการวิจัย หรือคำตอบที่ผู้วิจัยต้องการทราบว่าลึกตื้นมากน้อยต่างกันอย่างไร จึงไม่สามารถออกแบบการวิจัยไว้ล่วงหน้าได้ ซึ่งข้อความที่จะบอกได้ว่าลึกตื้นอย่างไรนั้น จะเกี่ยวข้องกับคำถามสำคัญ 5 คำถาม คือ อะไร (What) ที่ไหน (Where) เมื่อไหร่ (When) ทำไม/เพราะอะไร (Why) และอย่างไร (How)



ในกรณีคำถามในการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) นอกจากตอบคำถามอะไร (what) ได้แล้วยังสามารถตอบคำถาม where, when ได้ คือ เมื่อเรารวบรวมข้อมูลก็จะได้ว่าอะไรเกิดขึ้น (what) เช่น สภาพการณ์ เกิดที่ไหนมากหรือน้อย เกิดเมื่อไร มากหรือน้อยเพียงใด นั้นเป็นการอธิบายให้ทราบถึงสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นมากน้อยแค่ไหน (ตัวแปรวิจัย) เกิดที่ไหน (ขอบเขตวิจัยของเรา) และเมื่อไหร่ (ช่วงเวลาที่เราวิจัย) แต่จะไม่สามารถตอบคำถามที่ลึกลงไปได้อีก เช่น ทำไม(why) ทำไมมันถึงเกิดขึ้น คือ ยังพิสูจน์สาเหตุไม่ได้ทำได้แค่เอาข้อมูลเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนามาคาดเดาถึงสาเหตุซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (analytical research) ต่อไปขณะเดียวกัน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงวิเคราะห์ก็จะเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) ต่อไปซึ่งการวิจัยเชิงทดลอง จะเป็นการพิสูจน์หาสาเหตุ หรือตอบคำถามได้ว่าทำไมมันถึงเกิดขึ้น (why) และเกิดขึ้นได้อย่างไร (how) นั่นเอง อย่างไรก็ตามการทดลองนั้นอาจทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือบริบท และในกรณีที่ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ในขั้นการลงสู่ปฏิบัติในสถานการณ์จริงนั้นก็ต้องให้สอดคล้องกับการวิจัยแนวนี้ที่เน้นปัญหาวิจัยเล็ก ๆ เฉพาะที่ ดังนั้น นักวิจัยจะต้องคำนึงและตัดสินใจให้รอบคอบเพื่อให้ได้คำตอบที่มีความตรงมากที่สุดนั่นเองหรืออาจใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis et al. (2014) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2558) มี 3 ขั้นตอน คือขั้นเตรียมการ (Preparing) เป็นการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยผู้วิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขั้นดำเนินการ (Doing) ได้แก่ การสำรวจ (Reconnaissance) เป็นการสร้างพื้นที่การสื่อสารสาธารณะ การสนทนาระหว่างระบบเดิมและสถานภาพที่เป็นจริง การสร้างกลยุทธ์กิจกรรมกลยุทธ์การสื่อสาร การตอบคำถามร่วมกันเพื่อระบุปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติ และข้อตกลงเบื้องต้นของแผนการทำงาน การวางแผน (Planning) เป็นการออกแบบการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และแผนการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการประชุมร่วมกัน การนำแผนการเปลี่ยนแปลงไปใช้และสังเกตผล (Enacting the plan and Observing how it Works) และการทบทวน (Reflection) เป็นวงจรการทบทวนตนเอง และขั้นประเมินผล (Evaluating) เป็นขั้นประเมินผลทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทั้งระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (2560 – 2564). <http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20170313-Education-Development-Plan-12.pdf>
- ชาย โปธิสิตา. (2549). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะและการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ. https://www.opdc.go.th/uploads/files/2560/G_Innovationlab19660_2.pdf
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. <https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>



- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- สถานนโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). <http://www.nric.or.th/>
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2560). *การวิจัยแบบผสมวิธี : กระบวนการวิจัยในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2558). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)*. มหาสารคาม : เอกสารประกอบการสอนคลินิกวิชาการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. <http://www.lp-pao.go.th/Plan/images/book/Book-005.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. <http://click.senate.go.th/>
- องอาจ นัยพัฒน์. (2549). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2545). วิธีวิทยาการวิจัย : เครื่องมือหรือวิธีคิด. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 5(3), 279-289.
- Australian Government. (2017). *Innovation 101*. <https://innovation.govspace.gov.au/innovation-101>
- Creswell J. W. and Clark, V. P. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. New Delhi : SAGE.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design : Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (3rded), Thousand Oaks, CA : SAGE.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (4th ed). Thousand Oaks, CA : SAGE.
- Denzin N. , and Lincoln Y. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Editors. Thousand Oaks : CA SAGE.
- Guba, E.G. (1990). *The Alternative Paradigm Dialog*. In Guba, E.G. (Ed.) *The Paradigm Dialog*. Newbury Park, CA : SAGE.
- Hill, C and Lynn, L. (2016). *Public Management Thinking and Acting in Three Dimensions*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Jonker, J. and Pennink, W.B. (2010). *The Essence of Research Methodology : A Concise Guide for Master and PhD Students in Management Science*. Heidelberg : Springer.
- Jonker, J. and Pennink, W.B. (2010). *The Essence of Research Methodology : A Concise Guide for Master and PhD Students in Management Science*. Heidelberg: Springer.



- Kemmis, S., McTaggart, R., and Nixon, R. (2014). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. New York : Springer.
- Kuratko, D. F. (2012). *Innovation Acceleration : Transforming Organizational Thinking*. Boston : Pearson.
- Oxford University Press. (2017). *Oxford Dictionaries*. <http://oxforddictionaries.com/definition/english/research?q=research>
- Patton, M.Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. (2nd ed). Newbury Park, CA : SAGE.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York : Free Press.
- Schwant, T.A. (2002). *Dictionary of Qualitative Inquiry*. (3rd ed). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- The United Nations (UN). (2017). *The Sustainable Development Goals Report 2017*.
<https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/The Sustainable Development Goals Report 2017.pdf>
- UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002474/247444e.pdf>

