

JOURNAL OF INTELLECT EDUCATION

วารสารครุศาสตร์ปัญญา

ISSN: 2822-0218 (ONLINE)

Volume 2 No.5 (September-October 2023)
ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2566)



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION



วารสารครุศาสตร์ปัญญา ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (กันยายน - ตุลาคม 2566)

Journal of Intellect Education (IEJ) Volume 2, No. 5 (September-October 2023)

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/issue/archive>

ISSN: 2822-0218 (Online), E-mail: skangpheng@gmail.com, Tel. 088-560-6666

499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

วารสารครุศาสตร์ปัญญา

Journal of Intellect Education (IEJ)

เจ้าของ

หน่วยพัฒนาครู ครุศาสตร์ปัญญา 499/91 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทร. 088-560-6666

วัตถุประสงค์

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ISSN 2822-0218 (Online) เป็นวารสารออนไลน์ระดับชาติที่ทุกบทความได้รับการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ (Peer Review) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก อย่างน้อยบทความละ 3 ท่าน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเผยแพร่ความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้า ความคิด พัฒนาการทางการศึกษา และด้านครุศาสตร์ศึกษา
- 2) เพื่อเสนอผลการทดลอง การค้นคว้า และการวิจัยของหน่วยพัฒนาครูครุศาสตร์ปัญญา สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
- 3) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการอภิปรายประเด็น และปัญหาทางการศึกษานำไปสู่การแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมกับสังคมไทย
- 4) เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่งานวิชาการให้กับคณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

วารสารครุศาสตร์ปัญญา กำหนดประเภทบทความที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วย

- 1) บทบรรณาธิการ (Editorial) บทความวิเคราะห์ (Commentary) บทความสื่อสาร (Communication) บทความจดหมาย (Letters) และบทความพิเศษ (Selected) ซึ่งมีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดหรือมุมมองที่จะส่งผลกระทบต่ออารยธรรมระดับและพัฒนาผลงานการวิจัยและพัฒนาแนวปฏิบัติงานทางการศึกษาในปัจจุบัน
- 2) บทความเทคนิค (Technical Article) เป็นบทความที่เน้นการอธิบายแนวคิดหรือวิธีการที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มในการวิจัยและพัฒนาในด้านการศึกษา
- 3) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่เน้นการรายงานผลการศึกษา และข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับทางด้านบริหารการศึกษา ด้านการสอน และด้านส่งเสริมการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
- 4) บทความปริทัศน์ (Review Article) มีลักษณะเป็นบทความที่เน้นการนำเสนอข้อสรุปการค้นพบโดยภาพรวมในสถานะปัจจุบันของงานวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านส่งเสริมการเรียนรู้

บรรณาธิการ

ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

088-560-6666

กองบรรณาธิการ

พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ, ป.ธ.9, ดร.

Professor Emeritus Dr. Merrill M. Oaks

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์

ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.จินณวัตร ปะโคทั้ง

รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล อาจอินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ตุงคสมิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ แสงเงิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ กันหลง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร แสงใส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผืนสว่าง

ดร.สุดสวสติ ประไพเพชร

ดร.สุพจน์ ประไพเพชร

ดร.ธีร์ ภาวักคินันท์

ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ

ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล

ดร.วิชัย จันทน์จำรูญ

ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง

ดร.วิราภรณ์ ส่งแสง

ดร.นัยนา เจริญพล

ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ดร.สราวุฒิ กุลแดง

ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

College of Education, Washington State University, U.S.A.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักวิชาการอิสระ

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี วิทยาลัยวิจิตรนวัตกรรมการทาง

การศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักวิชาการอิสระ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการอิสระ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์ปัญญา ฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2566) วารสารมุ่งเน้นการเผยแพร่บทความที่หลากหลายด้านการศึกษา ศาสตร์ ศาสนา ครุศาสตร์ ทั้งการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มแรก** เป็นบทบรรณาธิการ (Editorial) บทความวิเคราะห์ (Commentary) บทความสื่อสาร (Communication) บทความจดหมาย (Letters) และบทความพิเศษ (Selected) **กลุ่มที่สอง** บทความเทคนิค (Technical Article) **กลุ่มที่สาม** บทความวิจัย (Research Article) และ**กลุ่มสุดท้าย** บทความปริทัศน์ (Review Article) จากหลากหลายหน่วยงาน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลางสำหรับนักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไป สนใจทุกท่านที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน จะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านการศึกษาอย่างเข้มข้น จำนวน 3 ท่าน โดยเน้นความเข้มข้นทั้งเนื้อหา และรูปแบบ นอกจากนี้ ยังได้ปรึกษากับกองบรรณาธิการถึงแนวทางในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เสนอบทความที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ได้มาตรฐาน และตรงกับหลักการเขียนบทความทางวิชาการ ความถูกต้องของเนื้อหา รูปแบบ และตรงต่อเวลาของวารสาร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรับประกันว่าบทความทางวิชาการดังกล่าวที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

ในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายจัดการวารสาร และกองบรรณาธิการวารสาร ที่ได้มีส่วนร่วมและให้ความไว้วางใจในคุณภาพของวารสาร และเป็นแหล่งรองรับบทความทางวิชาการที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และวิญญูชนผู้สนใจโดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

ด้วยจิตคารวะ และขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง
ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย Research Article	หน้า Page
แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี อุไรวรรณ อุภัยพรหม และพิมพ์พร จารุจิตร Guidelines for Developing Professional Skills in Digital Technology of Vocational Education Institutes in Udon Thani Uraivan Upaiprom and Pimporn Charuchit	1-13
การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้าน เขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) วิทยา เปี่ยมเต็ม A study of Classroom Based Internal Supervisory Performance for Develop Student Quality at Ban Khao Hin Son School (Pattanakarn Tawanork) Wittaya Piamtem	14-25
การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและ นักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พีระวัตร จันทกุล The Developing Innovative Management Processes KCNPB Model to Promote the Creation of Innovators into the Classrooms of Teachers and Students, Kanchanaphisek Wittayalai Phetchabun School Peerawat Chantakul	26-38
การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี 6 พัชนี มหาโพธิ์ Development of Instruction Package on Occupational Project-Based Learning for Developing Academic Achievement and Career Skills for Mathayomsuksa 6 Students Patchanee Mahapo	39-52
การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษา: กรณีโรงเรียนสองภาษาสกลนคร สุพรรณษา บุญอนงค์ Effective Early Childhood Education Administrative Management of Bilingual Schools: Sakon Nakhon Bilingual School Supansa Boonanong	54-70

ภาวะผู้นำและการบริหาร: แนวคิดเชิงทฤษฎี
ธีร์ ภวังคนันท์, ญัฐภร พสุสิทธิพงษ์ และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง

71-89

Leadership and Management: Theoretical Concepts

Thira Bhawangkanantha, Nutpasorn Pasusittipong, and Samrit Kangpheng



บทความวิจัย (Research Article)

แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี
Guidelines for Developing Professional Skills in Digital Technology of
Vocational Education Institutes in Udon Thani

อุไรวรรณ อุภัยพร¹ และพิมพ์พร จารุจิต²

Uraiwan Upaiprom¹ and Pimporn Charuchit²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี^{1,2}

Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University^{1,2}

Received: July 22, 2023 Revised: August 29, 2023, Accepted: August 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี และ2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 260 คน โดยวิธีการเทียบสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) การนำนโยบายภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลสู่การนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา ได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาได้หลายช่องทาง และ3) การนำเอาแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบันเช่น TikTok Facebook YouTube มาเป็นสื่อกลางเพื่อดึงดูดความสนใจให้กับครูบุคลากรและนักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้แนวทางวิธีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

คำสำคัญ: ทักษะวิชาชีพ, เทคโนโลยีดิจิทัล, อาชีวศึกษา

¹ Corresponding author, Tel. 0879651236, Email: strt3696@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation. Desirable conditions and necessary needs for professional skill development in digital technology of vocational institutes, Udon Thani Province, and 2) study guidelines for developing professional skills in digital technology in educational institutions under vocational education in Udon Thani Province. The research consisted of two phases using a mixed methods research methodology: Phase 1: Studies the current conditions, desired conditions, and necessary needs in developing professional skills in digital technology in vocational educational institutions in Udon Thani Province. The sample used in the research was 260 administrators and teachers by proportions and randomization. The instrument used was a questionnaire with a 5-point estimation scale with a confidence level of 0.96. Phase 2: Finding ways to develop professional skills in digital technology of vocational institutes in Udon Thani Province. Using a semi-structured interview method, 7 experts were selected by purposive sampling. Analyze the content of the data from the interview. The results showed that: The overall current condition in all aspects is at a moderate level, the overall desired condition in all aspects is at the highest level, and the highest need for developing professional skills in digital technology is access to digital technology. Guidelines for developing professional skills in digital technology include: 1) Implementing government policies on information technology in the digital age to be effective in accordance with the context of educational institutions. 2) Public relations through online media to allow learners, teachers, educational personnel, and external stakeholders to access educational institution information through many channels. 3) Using various applications that are currently gaining attention such as TikTok, Facebook, YouTube as a medium to attract teachers, personnel and students to learn how to use new technology.

Keywords: Professional Skill, Digital Technology, Vocational Education

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากร



มนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องมี การพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็น เจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อยอดการพัฒนาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้ อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580, 2561)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คือมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสร้าง ระบบการศึกษาให้เป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ ยกย่องศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงาน ตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580, 2561) ซึ่งประเทศไทยยังประสบ ปัญหาการผลิตกำลังแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีการว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลน 2 เท่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีการว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลน 2.1 เท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ให้มีคุณภาพตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐาน อาชีพ ที่นักศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อยกระดับการพัฒนาคน การพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แก่นักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด อุดรธานี ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

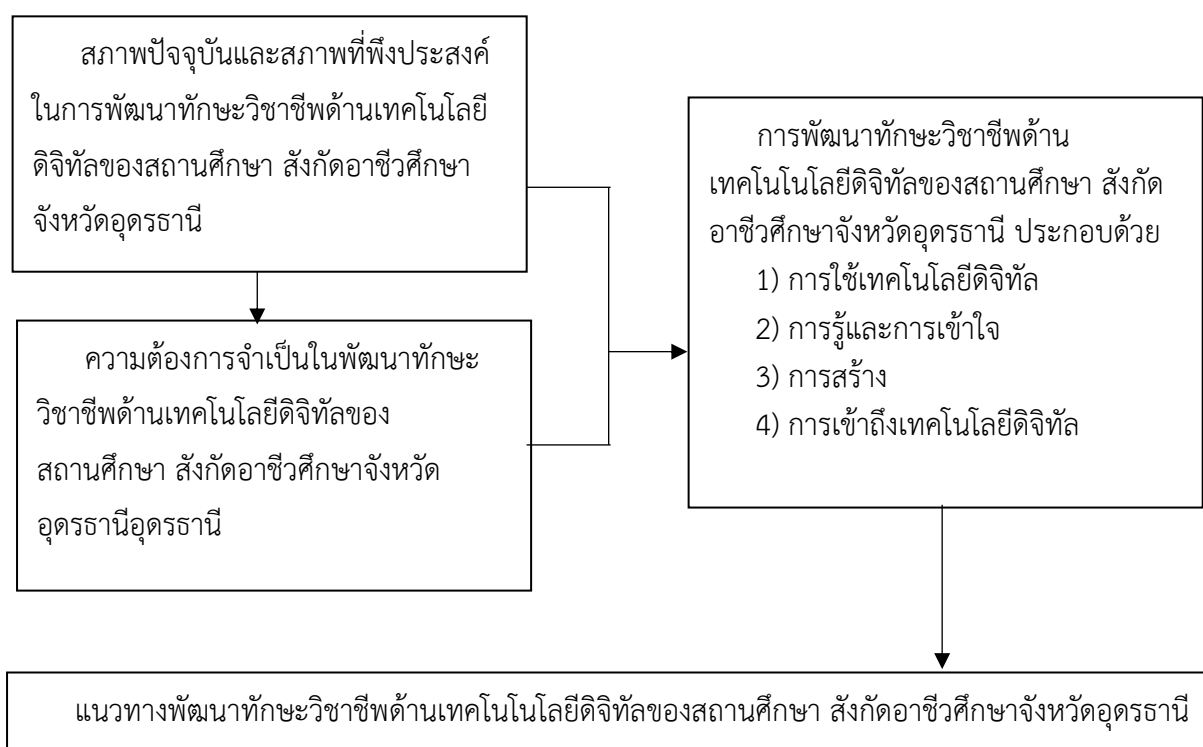
การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี



หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมมือกันในการหาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การรู้และการเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (บุญชู ใจใส, 2564; ทิพวัลย์ นนทภท, 2559; อมรรรัตน์ ดอนพิลา, 2566; Eshet, 2012) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนและดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ



พัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 1 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้แทนสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นอันดับแรกในแต่ละด้านจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ในขั้นตอนที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูล เพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยการนำผลจากแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี จากผู้เชี่ยวชาญมาทำการสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 สรุปแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ การรู้และการเข้าใจ รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1.1 ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ สถานศึกษาให้บุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยแสวงหาข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศ รองลงมาคือ สถานศึกษามีแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการตอบสนองการเรียนรู้สร้างเครือข่าย ในรูปแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านการสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ บุคลากรสามารถเลือกใช้สารสนเทศที่มีอยู่ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตสื่อและใช้สื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ

บุคลากรสามารถเลือกใช้สารสนเทศที่มีอยู่ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลที่หลากหลายอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคดิจิทัลให้นักเรียน นักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบบริหารจัดการเอกสาร ระบบการวัดผลและประเมินผล ระบบทะเบียน เป็นต้น

1.4 ด้านการรู้และการเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมองค์ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ สถานศึกษาเลือกระบบหรือโปรแกรมฐานข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาทักษะผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การสร้างรองลงมาคือ การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

2.1 ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ สถานศึกษามีแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานศึกษาให้บุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยแสวงหาข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศ และด้านที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการตอบสนองการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ในรูปแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านการสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาลิสต์และใช้สื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนสามารถใช้สารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้แอปพลิเคชันอุปกรณ์พกพาหรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Application) ในการปฏิบัติงานหรือบริการสารสนเทศดิจิทัลและใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบบริหารจัดการเอกสาร ระบบการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบการจัดการด้วยระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เช่น Ms Excel, Ms Word, Ms Powerpoint หรือโปรแกรมอื่น มาใช้ในการปฏิบัติงานและการ และด้านที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์พื้นฐานและสามารถติดตั้งหรือถอนการติดตั้งโปรแกรมลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อื่นๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน



2.4 ด้านการรู้และการเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมองค์ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และด้านที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาทักษะผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ตามลำดับ โดยเรียงลำดับความสำคัญเป็นดังนี้

3.1 การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษามีแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

3.2 การสร้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตสื่อและใช้สื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล

3.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบบริหารจัดการเอกสาร ระบบการวัดผลและประเมินผล ระบบทะเบียน เป็นต้น

3.4 การรู้และการเข้าใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี

4.1 ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ควรมีการนำนโยบายภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลสู่การนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาได้หลายช่องทาง และการนำเอาแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบันเช่น TikTok Facebook YouTube มาเป็นสื่อกลางเพื่อดึงดูดความสนใจให้กับครู บุคลากรและนักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้แนวทางวิธีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

4.2 ด้านการสร้าง พบว่า ควรมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยการพัฒนาตนเอง เรียนรู้การปฏิบัติงานที่หลากหลาย เช่น การอบรมออนไลน์ในการสร้างสื่อดิจิทัล สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ให้กับผู้เรียน อีกทั้งควรสนับสนุน ส่งเสริมและจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ควรมีการนำระบบบริหารจัดการข้อมูลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถใช้เข้าถึงได้ทั้งตัวผู้บริหาร ครู นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง ควรสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา ใช้สื่อและหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน บนเครือข่าย Internet ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิด

ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน และควรจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายสถานประกอบการในการสร้างร่วมมือ จัดหาเทคโนโลยีมาสนับสนุนด้านการศึกษา

4.4 ด้านการรู้และการเข้าใจ พบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้งานแอปพลิเคชันในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และนิเทศติดตามผลการใช้งานแอปพลิเคชันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการรู้และการเข้าใจ รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากสภาพปัจจุบันทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการรู้และการเข้าใจ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมองค์ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ยังมีด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลที่หลากหลายอย่างเหมาะสม และสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคนวัตกรรมให้นักเรียน นักศึกษา อย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ จินดา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือใหญ่พิเศษ จะมีบุคลากรด้านนี้โดยตรง แต่สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการสร้าง รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างมาก โดยสถานศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตสื่อและใช้นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล และบุคลากรทุกคนสามารถใช้สารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับนนท์ชนิตร์ อาชวพร (2557) ศึกษาและวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์ครูเชิงสร้างสรรค์



นวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาครู พบว่า การมีความรู้และความสามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ที่จะต้องพัฒนาให้กับนิสิตนักศึกษาในทุกมหาวิทยาลัย เมื่อจำแนกลำดับความต้องการจำเป็นตามรายด้าน พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในด้านการประเมินผลการสอนมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ไอแอล Eyal (2012) พบว่า ครูที่อยู่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลมีความต้องการได้รับความรู้และทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือสำหรับการประเมินผล นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในด้านการดำเนินการสอนและด้านการเตรียมการสอนเป็นลำดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า แม้นักศึกษาวิชาชีพครูมีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีพื้นฐานในชีวิตประจำวันของตนเอง แต่ไม่ได้นำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในวิชาชีพ

และพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการสร้าง จากข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า สถานศึกษาต้องมีแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการตอบสนองการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ในรูปแบบต่างๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ การวิจัยของ ทิพวัลย์ นนทเกศ (2559) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการใช้โปรแกรมหรือระบบการจัดการฐานข้อมูลในงานทะเบียน วัตถุประสงค์และประเมินผล ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียน สังคม ชุมชน และท้องถิ่นเพื่อใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ควรมีการนำนโยบายภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลสู่การนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา ได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาได้หลายช่องทาง และการนำเอาแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบันเช่น TikTok Facebook YouTube มาเป็นสื่อกลางเพื่อดึงดูดความสนใจให้กับครูบุคลากรและนักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้แนวทางวิธีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องพัฒนา คือ ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน โดยมีแนวทางพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา คือ นำเกมสมาธิในกระบวนการเรียนการสอน สร้างช่อง YouTube และมีวิดีโอสื่อการเรียนรู้ และเข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา



2) ด้านทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย คือ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้เรียน และ 3) ด้านทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล คือ พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำไปสู่การพัฒนาเป็นครูต้นแบบ

ด้านการสร้าง พบว่า ควรมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยการพัฒนาตนเอง เรียนรู้การปฏิบัติงานที่หลากหลาย เช่น การอบรมออนไลน์ในการสร้างสื่อดิจิทัล สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ให้กับผู้เรียน อีกทั้งควรสนับสนุน ส่งเสริมและจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา วงศ์จรสเกษม (2561) ที่เป็นการทำการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ครูผลิตสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านครูส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปรับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู ด้านวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครู จัดบรรยายภาคสภาพแวดล้อม นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ ในกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมการจัดทำนวัตกรรม การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ และปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับครู

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ควรมีการนำระบบบริหารจัดการข้อมูลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถใช้เข้าถึงได้ทั้งตัวผู้บริหาร ครู นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง ควรสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา ใช้สื่อและหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน บนเครือข่าย Internet ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน และควรจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายสถานประกอบการในการสร้างร่วมมือ จัดหาเทคโนโลยีมาสนับสนุนด้านการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จินดา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือใหญ่พิเศษ จะมีบุคลากรด้านนี้โดยตรง แต่สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2) ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จากการสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า สถานศึกษายังมีความต้องการให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งขณะนี้ไม่มีใช้ครบทุกแห่ง แต่ยังขาดความเสถียรหรือมั่นคงในการใช้งาน หากระบบมีความเสถียร



มันคงจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนครูสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยการนำความรู้ที่ได้มาจากระบบเครือข่ายซึ่งสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง (3) แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ และนำประเด็นต่าง ๆ มาสรุปเพื่อการสนทนากลุ่มในท้ายสุด พบว่า ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ (Hardware) (2) ด้านโปรแกรมและสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Software) (3) ด้านบุคลากร (Peopleware)

และด้านการรู้และการเข้าใจ พบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้งานแอปพลิเคชันในการจัดการศึกษาให้แก่ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และนิเทศติดตามผลการใช้งานแอปพลิเคชันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู ใจใส (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่เสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโลกแห่งความจริง ตามบริบทศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีและมีทักษะดิจิทัลเพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญคือ แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) การนำนโยบายภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลสู่การนำไปปฏิบัติ 2) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง 3) การนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความสนใจในปัจจุบัน เช่น TikTok, Facebook, YouTube มาเป็นสื่อกลางเพื่อดึงดูดความสนใจดังโมเดลที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สถานศึกษามีแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายและจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม
2. สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิตสื่อและใช้สื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล
3. สถานศึกษานำเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบบริหารจัดการเอกสาร ระบบการวัดผลและประเมินผล ระบบทะเบียน เป็นต้น
4. สถานศึกษาส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนาคุณลักษณะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการจัดกลุ่มสนทนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี

2.3 ควรมีการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี



เอกสารอ้างอิง

- ชนะจิต คาแพง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นนท์ชนิต อ้าวพร. (2557). อัตลักษณ์ครูเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาครู: การประเมินความต้องการจำเป็น. ปรียูณานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 (ตอนที่ 82 ก), หน้า 1 - 33.
- ทิพวัลย์ นนทภท. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุษา วงศ์จรัสเกษม. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Eshet, Y. (2012). *Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy*. Issues in Informing Science and Information Technology, 9, 267-276.



บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก)

A study of Classroom Based Internal Supervisory Performance for Develop Student Quality at Ban Khao Hin Son School (Pattanakarn Tawanork)

วิทยา เปี่ยมเต็ม¹

Wittaya Piamtem¹

โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก)¹

Ban Khao Hin Son School (Pattanakarn Tawanork)¹

Received: July 29, 2023 Revised: August 30, 2023, Accepted: August 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และคะแนนมาตรฐานที่ (T-Score) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความชัดเจนของเนื้อหา การใช้ภาษา การพิมพ์และรูปเล่ม สามารถนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม 3) ผลการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผลจากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังใช้รูปแบบ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2563 สูงกว่าปีการศึกษา 2562 และ4) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ห้องเรียนเป็นฐาน, การนิเทศภายใน, คุณภาพผู้เรียน

Abstract

The purpose of research was to study of Classroom Based Internal Supervisory Performance for Develop Student Quality at Ban Khao Hin Son School (Pattanakarn Tawanork). The population was school administrators, teachers, and 40 stakeholders. The instruments used in the research were questionnaires, assessments, and surveys. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and standard score (T-Score). The results of the

¹ Corresponding author, Tel. 065-3545662, Email: testtwo1@hotmail.com



research found that; 1) The results of the study of the current conditions, problems, and needs of internal supervision to develop the quality of students found that the overall level was at a high level. Results of the model development of an internal supervision using the classroom as a base to develop student quality found that there was appropriate consistency and clarity in the content, use of language, printing and formatting, and could be used appropriately. The result of raising the level of learning achievement after using classroom based internal supervisory performance to develop the quality of students. It was found that the results from comparing the learning achievement before and after found that the students had learning achievement year 2020 is higher than 2019. And 4) the results of the assessment of stakeholder satisfaction with internal supervision found that the overall level was at a high level.

Keywords: Classroom-Based Learning, Internal Supervision, Student Quality

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ แม้จะมีความสำคัญแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการ และการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการที่สำคัญเนื่องจากกระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง (สุดใจ ผึ้งใหญ่, 2556) การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นกระบวนการที่มีมาพร้อมกับการจัดการศึกษาที่เป็นระบบ (Formal Education) เป็นลักษณะของการให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน หากกระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลถึงคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ สะท้อนไปสู่คุณภาพของผู้เรียนได้ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สมเดช พิณจสกุล, 2544) และจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเองและสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปฐวิมา พูนทรัพย์, 2549) ประกอบกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายในโรงเรียน ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อคุณภาพผู้เรียน” ได้กำหนดให้โรงเรียนเลือกใช้วิธีการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับจุดหมายของการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามบริบทของโรงเรียน ตอบสนองนโยบายการเป็นยุคประเทศไทย 4.0 และมาตรฐานการศึกษาชาติ คือ ผู้เรียน



เป็นผู้สร้างนวัตกรรม ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งคำว่าห้องเรียนเป็นฐาน หมายถึง การคำนึงถึงคุณภาพของห้องเรียนที่มีคุณภาพของครูและนักเรียน โดยครูจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูมีการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนในห้องเรียนเป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรต้องการ มีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้บรรลุตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) เหมาะกับบริบทของสถานศึกษาและสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่อย่างไร
3. หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ผู้เรียนมีการพัฒนาคุณภาพทางการเรียนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานหรือไม่อย่างไร
4. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก)
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก)
3. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ปีการศึกษา 2563 สูงกว่า 2562
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์

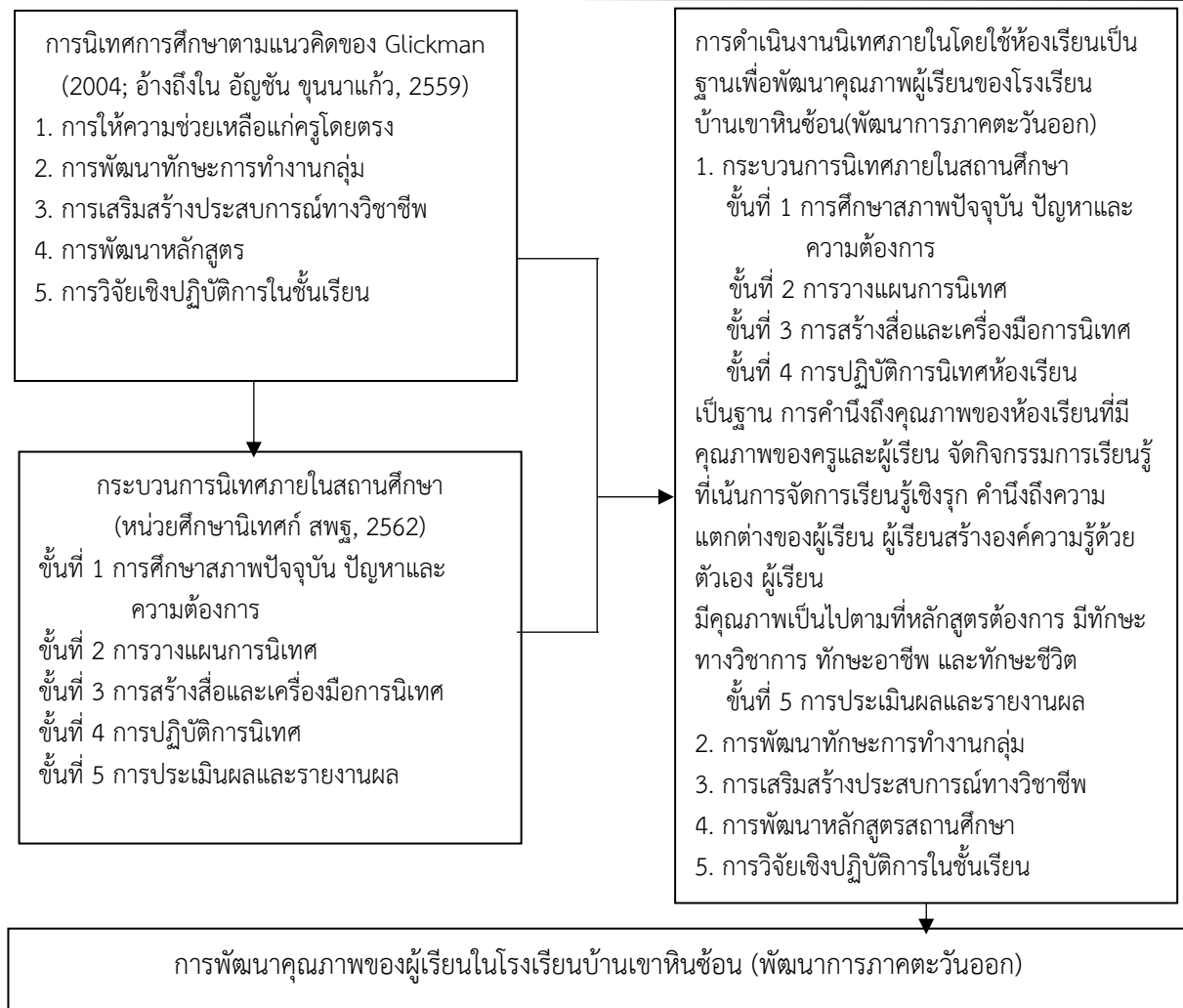


สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) อยู่ในระดับมาก
2. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) เหมาะกับบริบทของสถานศึกษาและสถานการณ์ปัจจุบัน
3. หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ผู้เรียนมีการพัฒนาคุณภาพทางการเรียนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน
4. การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของ Glickman (2004; อ้างถึงใน อัญชัน ขุนนาแก้ว, 2559) ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ, 2562) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ และขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล นำไปสู่การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) ได้แก่ 1) กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศห้องเรียนเป็นฐาน โดยการคำนึงถึงคุณภาพของห้องเรียนที่มีคุณภาพของครูและนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรต้องการ มีทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) โดยประชากรที่ศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ในปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ 1) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครื่องมือประเภทที่ 2 คือ แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) และเครื่องมือประเภทที่ 3 คือ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) และผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(σ) คะแนนมาตรฐาน (T-Score) และนำข้อค้นพบมาสรุปในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ประเมินสภาพการที่เกิดขึ้น นำไปสู่การสรุปผลการวิจัย แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) สรุปผลการวิจัยเป็น 5 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสอบถามความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ตามประเด็นการนิเทศภายในสถานศึกษาตามรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.66$)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า ความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานกับจุดประสงค์ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานมีความสอดคล้องเหมาะสมและมีความชัดเจนของเนื้อหา การใช้ภาษาการพิมพ์และรูปแบบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน สามารถนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ไปใช้ได้อย่างสะดวกประหยัดและคุ้มค่า

3. ผลการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า ผลจากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2563 ($\mu = 76.43$) สูงกว่าปีการศึกษา 2562 ($\mu = 73.59$)

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.97$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อนได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการของฝ่ายแผนงานในทุก ๆ ปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ เช่น สภาพบริบทของโรงเรียน ข้อมูลครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาศึกษารวมทั้งโรงเรียนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอย่างหลากหลายวิธี การทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในกระบวนการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาขององค์กร และนำมาซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยได้จัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำแผนปฏิบัติการมาประชุมเพื่อชี้แจงให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนรับทราบชี้แจงถึงเป้าหมายและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นผลทำให้โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และตอบสนองนโยบายของต้นสังกัด และสามารถแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับชุดิมา คุณมา (2556) ที่ได้ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา แป้งสี (2557) ที่ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรัณย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณภา มหาวิชา (2557) ที่ได้ศึกษากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินสภาพงานอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการพัฒนาแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า จากการดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานกับจุดประสงค์ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานความสอดคล้อง เหมาะสมและชัดเจนของเนื้อหาในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน การใช้ภาษา การพิมพ์และรูปแบบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน และความสะดวกในการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานไปใช้ได้ผล ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) มีการพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานกับจุดประสงค์ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานมีความสอดคล้อง เหมาะสมและมีความชัดเจนของเนื้อหา การใช้ภาษาการพิมพ์และรูปแบบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน สามารถนำรูปแบบการนิเทศ ภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานไปใช้ได้อย่างสะดวกประหยัดและคุ้มค่า ความสอดคล้องของรูปแบบการ

นิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานกับจุดประสงค์ในการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานมีความสอดคล้องเหมาะสมและมีความชัดเจนของเนื้อหา การใช้ภาษาการพิมพ์และรูปแบบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน สามารถนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานไปใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพา ตรีเสถียรไพศาล (2560) พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมคงคา ด้านการวิเคราะห์สภาพความต้องการการนิเทศ และการสร้างศรัทธา จำนวน 9 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 50 ขึ้นไปทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

3. ผลการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า ผลจากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) กับหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า ผลการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จากผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อนได้มีการจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดของแต่ละวิชาและมีการประเมินผลตามตัวชี้วัดส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หลังดำเนินการผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมสูงขึ้น

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการประชุมสัมมนาระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศภายใน และครูผู้สอนเพื่อศึกษาขั้นตอนนี้ เป็นปัญหาและแนวทางปรับปรุงแก้ไข จึงส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้นักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องการปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำปรึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุผล



สำเร็จจึงต้องคำนึงถึงบรรยากาศและสถานการณ์ รวมทั้งสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของนักเรียนให้มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผลด้านความรู้สึกของนักเรียน เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของประทวน ด่านแก้ว (2553) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีความพึงพอใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา เวียงนนท์ (2556) ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดทำเครื่องมือการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายใน ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในที่ทำให้นักเรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น การนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการนิเทศภายใน มีการสรุปผลและการประเมินการนิเทศภายใน มีการประเมินอย่างเป็นระบบ คือ ก่อนดำเนินการและระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการนิเทศภายใน นำผลการประเมินที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายมาวิเคราะห์หาปัญหาและวางแผนดำเนินการใหม่ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญ คือ โมเดลการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศห้องเรียน

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล

โดยมีกิจกรรมการนิเทศภายใน ได้แก่

- 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
- 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 4) การพัฒนาหลักสูตร
- 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ดังโมเดลที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน(พัฒนาการภาคตะวันออก) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านการคิดขั้นสูง (Higher - Order Thinking)
2. ผู้บริหาร และคณะครูควรมีการนำปัญหา และความต้องการจากการวิเคราะห์หามากำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น และควรมีการประชุมอย่างเป็นทางการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
3. คณะนิเทศควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มเครือข่ายหรือระดับเขตพื้นที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นทราบ เป็นต้น
4. โรงเรียนควรใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานอย่างต่อเนื่อง และควรนำไปใช้กับทุกระดับชั้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น
5. ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน ควรนำสื่อ เครื่องมือ และวิธีการที่เตรียมไว้ในนิเทศมาใช้อย่างจริงจัง และการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม ควรดำเนินการประเมินผล 3 ระยะ คือ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยทำการศึกษาทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น
2. ควรมีการศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ ที่เน้นพัฒนาเรื่องอื่น ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินา คณมา. (2556). การนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อำนาจเจริญ. สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพา ตรีเสถียรไพศาล. (2560). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน :กรณีศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฎิมา พูนทรัพย์. (2549). การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ประทวน ด่านแก้ว. (2553). ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท ทက္กรุงเทพ.
- พรรณภา มหาวิชา. (2557). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา แป้งสี. (2557). การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมเดช พินิจสกุล. (2544). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอจตุร พักตร์พินัน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและ ชุมชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สาธิตพัฒนา.



- สุดใจ ผ่องใหญ่. (2556). การประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลบางละมุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2550). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อัญชัน ชุนนาแก้ว. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนานวัตกรรมการกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม สู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ The Developing Innovative Management Processes KCNPB Model to Promote the Creation of Innovators into the Classrooms of Teachers and Students, Kanchanaphisek Wittayalai Phetchabun School

พีระวัตร จันทกุล¹

Peerawat Chantakul¹

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์¹

Kanchanaphisek Wittayalai Phetchabun School¹

Received: August 20, 2023 Revised: September 30, 2023, Accepted: September 30, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ของครู และนักเรียน 2) เพื่อศึกษาผลของการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ประชากร คือ ครู จำนวน 57 คน นักเรียน จำนวน 323 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบวัดสมรรถนะนวัตกรรม และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับ น้อย ด้านปัญหาอยู่ในระดับ มาก และด้านสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก และนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ KCNPB Model ในการเสริมสร้างนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา (Knowledge : K) ประกอบด้วย 4 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 ความร่วมมือสร้างเครือข่าย (Collaboration : C) ประกอบด้วย 3 ประเด็น องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดของนวัตกรรม (Norm of innovator : N) ประกอบด้วย 2 ประเด็น องค์ประกอบที่ 4 การดำเนินการและการฝึกปฏิบัติ (Practice : P) ประกอบด้วย 3 ประเด็น และ องค์ประกอบที่ 5 นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best innovator : B) ประกอบด้วย 3 ประเด็น 2) นวัตกรรมกระบวนการ KCNPB model ที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมิน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของครูและนักเรียน ที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กระบวนการบริหาร, นวัตกรรมการบริหาร, นวัตกรรม

¹ Corresponding author, Tel. 0879651236, Email: peerawatchantakul@gmail.com



Abstract

This research paper aims to 1) the current status, problems, and needs of teachers, and students 2) the effects of implementing the KCNPB Model innovation for promoting innovation in the classroom of teachers and students and 3) the satisfaction of administrators, teachers, and students. The population of the study consisted of 57 teachers and 323 students, for a total of 380 people. The research instruments used were: 1) A questionnaire 2) A competency test for innovation, and 3) A satisfaction questionnaire. The research findings were as follows; 1) The current status of the KCNPB Model innovation was at a low level. The problems of the KCNPB Model innovation were at a high level. The needs of the KCNPB Model innovation were at a high level. The model consists of five components; Component 1: Knowledge about the current situation and the context of the institution (Knowledge: K), which includes four points, Component 2: Collaboration and networking (Collaboration: C), which includes three points, Component 3: Setting competencies and indicators for innovators (Norm of innovator: N), which includes two points, Component 4: Implementation and practice (Practice: P), which includes three points, and Component 5: Outstanding innovators (Best innovator: B), which includes three points. 2) The KCNPB Model innovation developed for application in educational management to enhance the innovation of teachers and students had an inter-rater reliability coefficient (IOC) of 0.8-1.0. 3) The analysis of the opinion data on the innovative behavior of teachers and students who had received educational development to enhance the innovation of students was at the highest level.

Keywords: Administrative Process, Administrative Innovation, Innovator

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศโดยเป้าหมายด้านผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ผลการประเมิน PISA 2018 การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านการอ่าน 393 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 487 คะแนน) คณิตศาสตร์ 419 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) และวิทยาศาสตร์ 426 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 489 คะแนน) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ PISA 2015 พบว่า ด้านการอ่านมีคะแนนลดลง 16 คะแนน ส่วนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเพิ่มขึ้น 3 คะแนน และ 4 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งในการทดสอบทางสถิติถือว่าด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับรอบการประเมิน PISA 2015 ที่ผ่านมา

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา ขนาดกลาง ประเภทประจำ และไป-กลับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยมีกระบวนการแบบ KCNPB Model นอกจากนี้ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (Word class standard school) ระดับคุณภาพโรงเรียน (School Quality Award: ScQA) และโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ นั้น พบว่า ปัจจัยโครงสร้างและนโยบายโรงเรียน (Structure and Policy : S1) สถานศึกษามีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน โดยมีจุดอ่อนคือขั้นตอนและการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน นอกจากนี้ปัจจัยการให้บริการและคุณภาพของผู้เรียน (Service and Product : S2) โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางครอบคลุมกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม จุดอ่อน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มีแนวโน้มต่ำลง และการสร้างนวัตกรรมของนักเรียนยังไม่โดดเด่น และสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ตลอดจนปัจจัยการบริหารจัดการ (Management : M4) มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและการมีส่วนร่วมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จุดอ่อน คือ การบริหารของฝ่ายงานต่าง ๆ ขาดความชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model ใหม่ที่สามารถเสริมสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีสมรรถนะเชิงนวัตกรรม

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด

2. ผลของการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

3. ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับวัตรกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาผลของการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับวัตรกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมการบริหาร

เสน่ห์ จัยโต (2554) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรมการบริหาร ไว้ว่า เป็นการบริหารคน ด้วยสติปัญญา และการบริหาร การส่งเสริม การสนับสนุนด้วยการจัดโครงสร้างและการออกแบบองค์กร ให้สอดคล้องต่อนวัตกรรมที่จะต้องมีในอนาคต

Bezdrob & Sunje (2014) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมการบริหาร ไว้ว่า นวัตกรรมการบริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจเนื่องจากนวัตกรรมการบริหารจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างเต็มศักยภาพมากที่สุด และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยนวัตกรรมการบริหาร มีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ 1) กิจกรรมด้านการบริหารจัดการทั้งหมดที่ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบ 2) กิจกรรมด้านการบริหารจัดการนั้นเป็นเรื่องที่พึงจะนำมาใช้ในองค์กร 3) การนำกิจกรรมนั้นๆ ไปใช้ทำงานเป็นองค์กรจริง 4) ความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นทั้งหมด

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง รูปแบบ วิธีการ ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารที่สร้างโดยมีแนวคิดที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

การพัฒนานวัตกรรม

การพัฒนานวัตกรรมในแต่ละครั้ง จะมีกระบวนการในการพัฒนาเกิดขึ้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ลำดับขั้นตอนในการพัฒนานวัตกรรม ดังนี้

Hamel (2006) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนานวัตกรรมการบริหารไว้ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งมั่นกับปัญหาที่สำคัญ หมายถึง การมุ่งมั่นกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งปัญหาไม่ได้มีแค่เพียงความสำคัญเท่านั้นแต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม บางครั้งปัญหาอาจเกิดจากการตั้งคำถามในองค์กร หากไม่พบคำตอบนั้น แสดงว่าปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว 2) การค้นหาหลักการใหม่ หมายถึง การใช้หลักการใหม่ในการแก้ปัญหา เพราะปัญหาหลายปัญหาบางครั้งไม่สามารถแก้ได้ด้วยวิธีการเดียว ดังนั้นการค้นหาหลักการใหม่ๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ 3) การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร หมายถึง การนำหลักการใหม่มาแก้ปัญหาได้นวัตกรรมใหม่ บางครั้งการจะยอมรับหลักการใหม่ๆ ก็อาจจะต้องปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อเดิม ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ 4) การประเมินคุณค่านวัตกรรมการบริหาร

หมายถึง การประเมินความเหมาะสมและคุณค่าของนวัตกรรมที่นำมาใช้ เมื่อหลักการหรือความคิดเดิม ๆ ไม่เหมาะกับองค์กรในปัจจุบันก็ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและยอมรับความคิดหรือหลักการใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนานวัตกรรมเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ซึ่งได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนานวัตกรรมวิจัย ดังนี้ 1) การมุ่งมั่นกับปัญหาที่สำคัญ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ภาระความต้องการของการบริหารโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการและองค์ประกอบ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ 2) การค้นหาหลักการใหม่ หมายถึง การศึกษาถึงสาเหตุและค้นหาหลักการใหม่ๆ ที่จะพัฒนากระบวนการบริหาร เพื่อส่งเสริมและใช้ในการบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมองค์ประกอบ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ 3) การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร หมายถึง การคิดค้นและพัฒนา การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน 4) การประเมินคุณค่า นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน พร้อมได้ตรวจสอบ นิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB MODEL เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างนวัตกรรม

1. ความหมายของนวัตกรรม

วสันต์ สุธาวาส (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovator) คือ ผู้ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม ด้วยวิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์

Gordon (2018) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการตั้งคำถาม และกำหนดปัญหาและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยต้องตั้งคำถามที่ถูกต้องก่อนเริ่มกระบวนการ ต้องกำหนดปัญหาและพิจารณาว่าใครที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ซึ่ง Steve Jobs เป็นตัวอย่างที่ยอดเยี่ยม เขาเริ่มกระบวนการสร้าง iPod โดยการกำหนดปัญหาว่า "ทำให้ 1,000 เพลงอยู่ในกระเป๋าได้อย่างไร" แล้วนำเข้าไปสู่ขั้นตอนที่สองคือใครที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไข สิ่งนี้คือวิธีการทำงานของนวัตกรรม

Rogers (1983) ให้ความหมายของนวัตกรรม (Innovator) คือ เป็นผู้ที่ชอบเสี่ยง (venturesome) จะต้องเป็นคนแรกในการทำสิ่งต่าง ๆ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี หลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายต่าง ๆ มีความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนระหว่างการพัฒนาวัตกรรมได้ดี

ปรีดา ยังสุขสถาพร (2561) ให้ความหมาย นวัตกรรม (Innovator) หมายถึง ผู้ริเริ่มประดิษฐ์สร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของตนเอง/องค์กร

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ผู้ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น คิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าเสี่ยง กล้าลอง มีทัศนคติที่เปิดกว้าง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต สร้างปฏิสัมพันธ์ และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง จนทำ



ให้เกิดเทคนิควิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่าเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ หรือแก้ปัญหาในการทำงานหรืออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

2. การเสริมสร้างนวัตกรรม

Hero et al. (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรรมไว้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personal Characteristics) 2) การมุ่งอนาคต (Future Orientation) 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางสังคม 5) ทักษะการบริหารโครงการ 6) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ

กรณ วังษ์เทียนหลาย (2563) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของนวัตกรรม ไว้ 5 องค์ประกอบ 1) การมุ่งอนาคต 2) เครือข่ายสังคม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารโครงการ 5) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2563) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personal Characteristics) องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งอนาคต (Future Orientation) องค์ประกอบที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) องค์ประกอบที่ 4 เครือข่ายสังคม (Social Networking) องค์ประกอบที่ 5 การบริหารโครงการ (Project Management) องค์ประกอบที่ 6 ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ (Content Knowledge and Making Skills)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างนวัตกรรมจากนักวิชาการ Hero et al. (2017), กรณ วังษ์เทียนหลาย (2563), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2563) มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ KCNPB Model ในการเสริมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน กาญจนภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา (Knowledge : K) องค์ประกอบที่ 2 ความร่วมมือสร้างเครือข่าย (Collaboration : C) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดของนวัตกรรม (Norm of innovator : N) องค์ประกอบที่ 4 การดำเนินการและการฝึกปฏิบัติ (Practice : P) และองค์ประกอบที่ 5 นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best innovator : B)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางสภาพอันพึงประสงค์ หลังจากการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB Model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โรงเรียน กาญจนภิเษกวิทยาลัยเพชรบูรณ์

1.1 ประชากร คือ ครู ผู้เรียน โรงเรียนกาญจนภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ครู จำนวน 57 คน ผู้เรียนจำนวน 323 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 380 คน

1.2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.2.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน

1.2.2) ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้นจำนวน 111 ข้อ

1.2.3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

1.2.4) ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรของครูและนักเรียน

1.2.5) ประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ในการประชุมคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ซึ่งทำให้ได้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืน (Return Rate) เท่ากับ 100%

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

2. การพัฒนา และนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB Model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ไปใช้และศึกษาผล ดังนี้

2.1 ประชากร คือ ครู ผู้เรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ครู จำนวน 57 คน ผู้เรียนจำนวน 323 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 380 คน

2.2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R1 ในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรของครูและนักเรียน มาสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB Model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรของครูและนักเรียน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนานวัตกรกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ไปใช้กับครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ครูจำนวน 57 คน และนักเรียนจำนวน 323 คน รวมทั้งสิ้น 380 คน 2) หลังจากนำรูปแบบการพัฒนานวัตกรกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียนไปใช้ดำเนินการวัดการเป็นนวัตกรของครูและนักเรียน ด้วยแบบวัดสมรรถนะ นวัตกร เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน เพื่อวัดสมรรถนะสำคัญของนักเรียนหลังจากการใช้กระบวนการบริหาร KCNPB Model 3) ดำเนินการวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพอันพึงประสงค์ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ ปัญหาในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.81$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ($\mu = 2.43$, $\sigma = 1.03$)

2. ผลการศึกษาผลของการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการ (PNI) โดยเรียงลำดับจากค่าความต้องการจากมากไปน้อย มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ KCNPB Model ในการเสริมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน กาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา (Knowledge : K) ประกอบด้วย 4 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 ความร่วมมือสร้างเครือข่าย (Collaboration : C) ประกอบด้วย 3 ประเด็น องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดของนวัตกรรม (Norm of innovator : N) ประกอบด้วย 2 ประเด็น องค์ประกอบที่ 4 การดำเนินการและการฝึกปฏิบัติ (Practice : P) ประกอบด้วย 3 ประเด็น และองค์ประกอบที่ 5 นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best innovator : B) ประกอบด้วย 3 ประเด็น และพบว่า ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการพัฒนากระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน พบว่า ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ KCNPB Model ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า รูปแบบ KCNPB Model มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ความเป็นไปได้เมื่อนำรูปแบบ KCNPB Model จะส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความเป็นนวัตกรรม พร้อมทั้งรูปแบบ KCNPB Model จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

และผลที่เกิดกับครูและนักเรียนจากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ที่ได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียนโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของครูและบุคลากร นักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 6 ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะปฏิบัติ ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.52$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งอนาคต ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.52$) และ องค์ประกอบที่ 4 เครือข่ายสังคม ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.69$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 การบริหารโครงการ ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.58$)

3. ผลความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของครูและบุคลากร นักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนวัตกรรมเป็นเลิศ ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติ ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.55$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.58$)

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครู และนักเรียน เกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบว่า ด้านสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่ผ่านมาโรงเรียนไม่ได้กำหนดแนวนโยบายในการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักนวัตกรรม และการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นระบบในแนวเดียวกันซึ่งต่างคนต่างพัฒนา นักเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองทำให้ขาดจุดเน้นร่วมกันส่งผลให้มีสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิต บุญใส (2562) ที่ทำการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบบูรณาการเรียนรู้สู่เต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้ปัญหาเป็นฐานสำหรับวิศวกรรมศึกษา ที่พบว่า ก่อนดำเนินงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับน้อย

ส่วนในกรณีในด้านปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐกานต์ เสถียรกาล (2564) ที่ได้ทำการพัฒนาการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาตามกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการการทำงาน พบว่า การประเมินการวิเคราะห์ปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาด้านสภาพอันพึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมดังกล่าวได้กำหนดเป็นแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดจะต้องตระหนักและดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ญัฐกานต์ เสถียรกาล (2564) ที่ได้ทำการพัฒนาการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาตามกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการการทำงาน โดยจุดเริ่มต้นในการพัฒนาการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมพบว่ามีความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานอยู่ในระดับมากซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักและเห็นความสำคัญสอดคล้องกัน

ดังนั้น จากการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครู และนักเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบประเด็นปัญหาจำนวน 5 ประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความร่วมมือสร้างเครือข่าย (Collaboration : C) (ค่าเฉลี่ย

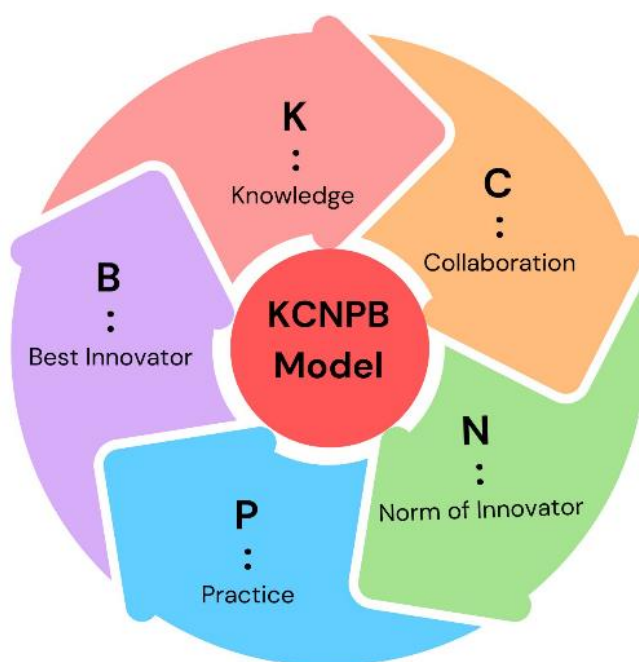
เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83) 2) ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา (Knowledge : K) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81) และ 3) การดำเนินการและการฝึกปฏิบัติ (Practice : P) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88) จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพอันพึงประสงค์ ของครูและนักเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและสอดคล้องกับสภาพอันพึงประสงค์ของครูและนักเรียน

และเมื่อนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า นวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ในขณะเดียวกันเมื่อนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ที่ได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะปฏิบัติ ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.52$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งอนาคต ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.52$) และองค์ประกอบที่ 4 เครือข่ายสังคม ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.69$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 การบริหารโครงการ ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.58$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของครูและนักเรียน ที่ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนวัตกรรมกระบวนการ KCNPB Model ที่พัฒนาขึ้นสำหรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โดยกระบวนการ KCNPB Model มีขั้นตอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งด้านกระบวนการ และองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ได้แก่ K: Knowledge ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา C: Collaboration ความร่วมมือของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ N: Norm of innovator การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดของนวัตกรรม P: Practice การวางแผนและการดำเนินการ และ B: Best innovator นวัตกรรมที่เป็นเลิศ จึงส่งผลให้นวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวชล สมบูรณ์สิน (2564) ที่พัฒนารูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า มีความ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิจัยของ ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ

ความเป็นนวัตกรรม ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และมีความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญ คือ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ได้รูปแบบกระบวนการบริหาร KCNPB Model 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และบริบทของสถานศึกษา (Knowledge : K) ประกอบด้วย 4 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 ความร่วมมือสร้างเครือข่าย (Collaboration : C) ประกอบด้วย 3 ประเด็น องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดของนวัตกรรม (Norm of innovator : N) ประกอบด้วย 2 ประเด็น องค์ประกอบที่ 4 การดำเนินการและการฝึกปฏิบัติ (Practice : P) ประกอบด้วย 3 ประเด็น และองค์ประกอบที่ 5 นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best innovator : B) ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยแนวคิด KCNPB model เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยอาจนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ไปทำการวิจัยในสถานศึกษาอื่น และควรศึกษาเปรียบเทียบผลการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model ไปใช้กับกระบวนการบริหารปกติ



2. ควรเพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน ให้ดีขึ้น

3. ควรมีการขยายผลการใช้นวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสู่ห้องเรียนของครูและนักเรียน เพื่อตรวจสอบยืนยันการถ่ายโอนผลการวิจัยระหว่างบริบท (Transferability) ให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model เกิดประโยชน์สูงสุดควรมีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีที่ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการนำนวัตกรรมกระบวนการบริหาร KCNPB Model ไปขยายผลกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เสน่ห์ จัฏโต. (2554). การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุณ วังษ์เทียนหลาย. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิดสมรรถนะนวัตกรรมของนักเรียนพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐกานต์ เสถียรกาล. (2564). การพัฒนาการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาตามกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการการทำงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธนิศ บุญใส. (2562). การพัฒนานวัตกรรมรูปแบบบูรณาการเรียนรู้สะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้ปัญหาเป็นฐานสำหรับวิศวกรรมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรีดา ยังสุขสถาพร. (2561). นวัตกรรม 4 แบบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.)
- วสันต์ สุทธาวาส. (2560). นวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2563). การบริหารสถานศึกษาเพื่อการสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- Bezdrob, M., & Sunje, A. (2014). Management innovation – designing and testing a theoretical model. South East European Journal of Economics and Business – Special Issue ICSE Conference.
- Gordon, T. F. (2018). Innovation Is the Key to Entrepreneurship. (online). Retrieved from <https://www.inc.com/gordolInnovation Is the Key to Entrepreneurship>.
- Hamel G. (2006). The Why, What, and How of Management Innovation. : Harvard Business School Press.
- Hero, L., Lindfors, E. & Taatil, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. Retrieved from <https://files.Eric.ed.gov/fulltext/EJ1161794.pdf>.
- Roger, E. M. (1983). Diffusion of innovation. New York, NY : The free press.



บทความวิจัย (Research Article)

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

Development of Instruction Package on Occupational Project-Based Learning for Developing Academic Achievement and Career Skills for Mathayomsuksa 6 Students

พัชนี มหาโพธิ์¹

Patchanee Mahapo¹

โรงเรียนหนองเรือวิทยา¹

Nongruewittaya School¹

Received: August 29, 2023 Revised: September 30, 2023, Accepted: September 31, 2023

บทคัดย่อ

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 (2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (3) เพื่อศึกษาทักษะอาชีพของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ผู้เรียนมีคะแนนทักษะอาชีพผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป (4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 จำนวน 44 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนหนองเรือวิทยา ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ (2) แผนการจัดการเรียนรู้ (3) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (4) แบบประเมินทักษะอาชีพ และ (5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีแบบไม่อิสระ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพจากประสิทธิภาพภาคสนาม 83.20/ 84.78 และการทดลองเพื่อยืนยันมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.54/ 84.24 (2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนก่อนเรียนเท่ากับ 19.39 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.34 ซึ่งสูงกว่าก่อนการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

¹ Corresponding author, Tel. 0845131726, Email: patchanee@gmail.com



ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ผลการศึกษาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละทักษะอาชีพของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 84.60 และ(4) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โครงงานอาชีพ, ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, ทักษะอาชีพ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to develop and search for efficiency on occupational project-based learning activities for promoting the knowledge and career skills efficiently as 80/80, (2) to compare students' learning achievement on pre and post learning with occupational project-based learning activities on small and medium enterprises , (3) to study students' career skills with occupational project-based learning activities on small and medium enterprises and (4) to study student satisfaction on occupational project-based learning activities on small and medium enterprises by using Research & Development (R&D). The sample was 44 Mathayomsuksa 6/1 students at Nongrua Wittaya School in semester 2, 2019 as Cluster Random Sampling. The research instruments were 1) lesson plan, 2) occupational project-based learning activities, 3) learning achievement test, 4) career skills assessment and 5) student satisfaction questionnaire, analyzed by the mean, percentage, standard deviation, and t-test for dependent samples. The research results were as follows: (1) The development and search for efficiency on occupational project-based learning activities for promoting the knowledge and career skills efficiently as 80/80 found that the efficiency of the occupational project-based learning activities and career skills as 85.54/84.24. (2) The comparison of students' learning achievement on pre and post study with occupational project-based learning activities on small and medium enterprises reported that the average post-study score was significantly higher than pre-study at the level of .05.

3. The studying of students' career skills with occupational project-based learning activities on small and medium enterprises found that the percentage of students' career skill with occupational project-based learning activities of 84.60. (4) The student satisfaction on occupational project-based learning activities on small and medium enterprises discovered that the overall and each matter of student satisfaction on occupational project-based learning activities on business owning at the highest level.

Keywords: Occupational Project-Based Learning, Instruction Package, Career Skills, Learning Achievement



บทนำ

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อใช้การดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อันนำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้และปรับตัวได้ และสามารถดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้ (เอกชัย พุทธสอน, 2556) อันเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการจะนำพาประเทศเข้าสู่ Thailand 4.0 โดยกลไกการขับเคลื่อน “ความมั่นคง ความยั่งยืน” ไปสู่ผู้เรียนซึ่งเป็นคนที่สำคัญที่สุด และหลังจากนั้นคนเหล่านั้นก็จะไปสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่ Thailand 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง เรื่องการประกอบอาชีพไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการดำเนินการของ Career Education ที่มีการปรับมาจากอาชีวศึกษามาเป็นการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นรูปแบบการเรียนการสอนสำหรับบุคคลที่จบการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วไม่ได้ศึกษาต่อเพราะต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ จึงจัดระบบการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับหลักสูตรเตรียมอาชีวศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคม (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2554)

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้จัดเป็นสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นมาอย่างมีระบบ มีความสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นนวัตกรรมทางการเรียนรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความสามารถและความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกคนมีโอกาใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ซึ่งชุดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้เวลาน้อยในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ช่วยให้ผู้เรียนมีความเป็นอิสระ สามารถประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้จากคำแนะนำที่ปรากฏอยู่ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนด้วยตนเอง และชุดกิจกรรมการเรียนรู้มีผลต่อการเรียนการสอนวิชาการงานอาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้และหาคำตอบของปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้จักคิด และแสวงหาความรู้เพื่อเชื่อมโยงความคิดไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2550) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกนธ์ สินธพานนท์ (2553) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนสามารถสร้างชุดกิจกรรมที่จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมดึงดูดความสนใจ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียนได้ โดยผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาที่ปฏิบัติความสัมพันธ์จากสิ่งที่พบเห็นรวมกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม เพื่อประโยชน์ในการหาความรู้ใหม่ ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เดิมกับความรู้ใหม่ได้เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางวิชาการของผู้เรียน รวมทั้งทักษะทางสังคมและจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเยาวชนในยุคปัจจุบัน ผู้เรียนจะเกิดองค์ความรู้ที่หลากหลายและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้เนื้อหาประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมได้

การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีกระบวนการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบโครงงานคือ “ทุกสถานที่คือห้องเรียน ทุกสถานการณ์คือการเรียนรู้



ทุกคนคือครู นี่คือนิยามของการเรียนรู้แบบโครงงาน” (บุรชัย ศิริมหาสาร, 2547) โครงงานเป็นการศึกษาค้นคว้า ตามความสนใจ ความถนัด ตามความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือผลงานที่มีความสมบูรณ์ โดยผู้เรียนเป็นผู้วางแผนศึกษาค้นคว้าดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา มีขั้นตอนการสอนแบบโครงงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) คิดและเลือกหัวข้อเรื่องโครงงาน 2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3) เขียนเค้าโครงโครงงาน 4) ปฏิบัติโครงงาน 5) เขียนรายงาน และ 6) นำเสนอผลงาน (ชาตรี เกิดธรรม, 2547)

โรงเรียนหนองเรือวิทยา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนได้ตระหนักถึงนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นจัดการศึกษาสายสามัญควบคู่ไปกับสายอาชีพ โดยเปิดแผนการเรียนทวิศึกษาจำนวน 1 ห้องเรียน คือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/6 - 6/6 โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะอาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นยังได้ดำเนินโครงการ One Group One Project ให้ผู้เรียนทำโครงงานเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 8-10 คน แต่ในการดำเนินโครงการ พบว่า มีข้อเสนอแนะจากการดำเนินโครงการ ดังนี้ 1) สมาชิกในแต่ละกลุ่มไม่มีความรู้ในการจัดทำโครงงาน 2) ไม่มีความรู้ในเรื่องการประกอบอาชีพทำให้ประสบปัญหาขาดทุนจากการดำเนินงาน 3) สมาชิกในกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงงาน 4) สมาชิกขาดทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการจัดการ และผู้วิจัยรับผิดชอบสอนในรายวิชา ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จนถึงปัจจุบัน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยการเรียนรู้เรื่อง 1) ธุรกิจทั่วไป 2) การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3) ตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค 4) การเงินและการบัญชี สำหรับหน่วยการเรียนรู้เรื่องการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ มีผลประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 คิดเป็นร้อยละ 80

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเหมาะที่จะจัดการเรียนรู้ด้วยโครงงานอาชีพ ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความพร้อมโครงงานอาชีพ 2) ขั้นศึกษาค้นคว้าข้อมูล 3) ขั้นเขียนเค้าโครงโครงงานอาชีพ 4) ขั้นปฏิบัติโครงงานอาชีพ 5) ขั้นเขียนรายงานโครงงานอาชีพ และ 6) ขั้นนำเสนอโครงงานอาชีพ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาทางเลือกอย่างหลากหลาย ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้แสดงออกอย่างอิสระได้เรียนรู้การปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการหาคำตอบ โดยใช้ทักษะการเรียนรู้และสติปัญญาหลาย ๆ ด้านและการยอมรับผู้อื่น ส่งเสริมต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และพัฒนาระดับสติปัญญา ทำให้พัฒนาด้านความรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 80 ขึ้นไป และทักษะอาชีพของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้จากการสอนแบบโครงงานอาชีพผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐานในงานอาชีพ ด้วยการนำทักษะการคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนางาน รวมถึงผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข มีทักษะในงานอาชีพที่ตนเองสนใจและนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคตรองรับการเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0



คำถามการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 หรือไม่ อย่างไร
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนเรียนและหลังเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ทักษะอาชีพของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 หรือไม่ อย่างไร
4. ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนเรียนและหลังเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาทักษะอาชีพของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ผู้เรียนมีคะแนนทักษะอาชีพผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ทักษะอาชีพของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป
4. ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับมากขึ้นไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเรียนรู้โดยใช้โครงงานยังเป็นการตอบสนองต่อแนวคิด Constructivism โดยให้ผู้เรียน วิเคราะห์ หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและสะท้อนกลับ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ในกลุ่ม เน้น active learning และ collaborative learning นำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่บน



ฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีมาก่อนหน้านี้ นอกจากนี้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการสร้างเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้แก่ (1) activation of prior knowledge การเรียนรู้สิ่งใหม่จะได้ผลดีขึ้น ถ้าได้มีการเชื่อมโยงหรือกระตุ้นความรู้ เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ (2) encoding specificity การเรียนรู้เนื้อหาที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงหรือมีประสบการณ์ตรง (จากโจทย์ปัญหา) จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น และ (3) elaboration of knowledge เนื่องจากการ เรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนกลุ่มย่อย การได้แสดงออก แสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายถกเถียงกันจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้สิ่งนั้นได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ชีวิตขณะที่เรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ Bloom คือ ความรู้ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) และการคิดสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานเป็นเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ดีได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยมีครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่ง Schneider (2014) อธิบายว่าการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) เป็นแบบจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้โครงงานช่วยให้นักเรียนทำงานเป็นอิสระมากขึ้นเพื่อสร้างการเรียนรู้ของตนเอง และสร้างชิ้นงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์จริง การเรียนรู้แบบโครงงานให้ความสำคัญกับแนวความคิดหลักในวิชาที่เรียน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจเกี่ยวข้องกับโครงการที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ผ่านการพัฒนาและประยุกต์ทักษะและความรู้จากแหล่งข้อมูลและวิชาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา

Hargis (2005) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นวิธีการที่ผู้สอนเชื่อมโยงผู้เรียนเข้ากับการค้นพบจากคำถาม ข้อสงสัยตามความสนใจ โดยที่ผู้เรียนสามารถค้นพบคำตอบโดยใช้การคิดกระบวนการสืบสวนสอบสวน การค้นหา และการเรียนรู้แบบร่วมมือกับกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน Nation (2008 อ้างถึงในวรรณิสา หนูช่วยม 2561) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบโครงงานช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียน และส่งผลให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียน โดยกระบวนการเรียนการสอนนั้นผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ที่คอยชี้แนะแนวทางในการเรียนการสอนแทน Bell (2010) การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นนวัตกรรมวิธีการเรียนรู้ที่สามารถใช้วิธีการสอนหรือกลยุทธ์การสอนได้หลากหลาย เหมาะสมกับการเรียนรู้กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้สร้างโครงงานที่สะท้อนความรู้ของตนเองอีกทั้งยังได้ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารทำให้ผู้เรียนเกิดแนวทางการแก้ปัญหาจากการเรียนแบบนี้ Capraro, Capraro, and Morgan (2013) การเรียนรู้แบบโครงงานจะประกอบด้วยการทำงานที่นักเรียนได้พบเจอกับปัญหาที่ต้องแก้ไขในบริบทที่เหมาะสม ฝึกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเน้นกระบวนการคิด อันนำไปสู่ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแสวงหาข้อมูล และการทำโครงงานจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ Shet, Iyer, Nissimgoudar, and Ajit (2015) การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ทักษะและเรื่องต่างๆ ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ผ่านการทำโครงงานของตนเองเนื่องจากการทำโครงงานทำให้นักเรียนรู้จักการแก้ปัญหา การทำงานเป็นกลุ่ม การนำประสบการณ์ของตนเองมาปรับใช้ในการทำโครงงานจากการสังเคราะห์แนวคิดของ ชาตรี เกิดธรรม (2547); Katz and Chard (2000); Kioupi and Arianoutsou (2016) มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานสามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นตั้งปัญหา 2) ขึ้นศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3) ขึ้นวางแผนในการทำโครงงาน 4) ขึ้นลงมือทำโครงงาน 5) ขึ้นเขียนรายงาน และ 6) ขึ้นแสดงผลงาน ซึ่งนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบ (Design and Development: D and D) และพัฒนาการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) เป็นการนำไปใช้ (Implementation : I) การทดลองใช้การเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation: E) การประเมินและปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รหัสวิชา ง33280 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ เวลา 16 ชั่วโมง (2) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 8 ชุดการเรียนรู้ (3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน (4) แบบวัดทักษะอาชีพ และ (5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 จากการทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังทำแบบทดสอบท้ายกิจกรรมการเรียนรู้ชุดที่ 1-8 (E_1) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.51 คิดเป็นร้อยละ 85.10 และคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดที่ทำแบบทดสอบหลังเรียนหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (E_2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.27 คิดเป็นร้อยละ 84.24 ดังนั้น ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.10/84.24 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนก่อนเรียนเท่ากับ 19.39 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.34 ซึ่งสูงกว่า

ก่อนการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการศึกษาทักษะอาชีพของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละทักษะอาชีพของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้โครงงานอาชีพ (ชุดที่ 1-8) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 758.74 คิดเป็นร้อยละ 84.30 ซึ่งผ่านเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมเฉลี่ยทุกด้านเท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ซึ่งไม่เกิน 1 แสดงว่า มีความพึงพอใจสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันมากนัก และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คืออยู่ในระดับมากขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลจากการพัฒนาการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ จากการทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.10/84.24 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโครงงานอาชีพเป็นการจัดการเรียนรู้งานอาชีพที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างครบวงจร ตั้งแต่ การวิเคราะห์ การวางแผน การปฏิบัติงาน การจัดการกับผลผลิต การจำหน่าย การบริการ รวมทั้งรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตหรือบริการ โดยเน้นการผลิต การบริการ การบริหารจัดการ การตลาด และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานอาชีพตามโครงงานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานอาชีพสุจริตที่มีอยู่ในท้องถิ่น หรืองานอาชีพที่เป็นความต้องการของผู้เรียน เป็นงานอาชีพที่มีลักษณะเป็นงานผลิตและหรืองานบริการ การปฏิบัติงานอาชีพ ผู้เรียนต้องเป็นผู้ปฏิบัติเองทั้งหมด ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการปฏิบัติงาน โดยมีครูทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยเน้นกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย แตกต่างกันตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน เช่น โครงงานอาชีพขายขนมจีน โครงงานอาชีพปั๊มบับ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริวิชญ์ บำรุงพันธ์ (2562) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเรื่อง อาหารพื้นบ้านจังหวัดระยอง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองจอก ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.03/84.85 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา สังข์เสวี (2555) ได้ทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้กับการเรียนปกติ กลุ่มสาระการเรียนรู้งานอาชีพและเทคโนโลยี พบว่า ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.56/89.09 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 สอดคล้องกับแนวคิดของ Bell (2010); Capraro, Capraro, and Morgan (2013) และ Shet, Iyer, Nissimgoudar, and Ajit (2015) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นนวัตกรรมวิธีการเรียนรู้ที่สามารถที่สะท้อนความรู้ของนักเรียนอีกทั้งยังได้ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารทำให้ผู้เรียนเกิดแนวทางการแก้ปัญหาจากการเรียนรู้ เนื่องจากนักเรียนได้พบเจอกับปัญหาที่ต้องแก้ไขในบริบทที่เหมาะสม ผูกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เน้นกระบวนการคิด อันนำไปสู่ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแสวงหาข้อมูล ดังนั้น การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ทักษะและเรื่องต่าง ๆ ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ผ่านการทำโครงงานอาชีพของตนเอง ทำให้นักเรียนรู้จักการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นกลุ่ม

2. คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนก่อนเรียนเท่ากับ 19.39 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.34 ซึ่งสูงกว่าก่อนการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เป็นการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม สอนให้นักเรียนรู้จักการแก้ปัญหา ทั้งนี้มุ่งหวังให้นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจากความต้องการ ความสนใจ อยากรู้ อยากเรียน ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกับแหล่งเรียนรู้ นักเรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์มุ่งเน้นไปที่คะแนนที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยหรือกระบวนการทางปัญญา (Cognitive process) 6 ด้านที่สอดคล้องกับขั้นตอนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ทั้งในการเรียนรู้จากข้อเท็จจริง แนวคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการคิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith and Piele (2006) ที่กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ทั้งในด้าน ข้อเท็จจริง (Facts) แนวคิด/ความคิดรวบยอด (Concepts) ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ (Procedures) และการรู้คิด (Metacognitive) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิสา หนูช่วย (2561) ที่ศึกษารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยสื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการรู้สิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Al-Balushi and Al-Aamri (2014) ที่พบว่า กลุ่มทดลองที่เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมีค่าเฉลี่ยของความรู้สูงกว่าก่อนเรียน

3. คะแนนเฉลี่ยร้อยละทักษะอาชีพของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ด้วย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้โครงงานอาชีพ (ชุดที่ 1-8) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 758.74 คิดเป็นร้อยละ 84.30 ซึ่งผ่านเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพหน่วยการเรียนรู้ การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนในด้าน กระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การแสวงหาความรู้ และการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2561) และเพ็ญภา กุลนภาดล (2562) ที่สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเตรียมผู้เรียนสู่การประกอบอาชีพ (Career Preparation) โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความต้องการของตน การพัฒนาทักษะอาชีพจึงเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ความสำคัญของทักษะอาชีพต่อการฝึกทักษะอาชีพโดยอาชีพหนึ่งจนเกิดความชัดเจนและชำนาญ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์นั้น ๆ ให้กับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญารัตน์ นิตยวัน (2562) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ ของติปภังกรชัย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สิริวิชัย บำรุงพันธ์ (2562) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เรื่อง อาหารพื้นบ้าน จังหวัดระยอง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองจอก มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมเฉลี่ยทุกด้านเท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพที่ครูกำหนดไว้ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเน้นให้ความสำคัญทั้งกระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การแสวงหาความรู้ และการจัดการที่เน้นให้ผู้เรียนมีความพร้อม และการฝึกหัดอย่างหลากหลายและฝึกหัดอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เสริมสร้างความพึงพอใจทั้งในด้านขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านประโยชน์ที่ได้รับที่มีความพึงพอใจสูงสุด เนื่องจากนักเรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และกระบวนการเรียนรู้ช่วยให้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (2550) ที่ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ Thorndike มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบบุคคลจะมีการลองผิดลองถูก ปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วบุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงรูปแบบเดียวและจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งกฎของ Thorndike ประกอบด้วย กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) การฝึกหัดหรือการกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจจะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้นั้นจะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้ กฎแห่งการใช้ (Law of use and disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้นหากได้มีการนำไปใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้ และกฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of effect) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริวิชัย บำรุงพันธ์ (2562) ที่พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เรื่อง อาหารพื้นบ้านจังหวัดระยอง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองจอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ กัญญาภัทร แสงแป้น (2562) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารสำหรับนักศึกษาครู 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานภาษาอังกฤษร่วมกับสื่อสังคมเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักศึกษาครูมีชื่อว่า “ESCAPE Model” มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ หลักการเนื้อหา กิจกรรม บทบาทผู้เรียน บทบาทผู้สอน และการจัดการเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม (Exploring the ideas: E) 2) ขั้นวางแผนการจัดโครงงาน (Starting plan for the project: S) 3) ขั้นเขียนเค้าโครงของโครงงาน (Creating an outline: C) 4) ขั้นมือปฏิบัติโครงงาน (Analyzing information to do the project: A) 5) ขั้นนำเสนอและแสดงโครงงาน (Presenting the project: P) 6) ขั้นประเมินผลโครงงาน (Evaluating the project: E) โดยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก สุจิตรา สังข์เสวี (2555) ได้ทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้กับการเรียนปกติ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี พบว่าความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และผลการวิจัยของ ชไมพร ภู่น้อย (2555) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยโครงงานกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การทำผ้ามัดย้อม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ความคิดเห็นของผู้เรียน ที่มีต่อการเรียนรู้โดยโครงงาน เรื่อง การทำผ้า

มัตย์อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มุ่งให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัดและความสนใจ นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ เกิดแนวคิดที่ชัดเจน การลงมือปฏิบัติงานเพื่อค้นหา คำตอบด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากกระบวนการทำงานกลุ่ม ผ่านการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดทักษะในการประกอบอาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินการวิจัยมีข้อค้นพบสำคัญ คือ การเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพ เรื่อง การประกอบธุรกิจ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมความพร้อมโครงงานอาชีพ 2) ขั้นศึกษาค้นคว้าข้อมูล 3) ขั้นเขียนเค้าโครงโครงงานอาชีพ 4) ขั้นปฏิบัติโครงงานอาชีพ 5) ขั้นเขียนรายงานโครงงานอาชีพ และ 6) ขั้นนำเสนอโครงงานอาชีพ และกลยุทธ์การสอนแบบ PBL (Strategy of Project based learning) 5 กลยุทธ์ ได้แก่ การสำรวจ (Exploring the ideas) การทบทวน (Reviewing the possibilities) การเลือก/บูรณาการเทคนิค/วิธีสอนอื่น ๆ (Selected/Integrated the topic) การผลิต (Producing and testing) และการนำเสนอ (Presenting) ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการพัฒนาการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีข้อเสนอแนะสำคัญสำหรับครูในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 ขั้นเตรียมความพร้อมโครงงานอาชีพ ถือว่าเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญซึ่งครูมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะร่วมมือกับนักเรียนคิดหัวข้อปัญหา โดยจะต้องใช้เวลาในการพูดคุย อภิปรายเพื่อค้นหาหัวข้อ ประเด็นปัญหา และคัดเลือกหัวข้อประเด็นปัญหาสำหรับทำโครงงานอาชีพ ซึ่งหัวข้อดังกล่าวอาจจะมาจากผู้เรียนหรือครูเป็นผู้เสนอก็ได้ เนื่องจากเป็นระยะแรกที่ยังไม่มีประสบการณ์ ครูอาจจะเสนอหัวข้อที่คิดว่าผู้เรียนสนใจและมีคุณค่าในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหัวข้อประเด็นปัญหาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน

1.2 ขั้นศึกษาค้นคว้าข้อมูล ในขั้นนี้ประกอบด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลโดยตรงจากแหล่งข้อมูล โดยจะให้ผู้เรียนสำรวจข้อมูลการประกอบธุรกิจชุมชน ศึกษาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของตนเอง ในขั้นนี้ผู้เรียนจะได้รับความรู้และประสบการณ์ มีการนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่ทำในโครงงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 ขั้นเขียนเค้าโครงโครงงานอาชีพ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มวางแผนการดำเนินโครงงานอาชีพระบุขั้นตอนการดำเนินการ แบ่งภาระงานของสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นผู้สอนควรตรวจสอบแผนการดำเนินการและให้ข้อเสนอแนะให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม และเมื่อหัวข้อประเด็นปัญหาได้รับการคัดเลือกแล้ว ผู้สอนมักจะเริ่มต้นด้วยการสร้างแผนที่ความคิด (Concept map) โดยใช้การระดมสมองเพื่อวางแผนในการศึกษาโดยการระดมความคิด อภิปรายหรือข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.4 ขั้นปฏิบัติโครงงานอาชีพ ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ครูมอบหมายในแต่ละแผนการเรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลสำเร็จ ชิ้นงานมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน

1.5 ขั้นเขียนรายงานโครงงานอาชีพ ขั้นตอนนี้เป็นการเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

1.6 ขั้นนำเสนอโครงงานอาชีพ ผู้เรียนการนำเสนอผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น นิทรรศการ การนำเสนอผลงานโดยจัดแสดงในวัน Open House เพื่อให้ครูผู้สอน เพื่อน ๆ ได้ชมผลงานและกิจกรรมที่จัดขึ้น เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้จากการทำโครงงานอาชีพ และวางแผนเตรียมการสำหรับศึกษาโครงงานอื่นต่อไป

1.7 จากผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนแม้จะมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านครูจึงควรให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการสอนแบบโครงงานอาชีพเช่น ผู้เรียนได้ฝึกความรับผิดชอบตนเอง และในการปฏิบัติ กิจกรรมกลุ่ม รวมทั้งผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในระหว่างที่ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอาชีพจะสังเกตเห็นว่าเมื่อผู้เรียนดำเนินการคิดค้น พูดคุย อภิปรายเพื่อค้นหาหัวข้อ ประเด็นปัญหาและคัดเลือกหัวข้อประเด็นปัญหาสำหรับทำโครงงานอาชีพ จะเกิดการพูดคุยโต้แย้งและร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย



ซึ่งผู้เรียนจะค้นพบประเด็นที่จะทำโครงการอาชีพหรือโมเดลใหม่ ๆ เกี่ยวกับโครงการอาชีพ ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหัวข้อประเด็นปัญหาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน

2.2 ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะอาชีพของนักเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการอาชีพในหน่วยการเรียนรู้หน่วยอื่น ๆ เช่น ตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดการเรียนรู้แบบโครงการอาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพเฉพาะด้าน เช่น ด้านการจัดการ หรือทักษะกระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดโครงการอาชีพที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

ชาติรี เกิดธรรม. (2547). *เทคนิคการสอนแบบโครงการ*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก

บุรุษย์ ศิริมหาสาร. (2547). *การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
พอยท์.

วรรณิสา หนูช่วย. (2561). *รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานด้วยสื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
สิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2554). *แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2553). *นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*. กรุงเทพฯ: อักษร
เจริญทัศน์.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2550). *21 วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). *องค์การต้นแบบด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. เอกสารการ
สัมมนาวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกชัย พุทธสอน. (2556). *แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bell, S. (2010). Project-based learning for the 21st century: Skills for the future. *The Clearing
House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 83(2), 39-43.

Capraro, R. M., Capraro, M. M., & Morgan, J. (2013). *Why pbl? Why stem? Why now? An
introduction to stem project-based learning: An integrated science, technology,
engineering, and mathematics (stem) approach*. STEM Project-Based Learning: An
Integrated Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Approach, 1-5.

Hargis, J. (2005). Collaboration, community and project-based learning--does it still work
online?". *International Journal of Instructional Media*, 32(2), 123-131.

Katz, L. G., & Chard, C. (2000). *Engaging Children's Minds: The Project Approach* (2nd ed.).
Connecticut: Ablex Publishing Corporation, Stamford.



- Kioupi, V. and Arianoutsou, M. (2016). Greek Students Research the Effects of Fire on the Soil System through Project-based Learning. *Journal of Biological Education*, 50(3):1-16.
- Schneider, D.K. (2014). *Educational (Instructional) Design Models*. Retrieved from http://www.bigbook.or.kr/bbs/data/file/bo02/1535291005_MQ8Nsgjn_Education_al_28instructional29_design_models_Daniel_K._Schneider.pdf.
- Shet, R. M., Iyer, N.C., Nissimgoudar, P.C., & Ajit, S. (2015). *Integrated experience: Through project-based learning*, New Delhi.



บทความวิจัย (Research Article)

การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษา: กรณีโรงเรียนสองภาษาสกลนคร

Effective Early Childhood Education Administrative Management of Bilingual Schools: Sakon Nakhon Bilingual School

สุพรรณษา บุญอนงค์¹

Supansa Boonanong¹

นักศึกษาปริญญาเอก, ปร.ด. (การบริหารการศึกษา), คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร¹

Doctoral's Student, Ph.D. (Educational Administration), Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University¹

Received: November 29, 2023 Revised: December 26, 2023, Accepted: December 26, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ และแนวทางการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร 2) พัฒนาการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลมาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อวัดผลการพัฒนาการบริหารจัดการตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนสองภาษาสกลนคร 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการจัดการการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย ปฏิบัติการตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้วิจัย 1 คน ผู้ร่วมวิจัย 12 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 21 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตัวแทนผู้ปกครอง 18 ท่าน ผลการวิจัย พบว่า 1. โรงเรียนมีพัฒนาการจากสถานรับเลี้ยงเด็กมาเป็นโรงเรียนเอกชนในระบบขนาดกลางภายใน 5 ปี ทำให้เห็นได้ว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจจึงนำบุตรหลานมาเรียนเพิ่มเติม 2. ภายหลังการนำโครงการทั้งหมดไปปฏิบัติ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถแบ่งความรับผิดชอบและร่วมมือกันได้ดียิ่งขึ้น 3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนสองภาษาสกลนคร โดยพิจารณา 3 ด้าน 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการวิจัยต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น ร้อยละ 12.54 2) ด้านปฏิบัติการตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนดีมาก ภายหลังการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงและผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ, การศึกษาปฐมวัย, โรงเรียนสองภาษา

¹ Corresponding author, Tel. 0821203566, Email: amyboonan@gmail.com



Abstract

The study aims 1) to study and analyze the past, status quo and effective early childhood education management practices in Sakon Nakhon Bilingual School, 2) to develop integrated management based on the concepts of F.M. (Facility Management) and ELMA using participatory action research approach, and 3) to measure management effectiveness development consisted of 3 indicators: Teachers' learning management competencies, stakeholder reactions and early childhood learners learning behavior evaluation all of which using the principles of integration of the management concepts of F.M. and ELMA. The target groups for this research include: 1 researcher, 12 kindergarten teachers as co-researchers, 21 key informants, including three educational experts and 18 students' parents. The results were as follows: 1. After 5 years the school has evolved from a daycare center to a medium-sized private school. As a result, the school provides an appropriate, clean environment, facility management and fundamental facilities for early childhood education management. Parents' satisfaction is high resulting in their cooperation in all student activities. 2. F.M. and ELMA have been adopted and continuously integrated in order to enhance the quality of learners. After the implementation of the entire projects in 2 spirals. This allows participants to better divide responsibilities and collaborate. The co-researchers' performance were assessed at a great level. 3. The findings allow the co-researchers to create early childhood learning plans that can be used in learning classroom management and learners' assessment. Three aspects of effective management are the co-researchers' learning management capacity was increased 12.54%. Stakeholders' satisfaction of management effectiveness was excellent. Students' performances and development after the research was excellent compared to the Likert's 5 Rating Scale. The research achieved all 3 objectives.

Keywords: Effective Administrative Management, Early Childhood Education, Bilingual Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมากในทุกสังคมและในทุกระดับการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันทักษะที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 นั้นได้ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก และคงจะต้องมีการพัฒนาปรับระบบหรือรูปแบบกระบวนการต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องนั่นเอง หลายปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมในและนอกห้องเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยดูแลเอาใจใส่ มีผลกระทบทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียงสี สภาพเหล่านี้มีอิทธิพลต่อบุคลากรและผู้เรียนในสถานศึกษาตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจหลักการจัดการและปรับให้สภาพแวดล้อมสถานศึกษาเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องช่วยให้การจัด

การศึกษาในทุกรูปแบบได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างดี ตามแนวคิดการจัดการสภาพแวดล้อม (Facility Management: F.M.)

การจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยมีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชนทั่วไป รวมไปถึงในโรงเรียนสองภาษา ซึ่งเป็นระบบการเรียนการสอนที่มีมาตั้งแต่ปี 2540 โรงเรียนสองภาษา หมายถึง โรงเรียนที่มีจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะทางภาษาของผู้เรียน และในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงความสามารถพื้นฐานในการใช้ภาษาของผู้เรียน การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ตลอดจนการเรียนการสอนในบริบทที่ของความผสมผสานเป็นสากล โรงเรียนสองภาษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) English Program (EP) เป็นโรงเรียนสองภาษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษได้ทุกวิชา ยกเว้นภาษาไทย และสังคมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทย กฎหมายไทย ประเพณีและวัฒนธรรมไทย 2) Mini English Program (MEP) เป็นโรงเรียนสองภาษาที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษได้ไม่เกิน 50 % ของชั่วโมงสอนทั้งหมดต่อสัปดาห์ การบริหารจัดการอาคารสถานที่และการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ 4) สภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนสองภาษาสกลนครจึงเห็นความจำเป็นว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสองภาษาสกลนครจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการบริหารจัดการอาคารสถานที่และการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนสองภาษาสกลนคร 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางด้านบรรยากาศในโรงเรียน 3) สภาพแวดล้อมทางด้านสิ่งสนับสนุนวิชาการ (อารียา สดาร์ตัน, 2556)

โรงเรียนสองภาษาสกลนคร เป็นโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในระดับเตรียมอนุบาล ตั้งแต่วันที่ 7 พฤษภาคม 2561 ชื่อโรงเรียนมอนเทสซอริสกลนคร ตั้งอยู่ใน ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร และในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 โรงเรียนได้รับการตอบรับจากชุมชนเป็นอย่างดีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงได้เปิดการเรียนการสอนเป็นระดับเตรียมอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 4 และมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 270 คนในปัจจุบัน โดยโรงเรียนสองภาษาสกลนครมีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยครูชาวต่างชาติในทุกระดับชั้นเพื่อเป็นการปูพื้นฐานและเตรียมความพร้อมทางด้านภาษาให้นักเรียน ทางโรงเรียนจึงได้จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบเอลมา (ELMA) ในโรงเรียนสองภาษาสกลนครมากระยะหนึ่ง ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนโดยยึดองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (English as a Foreign Language: EFL) 2) การเรียนการสอนให้อ่านออกเขียนได้ (Literacy Learning) 3) การจัดการเรียนรู้แบบมอนเทสซอริ (Montessori) 4) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning)

การบริหารจัดการโรงเรียน โดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 เป็นหลัก และนำเอาแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลมามาใช้เพื่อเป็นจุดเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียน เป็นการพัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ คำขวัญและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนอยู่ในช่วงขยายตัวด้านปริมาณ ดังนั้น ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จึงนำเอาหลักการบริหารงานปกติสู่การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และมีเป้าหมายให้เกิดความ

เปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนให้สามารถบูรณาการการเรียนรู้ตามแนวคิดแบบเอฟเอ็ม และเอลมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากกระบวนการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Cause and Effect Model) ว่า ในการพัฒนานั้น มีปัจจัยผลักดัน (Force for Change) ไตที่สำคัญที่ผู้วิจัยเชื่อว่าส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตามที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง และในการพัฒนานั้นมีสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) ที่สำคัญอะไรบ้าง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้เอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Overcome Obstacles) นั้นอย่างไร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติ เฉพาะบริบทที่เป็นบทเรียนสำคัญเพื่อการวางแผนเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติให้มากขึ้นตามลักษณะของวงจรแบบเกลียวสว่านในสถานศึกษานั้น ๆ อีกต่อไป ในอนาคตที่ไม่สิ้นสุด แต่อย่างไรก็ตามก็สามารถก็นำเอาประเด็นข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็น ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือที่กำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกันได้ (Coghlan & Brannick (2007); James, Milenkiewicz, & Bucknam (2008)

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ และแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร
2. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดแบบเอฟเอ็มและแบบเอลมาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อวัดผลการพัฒนาการบริหารจัดการตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนสองภาษาสกลนคร โดยพิจารณา 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการจัดการ การเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย ปฏิกริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ภายหลังการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิผลสูง และผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Creswell (2008) ได้สรุปประเด็นหลักในเรื่องของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีความโดดเด่นไว้ 6 ประการคือ (1) เป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ซึ่งนักวิจัยมีเจตนาที่จะค้นหาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับคนอื่น ๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะทำความเข้าใจว่าความสัมพันธ์กันในสังคมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร และสามารถที่จะมีผลกระทบต่อคนแต่ละคนในสังคมนั้นได้อย่างไร (2) เป็นการสืบสวนสอบสวนที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participatory) หมายความว่า แต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำ แล้วเสนอความรู้และความคิดเห็นไปสู่บุคคลอื่นรวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน (3) เป็นการวิจัยที่ใช้หลักของการปฏิบัติ (Practical) และใช้ความร่วมมือ (Collaborative) เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้อง

เกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติ เพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนหรือสร้างความรู้ให้กับองค์กรทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผลความล้มเหลวและความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติหรือจากปฏิสัมพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ (4) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปลดปล่อย (Emancipatory) นั่นคือ ในการดำเนินงานจะไม่มี การบีบบังคับโดยที่ทุกคนจะมีอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรมซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง (5) เป้าหมายอีกอย่างหนึ่งของ PAR คือ เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถ ที่จะปลดปล่อยตนเองออกจากสภาพการที่ถูกบีบบังคับที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสื่อ (Media) ภาษา (Language) กระบวนการทำงาน (Work Procedures) และในความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจที่มีอยู่ในบริบทของการศึกษา และ (6) เป็นเรื่องของ การทบทวนตนเอง (Recursive/ Reflective/ Dialectical) และจะเน้นที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติที่เน้นเพราะลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะสามารถเกิดขึ้นได้ ง่ายๆ กันได้อีกโดยการพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติสำหรับการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนสองภาษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล หมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสองภาษาสกลนครระดับปฐมวัยด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้การบูรณาการแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลม่าเป็นตัวสอดแทรก เพื่อให้เกิดประสิทธิผล 3 ด้าน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านปฏิริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมมือกันของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการวิเคราะห์บริบทโรงเรียน แล้วจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ นำแผนไปปฏิบัติและตรวจสอบผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวงจรการวิจัยปฏิบัติการ

3. แนวคิดการบริหารจัดการแบบเอฟเอ็ม (F.M. : Facility Management) คือ การบริหารจัดการอาคารสถานที่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางด้านบรรยากาศในโรงเรียน 3) สภาพแวดล้อมทางด้านสนับสนุนวิชาการ

4. การจัดการเรียนการสอนเอลม่า (ELMA) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (English as a Foreign Language: EFL) 2) การเรียนการสอนให้อ่านออกเขียนได้ (Literacy Learning) 3) การจัดการเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี (Montessori) 4) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning)

5. การบูรณาการแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลม่า หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติโดยการนำเอาแนวคิดทั้งสองแบบมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและทักษะภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้าน การฝึกความพร้อมของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี และการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

6. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร แบ่งเป็น 4 ขั้น 2 วงรอบ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นการศึกษาสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาแล้ว การออกแบบเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลม่าเป็น



ตัวสอดแทรก โดยจัดทำเป็นโครงการในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการตามโครงการที่ได้จัดขึ้นในขั้นที่ 1 โดยการแบ่งงานและความรับผิดชอบร่วมกัน

ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) เป็นขั้นตรวจสอบปฏิบัติร่วมกันตามขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจปรับปรุงการทำงาน

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นการตัดสินใจร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในวงจรที่ 2

7. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้วัดได้จากการประเมินตนเองก่อนและหลังการดำเนินการวิจัย

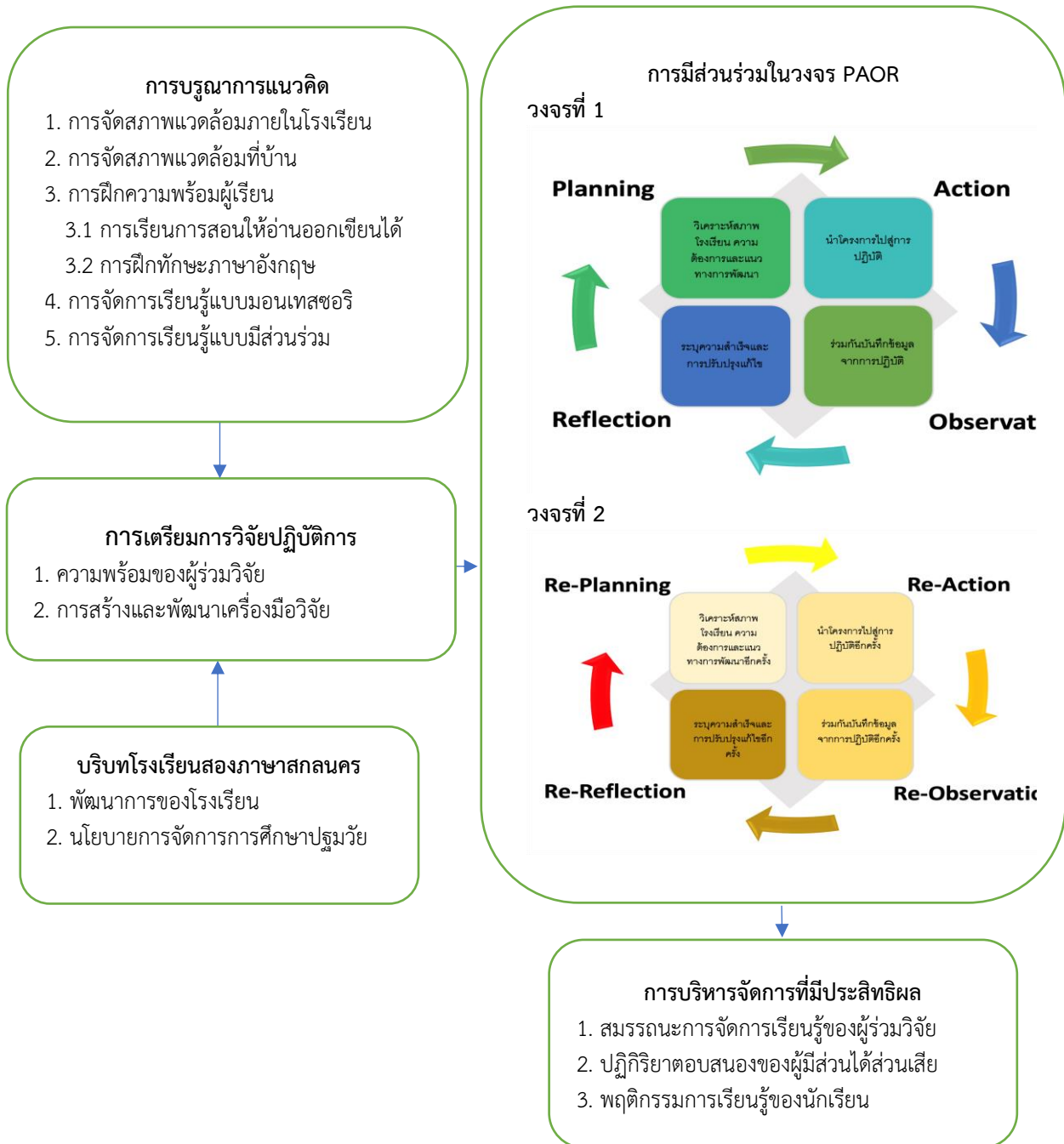
8. ปฏิกริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารจัดการพัฒนาผู้เรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

9. พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนระดับปฐมวัย หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมผู้เรียนปฐมวัยที่มีความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และทักษะภาษาอังกฤษตามวัยวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนในระดับอนุบาล

10. โรงเรียนสองภาษา คือ โรงเรียนที่มีจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะทางภาษาของผู้เรียน และในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ต้องคำนึงถึงความสามารถพื้นฐานในการใช้ภาษาของผู้เรียน การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ตลอดจนการเรียนการสอนในบริบทที่ผสมผสานความเป็นสากล

11. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ครูผู้สอนที่เป็นผู้ร่วมวิจัย และตัวแทนผู้ปกครองของโรงเรียนสองภาษาสกลนคร

จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การบูรณาการแนวคิด ได้แก่ (1) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้าน (3) การฝึกความพร้อมผู้เรียน คือ การเรียนการสอนให้อ่านออกเขียนได้ และการฝึกทักษะภาษาอังกฤษ (4) การจัดการเรียนรู้แบบมอนเทซซอรี และ (5) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ 2 การเตรียมการวิจัยปฏิบัติการ ได้แก่ (1) ความพร้อมของผู้ร่วมวิจัย และ (2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ส่วนที่ 3 บริบทโรงเรียนสองภาษาสกลนคร ได้แก่ (1) พัฒนาการของโรงเรียน และ (2) นโยบายการจัดการการศึกษาปฐมวัย ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในวงจร PAOR ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) 2 วงรอบ และส่วนที่ 5 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย (2) ปฏิกริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (3) พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ดังกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยในโรงเรียนและเป็นการแสวงหาความรู้ความจริงเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วงจรการวิจัยปฏิบัติการของ Kemmis & McTaggart (1988) มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกต (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) มีลักษณะเป็นเกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีการย้อนกลับและพัฒนาต่อไปในวงจรใหม่ (Back and Forth) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

**ระยะที่ 1 การเตรียมการวิจัย**

การวิจัยในระยะนี้เป็นการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับข้อมูลโรงเรียนเครื่องมือการเก็บข้อมูลก่อนปฏิบัติการ และความพร้อมของผู้ร่วมวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียน เป็นการศึกษ เอกสารโรงเรียน การร่วมประชุมของผู้ให้ข้อมูลหลัก เครื่องมือจัดเก็บข้อมูลคือแบบฟอร์มบันทึกข้อมูลผู้วิจัยเป็นผู้บันทึกข้อมูลเพื่อให้ได้เอกสาร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เป็นการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 3 ฉบับเพื่อใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 และก่อนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ดังตารางแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 รายการเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการปฏิบัติการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อเครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาจัดเก็บ	ผลลัพธ์
ฉบับที่ 1	แบบฟอร์มบันทึกข้อมูลโรงเรียน	1. เอกสารโรงเรียน 2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก	การเตรียมการวิจัย ขั้นที่ 1	- สภาพในอดีต - สภาพปัจจุบัน - ความต้องการ - แนวทางพัฒนา
ฉบับที่ 2	แบบฟอร์มบันทึกการประชุม	การประชุม ผู้เข้าร่วมการวิจัย แต่ละครั้ง	การเตรียมการวิจัย ในขั้นที่ 1 และการ ปฏิบัติการวิจัยแต่ละ ขั้น	-โครงการพัฒนา -การแบ่งงานเพื่อปฏิบัติ -การสังเกตและ -บันทึกการสะท้อนผล
ฉบับที่ 3	แบบประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา	ผู้ร่วมวิจัย	-ก่อนการวิจัยระยะ ที่ 2 -สิ้นสุดการวิจัย	-สภาพก่อนการพัฒนา -สภาพหลังการพัฒนา -ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ระยะที่ 2 การปฏิบัติการวิจัย**1. พื้นที่วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย**

โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1.1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสองภาษาสกลนคร จำนวน 12 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 21 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

1.2.2 ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนระดับเตรียมอนุบาล, อนุบาล 1-3 และผู้ปกครอง

ในระยะที่ผ่านมา 4 ท่าน รวม 18 ท่าน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เป็นการสร้างและพัฒนาเครื่องมืออีก 3 ฉบับ ต่อไปนี้



ตารางที่ 2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

ลำดับที่	ชื่อเครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาจัดเก็บ	ผลลัพธ์
ฉบับที่ 4	แบบประเมิน ปฏิกิริยา ตอบสนองของ ผู้เกี่ยวข้อง	ผู้ร่วมวิจัยและ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	เมื่อสิ้นสุด โครงการ	ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง ที่พึงประสงค์
ฉบับที่ 5	แบบประเมิน ทักษะการ ปฏิบัติงาน	ผู้ร่วมวิจัย	- ภายหลังการ จัดทำแผน จัดการเรียนรู้ห้อง ละ 3 แผน - ผลการจัดทำ คู่มือผู้ปกครอง	ผลการปฏิบัติงานของผู้ ร่วมวิจัย เมื่อสิ้นสุดวงจรที่ 1
ฉบับที่ 6	แบบสังเกต พฤติกรรมผู้เรียน รายบุคคล	ผู้ร่วมวิจัย	เมื่อครบวงจรการ วิจัย	ระดับพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ของผู้เรียน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลทั้ง 3 ฉบับ ใช้แนวคิดการประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยสรุปได้ว่า ผลคะแนนทั้ง 5 ท่าน ได้ 4 คะแนน = 0.8 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

3. การรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลเป็นความร่วมมือกันของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยตลอดระยะการดำเนินงานวิจัย โดยใช้เครื่องมือทั้งหมด 6 ฉบับ ตามตาราง 1 และตาราง 2 และครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ในข้อต่อไป

4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยสรุปได้ตามตารางต่อไป

ตารางที่ 3 สรุป เครื่องมือ ลักษณะข้อมูล การวิเคราะห์ และการนำไปใช้

ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การนำไปใช้	การวิเคราะห์
ฉบับที่ 1 แบบฟอร์ม การบันทึกข้อมูล โรงเรียน	ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์	บันทึกสภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ ความต้องการและ แนวทางการพัฒนา	ความเรียง/เล่าเรื่อง

**ตารางที่ 3** สรุป เครื่องมือ ลักษณะข้อมูล การวิเคราะห์ และการนำไปใช้

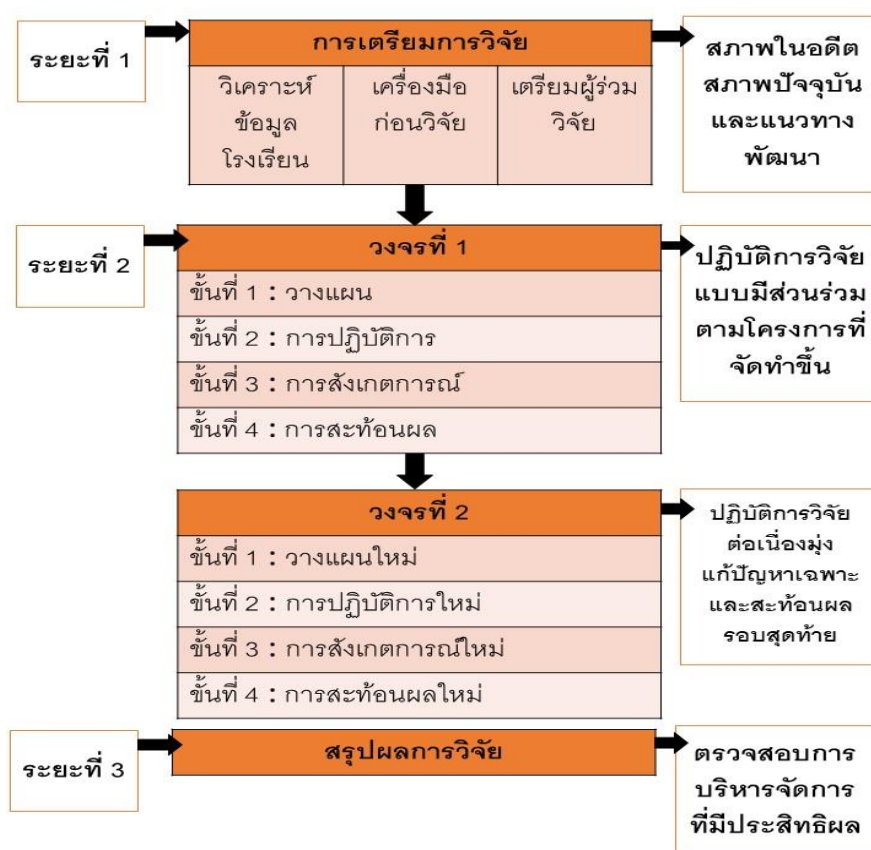
ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การนำไปใช้	การวิเคราะห์
ฉบับที่ 2 แบบฟอร์มบันทึก การประชุม	ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้วิจัยบันทึก การประชุม	ประชุมวิเคราะห์ สภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ ความต้องการและ แนวทางการพัฒนา และการประชุมต่าง ๆ ตลอดการวิจัย	วิเคราะห์เนื้อหา
ฉบับที่ 3 แบบประเมินก่อน- หลังการพัฒนา	-ข้อมูลเชิงปริมาณ -ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ร่วมวิจัย	1) เก็บข้อมูลก่อน- หลังการวิจัย 2) เปรียบเทียบ ข้อมูลก่อน-หลังการ วิจัย	- สถิติพื้นฐาน - ร้อยละของความ เปลี่ยนแปลง - วิเคราะห์เนื้อหา
ฉบับที่ 4 แบบประเมิน ปฏิบัติการตอบสนอง ของผู้เกี่ยวข้อง	ข้อมูลเชิงปริมาณ	1. ผู้ร่วมวิจัย 2. ผู้ปกครอง	เก็บข้อมูลเมื่อ สิ้นสุดการวิจัย ปฏิบัติการ	- สถิติพื้นฐาน ($\bar{X}$, S.D.)
ฉบับที่ 5 แบบประเมินทักษะ การปฏิบัติงาน	ข้อมูลเชิงปริมาณ	ผู้ร่วมวิจัย	ตรวจผลงานผู้ร่วม วิจัย (โครงการ, แผนการสอนและ คู่มือ)	- สถิติพื้นฐาน ($\bar{X}$, S.D.)
ฉบับที่ 6 แบบสังเกต พฤติกรรมผู้เรียน รายบุคคล	-ข้อมูลเชิงปริมาณ -ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผู้ร่วมวิจัย	ผู้ร่วมวิจัยแต่ละชั้น เรียนทำหน้าที่ ประเมินผู้เรียน	- สถิติพื้นฐาน ($\bar{X}$, S.D.)

ภายหลังการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการตามวงจรที่ 1 สิ้นสุดลง คาดว่าจะพบอุปสรรค ปัญหาและความต้องการที่ควรปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการดำเนินการวิจัยเป็นวงจรที่ 2 ซึ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ได้ข้อมูลจากขั้นการสะท้อนผลเป็นหลักและการใช้วงจรที่ 2

ระยะที่ 3 การสรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสองภาษาสกลนครด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้การบูรณาการแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลมาเป็นตัวสอดแทรก ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย สามารถสรุปได้จากการประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัย ก่อนและหลังการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงด้วยค่าสถิติร้อยละ
 2. ปฏิกริยาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวัดได้จากความพึงพอใจภายหลังการวิจัยปฏิบัติการจบลง โดยวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ $\bar{X}$, S.D. และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.21$ ขึ้นไป)
 3. พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน วัดได้จากการประเมินที่เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) (Fisher อ้างถึงในชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2539, หน้า 15)
- เป็นการประเมินของครูผู้ร่วมวิจัยแต่ละชั้นเรียนภายหลังการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมวงรอบที่ 2 ตามแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนรายบุคคล โดยวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ $\bar{X}$, S.D. และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้คือ $\bar{X} = 4.21$ ขึ้นไป วิธีดำเนินการวิจัยทั้งหมด สรุปได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ และแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร โรงเรียนแห่งนี้เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในระดับก่อนเตรียม



อนุบาล และต่อมามีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนแห่งที่สอง ชื่อ โรงเรียนสองภาษา สกลนคร เพื่อรองรับการขยายจำนวนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดย ครูชาวต่างชาติในทุกระดับชั้นเพื่อเป็นการปูพื้นฐานและเตรียมความพร้อมทางด้านภาษาให้นักเรียน แล้ว นำเอาแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบเอลม่า (ELMA) ในโรงเรียน โดยมีแนวโน้มการส่งนักเรียนเข้าเรียน ในระดับอนุบาล (อายุ 3-5 ปี) และระดับประถมศึกษามากขึ้นในปีปัจจุบันรวม 270 คน

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสองวงรอบมีการสร้างและพัฒนาโครงการของผู้ร่วมวิจัยได้ 7 โครงการและนำไปปฏิบัติโดยใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ทำให้ผู้ร่วมวิจัยสร้างผลงานที่เป็นแผนการจัดการ เรียนรู้ของแต่ละชั้นเรียนได้น้อย 3 แผน จัดทำคู่มือบ้านและผู้ปกครอง และจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ทุกห้องได้เหมาะสม มีการประเมินทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีการปรับโครงการที่ให้ผลลัพธ์ไปปฏิบัติ ซ้ำในวงจรที่ 2 จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารจัดการ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านความปฏิกิริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนสองภาษาสกลนครโดยใช้หลัก การบูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการแบบเอฟเอ็มและเอลม่า ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ประชุมร่วมกัน พิจารณาทบทวนการดำเนินโครงการในวงรอบที่ 1 แล้ว เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้ง 3 ด้าน ตาม กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ด้วยแนวทางที่มีความ เหมาะสมจึงดำเนินการต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ส่งผลให้โครงการกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการแบบเอฟ เอ็มและเอลม่าในโรงเรียนสองภาษาสกลนครเพื่อพัฒนาทักษะการคิดตั้งกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจ ทักษะการคิดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ดัชนีชี้วัด และ เป้าหมายตามที่กำหนดทุกประการ

3. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล โดยการบูรณาการแนวคิดแบบเอฟเอ็มและเอลม่าเป็นตัว สอดแทรก เพื่อให้เกิดประสิทธิผล 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะครู ต่อการบริหารจัดการ จากการประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการวิจัย ตามกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ใน 2 วงรอบนี้ เป็นการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ สู่การพัฒนาสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ที่ว่า ภายหลังจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การ บริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิผลสูงและผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

จากผลการประเมินการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนา การศึกษาโรงเรียนสองภาษาสกลนครที่อาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการ สถานศึกษาในโรงเรียนสองภาษาสกลนครมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลใน โรงเรียนสองภาษาสกลนครที่เกิดขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนสองภาษา : กรณีโรงเรียน สองภาษาสกลนคร อภิปรายการวิจัย ดังนี้

1. สภาพในอดีต สภาพที่เป็นอยู่ และแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนสองภาษา สกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ โดย ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการเร่งสร้างวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา โดยมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมความสุข

จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ (จิณฉัตร ปะโคทัง, 2561) การทำที่วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้คณะครูมีความรู้ความเข้าใจต่องานและต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มิมิตรไมตรี การยอมรับในข้อเด่นและข้อด้อยของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้งานในห้องเรียนเป็นไปได้อย่างราบรื่น และงานที่ครูต้องร่วมมือกันทำ หลังการวิจัยพบว่าการประสานงานและแบ่งงานที่ดีขึ้นอย่างมาก เนื่องจากครูได้ร่วมกันทำกิจกรรมอบรมทั้ง 6 โครงการ และได้เดินทางไปศึกษาดูงาน แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษาสากลนครมีความชัดเจนมากขึ้น โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความร่วมมือกันแก้ปัญหาและอุปสรรค มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยใช้หลักการบูรณาการแนวทางการบริหารจัดการแบบเอพเอมและเอลมา บันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานร่วมมือกันนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาดา คนคล่อง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี กล่าวว่า สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ การปรับเปลี่ยนตัวเองคือผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่ร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองมีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตระหนักเห็นความสำคัญขององค์การ ร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานจึงมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์การเกิดศรัทธา เชื่อถือและเชื่อมั่นในศักยภาพยอมรับในตัวผู้นำยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มองเห็นปัญหาขององค์การที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน และมองเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นหากมีการพัฒนาที่จะส่งประโยชน์สูงสุด

2. การพัฒนาสภาพแวดล้อม ทางโรงเรียนได้นำเอาผลการวิจัยไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นที่เพิ่มเครื่องเล่นให้แก่เด็กปฐมวัยมากขึ้น เพิ่มพื้นที่เวทีในการแสดงความสามารถ การจัดระเบียบที่จอดรถ และการจัดทำคู่มือบ้าน (Home Sweet Home) ทำให้ผู้ปกครองมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น และมีแนวทางคล้ายคลึงกับการเรียนการสอนที่โรงเรียนทำให้บุตรหลานมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (Lieberman and Hoody, 1998 cited in Hackenwerth, Shawn B. Randies, & M. Jeremy Tucker, 2009) ที่กล่าวว่า การให้อิสระแก่นักเรียนในการสำรวจสภาพแวดล้อมช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนสองภาษาสากลนคร โดยพิจารณาถึงประสิทธิผล 3 ด้าน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการวิจัย สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการประเมิน “สมรรถนะครู” ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล จากคะแนนการประเมินสมรรถนะครูซึ่งมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ก่อนการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูมีคะแนนการประเมินตนเอง 88.08 คะแนน หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูประเมินสมรรถนะตนเอง อยู่ในระดับ 99.00 คะแนน ซึ่งมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 10.92 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 12.54 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeremy R. Phillips (2019) ที่กล่าวว่า เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี โรงเรียนต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้นำเพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้

3.2 ด้านปฏิริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการประเมินปฏิริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายหลังที่ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปฏิริยาตอบสนองในการประเมินการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษาสากลนคร โดยภาพรวมเป็นไปในอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านผู้เรียน และ ด้านการบริหารจัดการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอน



สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านจริยธรรม คุณธรรมให้นักเรียนได้ ครูผู้สอนดูแลนักเรียนและให้ความเป็นกันเอง และหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสม ในขณะที่ด้านผู้เรียนหลังจากทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้วนักเรียนมีพัฒนาการสมวัยมากขึ้นทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา รวมถึงมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษ และกล้าแสดงออกทางภาษาอังกฤษ น่าจะเกิดจากการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากครูต่างชาติทุกวัน และมีการกระตุ้นจากครูประจำชั้นอยู่เสมอ ส่วนด้านการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถสื่อสารกับผู้ปกครองเสมอ การบริหารจัดการในโรงเรียนมีความปลอดภัย และโรงเรียนมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนอกห้องเรียนให้นักเรียนอย่างเพียงพอ

3.3 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน สรุปได้ว่า แผนพัฒนาการบริหารจัดการที่ตรงตามสมมุติฐานการวิจัย ที่ว่า ภายหลังการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงและผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sandra Lyle (2018) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของครูและอาคารสถานที่พื้นฐานของโรงเรียนเป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญที่ทำให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติในงานวิจัยนี้ได้มาจากรอบแนวคิดการวิเคราะห์พลังขับ (Force-Field Analysis) ของ Kurt Lewin (Lunenburg & Ornstein, 2021) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับพลังขับที่นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และแนวทางเอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในบริบทเฉพาะ ซึ่งจากผลการวิจัยวิจัยที่สรุปหลากหลายประเด็นข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์พลังขับ (Force-Field Analysis) ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. ในกรณีของการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นมี 2 ประการ คือ 1) ความคาดหวังให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำเอาแนวการพัฒนาที่ร่วมกันกำหนดไปสู่การปฏิบัติใน 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นโดยพิจารณาจากการบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ดัชนีชี้วัด และเป้าหมายตามที่กำหนดทุกประการและ 2) การเปลี่ยนแปลงในบริบทเฉพาะ คือ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการแนวคิดแบบเอฟเอมและเอลมาเป็นตัวสอดแทรก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านปฏิกิริยาตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะครูต่อการบริหารจัดการ จากการประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการวิจัย

2. ในกรณีของพลังขับที่นำมาใช้จนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังทั้งสองประการนั้นเป็นพลังขับที่งานวิจัยนี้เรียกว่า “ห้าพลังขับที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษา” ประกอบด้วย “สองพลังขับหลัก” และ “สามพลังขับเสริม” ดังนี้

สองพลังขับหลัก

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่มีลักษณะสำคัญคือผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ที่ต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการวางแผน (Planning) ปฏิบัติ (Acting) สังเกต (Observing) และสะท้อนผล (Reflecting) ในลักษณะที่เป็นวงจรแบบเกลียวสว่าน (Spiral Cycle)



2. โครงการกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการแบบเอฟเอ็มและเอลม่าในโรงเรียนสองภาษา สกลนครเพื่อพัฒนาทักษะการคิด ที่เกิดจากการระดมสมองของผู้ร่วมวิจัยกับแนวการพัฒนาเชิงทฤษฎีจากผล การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย ตามหลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน” และตาม จรรยาบรรณ “มีการปรึกษาหารือร่วมกันและข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย”

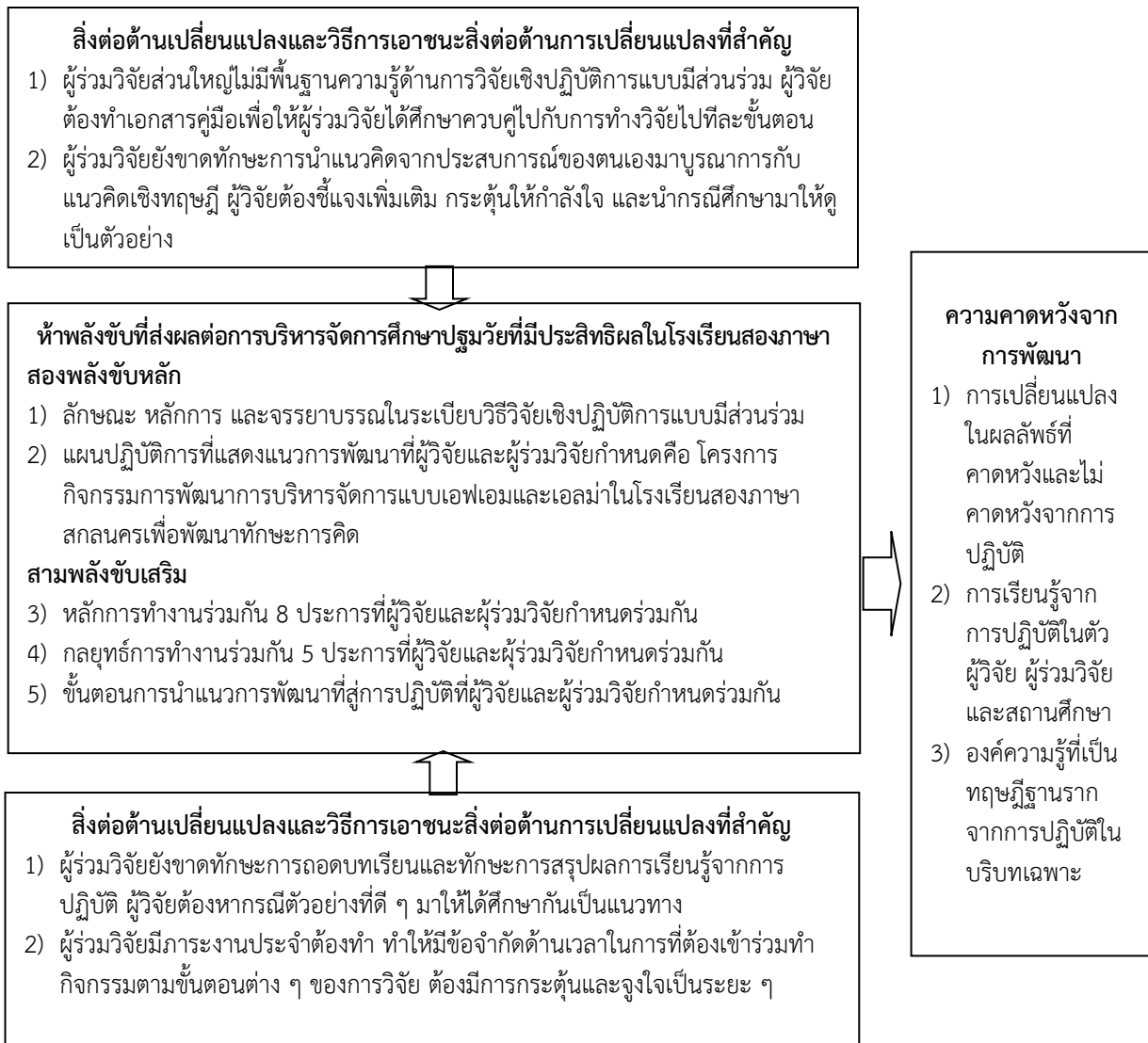
สามพลังขับเคลื่อน

1. หลักการทำงานร่วมกัน 8 ประการ คือ (1) ยึดถือทีมเป็นสำคัญ (2) ชี้แจงบทบาท หน้าที่และความ รับผิดชอบให้ชัดเจน (3) ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน (4) มีการสื่อสารกัน (5) มีการตัดสินใจร่วมกัน (6) สร้างความ ไว้วางใจและทำความรู้จักกันให้ดีขึ้น (7) การยอมรับความแตกต่างความหลากหลาย และ (8) ตรวจสอบและ ปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีมและแนวทางปฏิบัติ

2. กลยุทธ์การทำงานร่วมกัน 5 ประการ คือ (1) มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (2) พัฒนาความหลากหลาย ภายในทีม (3) แก้ปัญหาเป็นกลุ่ม (4) เสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน และ (5) ผ่อนคลายในการคิด ขั้นตอนการนำแนวการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน คือ (1) ทำความเข้าใจในแนวการพัฒนาอย่างลึกซึ้ง (2) นำ แนวการพัฒนาสู่การปฏิบัติในรายวิชาที่สอนหรือในงานที่ทำ (3) นำผลการปฏิบัติของแต่ละบุคคลมาอภิปราย ร่วมกันในกลุ่มทุกระยะ 15 วัน (4) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระยะสิ้นสุดการพัฒนาของแต่ละวงจร และ (5) สรุปผลและเขียนรายงานผลการดำเนินงาน

3. ในกรณีสิ่งต่อต้านเปลี่ยนแปลงและวิธีการเอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ 1) ผู้ร่วม วิจัยส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานความรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยต้องทำเอกสารคู่มือเพื่อให้ผู้ร่วม วิจัยได้ศึกษาควบคู่ไปกับการทำงานวิจัยไปทีละขั้นตอน 2) ผู้ร่วมวิจัยยังขาดทักษะการนำแนวคิดจาก ประสบการณ์ของตนเองมาบูรณาการกับแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยต้องชี้แจงเพิ่มเติม กระตุ้นให้กำลังใจ และนำ กรณีศึกษามาให้ดูเป็นตัวอย่าง 3) ผู้ร่วมวิจัยยังขาดทักษะการถอดบทเรียนและทักษะการสรุปผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ ผู้วิจัยต้องหากรณีตัวอย่างที่ดี ๆ มาให้ได้ศึกษากันเป็นแนวทาง และ 4) ผู้ร่วมวิจัยมีการะงาน ประจำต้องทำ จึงทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการที่ต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย ต้องมีการกระตุ้นและจูงใจเป็นระยะ ๆ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น แสดงเป็นโมเดลต้นแบบสำหรับการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษา ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ที่เป็นทฤษฎีฐานรากจากการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสองภาษาสกลนคร ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลต้นแบบสำหรับการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสองภาษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม สามารถนำมาออกแบบพัฒนาในโรงเรียนที่มีบริบททางการศึกษาใกล้เคียงกันได้
2. ควรมีการพัฒนาการดำเนินงานผลการวิจัยอย่างมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน ให้การสนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ใช้แนวคิดการบริหารจัดการเอพเอมและเอลมาในระดับเครือข่ายคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา เพื่อการค้นหาคำตอบความรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาการบริหารจัดการในระดับที่กว้างขึ้น



2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเอเฟมและเอลมาในระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นการต่อยอดและประเมินว่าแนวคิดทั้งสองนี้สามารถใช้ได้ในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นได้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2551). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เบรน-เบส บุ๊คส์.
- เขตราชเทวี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริ จุฬินทิพา นพคุณ. (2560). *การสอนแบบมอนเทสซอรีให้กับนักศึกษาศาสาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: อดีต ปัจจุบัน อนาคต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ชัชวาล เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม บัณฑิต ธรรมออฟเซ็ท.
- ประภาดา คนคล่อง. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียน อนุบาลคำชะอี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารตามสถานการณ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อรุณ รักธรรม. (2557). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน*
- Coghlan, D. & Brannick, T. (2007). *Doing action research in your own organization*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. 3rd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Guskey, T. R.. (1999). *Evaluating Professional Development*. California: Sage Publications.
- Hoody, L. L. & Lieberman, G. A. (1998). *Closing the Achievement Gap: Using the Environment as an Integrating Context for Learning*. California: Science Wizards.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw- Hill.
- James, E.A., Milenkiewicz, M.T., & Bucknam, A. (2008). *Participatory action research for educational leadership: Using data-driven decision making to improve schools*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2021). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (7th edition). English: Wadsworth Publishing.
- Lyle, S. (2018). *The Relative Contribution of Transformational Leadership, Socioeconomic Status, and Years of Principal Experience on Overall School Effectiveness*. Alabama: University of Alabama at Birmingham.



Phillips, J. R. (2019) *A Teacher's Perspective: Valued Leadership Behaviors as Related to Preferences in School Culture and Professional Motivation*. Missouri: Lindenwood University.



บทความเทคนิค (Technical Article)

ภาวะผู้นำและการบริหาร: แนวคิดเชิงทฤษฎี

Leadership and Management: Theoretical Concepts

ธีร์ ภวังคนันท์¹, ณัฐภร พสุสิทธิพงษ์² และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง³

Thira Bhawangkanantha¹, Nutpasorn Pasusittipong², and Samrit Kangpheng³

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน¹

Deputy Secretary General of Basic Education Commission¹, Independent scholars^{2,3}

Received: November 30, 2023 Revised: December 25, 2023, Accepted: December 28, 2023

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหาร สำหรับคนจำนวนมากแล้วเมื่อพิจารณา คำว่าการบริหารมักจะมองว่าเกี่ยวข้องกับคำต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ การวางแผน งานเอกสาร ขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบ การควบคุม และความสม่ำเสมอ ส่วนภาวะผู้นำก็จะเกี่ยวข้องกับคำต่าง ๆ เช่น การกล้าเสี่ยง ความเป็นพลวัต ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง และวิสัยทัศน์ เป็นต้น บางคนกล่าวว่าความเป็นผู้นำโดยพื้นฐานแล้วเป็นการเลือกคุณค่า และเป็นกิจกรรมที่เต็มไปด้วยคุณค่า ในขณะที่การบริหารไม่ได้เป็นอย่างนั้น ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลลัพธ์ ในขณะที่ผู้บริหารเป็นการทำให้ถูกต้องตรงตามระเบียบกฎเกณฑ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหาร, แนวคิดเชิงทฤษฎี

Abstract

The relationship between leadership and management. To many people, the word management suggests words like efficiency, planning, paperwork, procedures, regulations, control, and consistency. Leadership is often more associated with words like risk taking, dynamic, creativity, change, and vision. Some people say leadership is fundamentally a value-choosing, and thus a value-laden, activity, whereas management is not. Leaders are thought to do the right things, whereas managers are thought to do things right.

Keywords: Leadership, Management, Theoretical Concept

บทนำ

คำว่า “การบริหาร (Administration)” มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “การจัดการ (Management)” แต่เมื่อพิจารณาในขอบเขตของการใช้คำทั้งสองแล้วมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ “การบริหาร” เน้นการกำหนด

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

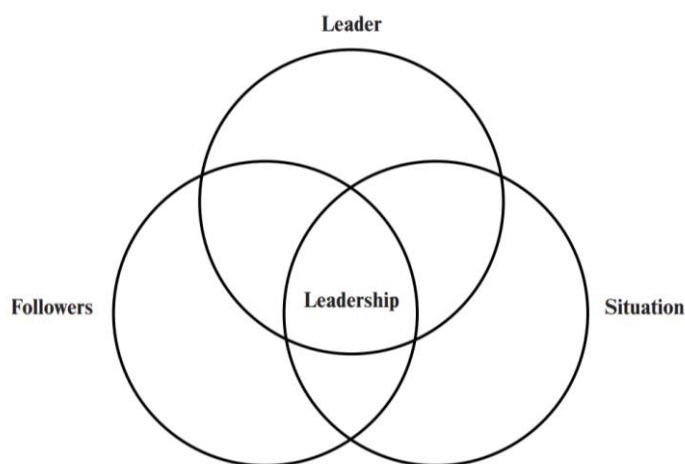
จุดหมาย นโยบาย การตัดสินใจ สิ่งควรปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะการคิด (Thinking Skills) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Skills) และทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skills) เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมักจะใช้ในองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ที่เน้นปัจจัยภายนอก และเจ้าของกิจการ ในขณะที่ “การจัดการ” เน้นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การบริหารเชิงจัดการ (Administrative Management) การตัดสินใจระดับปฏิบัติว่าใครปฏิบัติ และปฏิบัติอย่างไร จึงเป็นเรื่องของทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skills) และทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skills) เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือพนักงาน ถ้าหากพิจารณาในองค์กรทางการศึกษา เช่น กรณีการบริหาร การศึกษา (Educational Administration) และการจัดการศึกษา (Educational Management) จะเห็นว่า “การบริหารการศึกษา” เกี่ยวข้องกับการกำกับและควบคุมหน้าที่ที่จำเป็นในการดำเนินกิจการของสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การบริหารการศึกษา การกำหนดกระบวนการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเทคนิคและขั้นตอนทั้งหมดที่นำไปสู่การดำเนินงานและทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การวางแผน การเงิน การจัดระเบียบ การกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประเมิน บทบาทในการกำหนดเป้าหมายของการศึกษา การทบทวน เสนอแนะ และประเมินผล ดังนั้น หน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Administrators) จึงเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดบุคลากร การสรรหา การเป็นผู้นำ และการควบคุมองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ “การจัดการศึกษา” เป็นการทำงานกับบุคคลและผ่านบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงานและชี้นำทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่หลักของฝ่ายจัดการ (Managers) คือ การปรับใช้ทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดี การบริหารและการจัดการแม้มีความแตกต่างกัน แต่ต่างเสริมซึ่งกันและกันต้องจับมือกัน (Hand in Hand) การที่จะแยกเรื่องนี้ออกจากกันจะสร้างปัญหามากกว่าจะแก้ปัญหา ทั้งนี้ เพราะสถานะของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาแต่ละระดับจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งการบริหารและการจัดการศึกษา หากปราศจากการทำงานที่เหมาะสมทั้งสองหน้าที่สถาบันการศึกษาก็จะขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2566) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ให้แนวคิดในประเด็นนี้สอดคล้องกันว่า ในกรณีของผู้บริหารการศึกษาระดับกระทรวงจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดบุคลากร การสรรหา การเป็นผู้นำ และการควบคุมองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวง แต่ขณะเดียวกันก็จะทำหน้าที่การจัดการศึกษาเพื่อให้การนำนโยบายของฝ่ายการเมืองหรือรัฐบาลมาปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย หรือกรณีผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดบุคลากร การสรรหา การเป็นผู้นำ และการควบคุมองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขตพื้นที่การศึกษา แต่ขณะเดียวกันก็จะทำหน้าที่การจัดการเพื่อให้การนำนโยบายจากต้นสังกัดในส่วนกลางมาปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย หรือในกรณีของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดบุคลากร การสรรหา การเป็นผู้นำ และการควบคุมองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แต่ขณะเดียวกันก็จะทำหน้าที่การจัดการเพื่อให้การนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษามาปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่น เป็นต้น จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นไม่ว่าจะเป็น การบริหาร การจัดการ หรือการนำหรือภาวะผู้นำต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งสิ้น ซึ่งจะนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำ และการบริหาร และความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารตามลำดับต่อไปนี้

แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นความสามารถในการนำ (Capacity or Ability to Lead) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) แบบต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแตกต่างกัน อาจเนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกันนั่นเอง (Yukl, 2010)

จากการวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน และสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอภายใต้สถานการณ์ (Situation) หรือสภาพแวดล้อมที่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่นๆ ของกลุ่ม ซึ่งส่วนมากผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารกันเพื่อให้มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม หรือด้านอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการไม่ใช่ตำแหน่ง (Leadership is process, not a position) และเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ (Leadership is both a science and an art) ดังกระบวนการภาวะผู้นำที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการภาวะผู้นำ

ที่มา: Hughes, R.L; Ginnett, R.C; and Curphy, G.J. (2022). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. 10th ed. New York: McGraw-Hill, p.1.

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำจะเห็นว่าได้มีการพัฒนาการมาในศตวรรษที่ผ่านมา แต่การพัฒนาที่ยังไม่ได้มีข้อสรุปที่ชัดเจนในระหว่างนักวิชาการด้วยกัน เช่นเดียวกับการให้คำนิยามภาวะผู้นำก็ปราศจากการยอมรับที่เป็นเอกฉันท์และยังไม่มีที่แน่นอนเนื่องจากการสร้างแนวคิดในทางสังคมศาสตร์



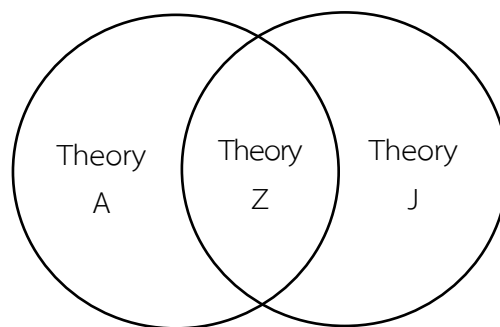
และเป็นเรื่องของจิตพิสัย ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดสำหรับองค์การของตน ผู้นำที่ต้องการประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นต้องเข้าใจปรัชญาพื้นฐานของทฤษฎี จำเป็นต้องรู้ว่าภาวะผู้นำที่เลือกใช้มีความเหมือนหรือแตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่ได้นำมาเสนอในศตวรรษที่ผ่านมาอย่างไร เพื่อตัดสินใจว่าภาวะผู้นำดังกล่าวเหมาะสมในองค์การของตนหรือไม่อย่างไร ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ผ่านมาในทัศนะของ Polleys (2002 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตน์, 2566) จะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระหว่าง 1900 ถึงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นการให้คำนิยามภาวะผู้นำจะเน้นที่ตัวผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาและคุณลักษณะ (trait) หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Theory) จะเห็นว่าในช่วงการเปลี่ยนศตวรรษการศึกษาภาวะผู้นำเน้นที่ตัวผู้นำโดยกำหนดว่าผู้นำมีคุณลักษณะหรือบุคลิกอย่างไร (characteristics or traits) ซึ่งนักวิจัยต่างๆ เชื่อว่าปัจเจกชนที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารมีคุณสมบัติพิเศษนอกเหนือจากผู้อื่น โดยคุณลักษณะนี้ไม่ว่าจะเสาะแสวงหาเองหรือได้รับสืบทอดกันมาจะแสดงถึงแนวโน้มที่ผู้นำจะตอบสนองต่อสถานการณ์ด้วยพฤติกรรมที่ทำนายได้ แต่หลังจากการวิจัยอย่างกว้างขวาง ผลการวิจัยกลับไม่พบว่ามียุทธวิธีแบบคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ ดังนั้น ระหว่างสงครามโลกครั้งที่สองถึงปลายทศวรรษ 1960 การศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนไปเป็นการศึกษาพฤติกรรม

ระยะที่ 2 หลังสงครามโลกครั้งที่สองจนปลายทศวรรษ 1960 จะเน้นที่พฤติกรรม (behavior) โดยพยายามศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร โดยเน้นให้ความสำคัญกับทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory) เช่น ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Y) ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์เน้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งระยะหลังได้มีการเสนอทฤษฎี Y เพิ่มเติมขึ้นมา โดยทฤษฎี X, Y และ Z (Theory X, Y and Z) มีหลักสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้เป็นสมมติฐานของผู้บริหารต่อพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ความเชื่อส่วนตัวของผู้บริหารส่งผลต่อรูปแบบการนำทีมซึ่ง McGregor เสนอว่าจากสมมติฐานของพฤติกรรมมนุษย์ ผู้บริหารสามารถควบคุม (control) จัดการ (management) นำ (lead) และสร้างแรงจูงใจ (persuasion) ผู้อื่นได้หลายวิธีโดยทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นมุมมองของความสัมพันธ์มนุษย์ที่แตกต่างตรงข้ามกัน กล่าวคือทฤษฎี X มีแนวคิดในเรื่องการสั่งการและควบคุม (the traditional view of direction and control) โดยทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานที่ว่าคนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ทะเยอทะยาน ไม่คิดริเริ่มชอบให้การสั่ง เห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มักจะโง่ และถูกหลอกง่าย ดังนั้น ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎีนี้จะมองคนโดยเฉลี่ยในแง่ลบว่าคนทั่วไปไม่ชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน จึงต้องถูกบังคับและข่มขู่ด้วยมาตรการต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้ด้วยดีตามเป้าหมายขององค์การ ในมุมมองดังกล่าวคนโดยทั่วไปหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานต่ำ และต้องการแต่ความมั่นคง ผู้บริหารจึงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาภาวะผู้นำแบบข่มขู่ด้วยการลงโทษ ควบคุมจากภายนอกตามความเชื่อเชิงลบต่อมนุษย์

ในทางตรงกันข้ามของสมมติฐานต่อธรรมชาติมนุษย์ตามทฤษฎี Y จะมองคนในเชิงบวก เมื่อพิจารณาหลักการของทฤษฎี X แล้วจะเห็นว่ามีความเชื่อมโยงกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific management) ส่วนทฤษฎี Y จะสอดคล้องกับมุมมองมนุษย์สัมพันธ์ (human relations) ที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow โดยทฤษฎี Y มีมุมมองให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหารภายใต้สมมติฐานที่ว่าคนไม่ได้หลีกเลี่ยงการทำงานโดยธรรมชาติ และมุ่งมั่นในงานเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการเล่น ซึ่งในมุมมองของทฤษฎี Y คนส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองโดยจะมีแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเห็นว่าทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญทั้งระดับบุคคล และเป้าหมายขององค์การ (the integration of individual and organization goal) ทฤษฎีนี้จึงมีสมมติฐานที่ว่าคนมักจะให้ความร่วมมือสนับสนุน รับผิดชอบ

ขยันไม่เกียจคร้าน และไว้วางใจได้มีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้องและคนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานตลอดจนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีมุมมองทฤษฎีในด้านธรรมชาติของมนุษย์ไม่ควบคุมไม่สร้างกฎระเบียบ หรือดูแลคนงานอย่างใกล้ชิด แต่ผู้นำเหล่านี้ส่งเสริมศักยภาพของมนุษย์ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้อิสระในการทำงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และให้แรงจูงใจคนงานด้วยการสร้างความพึงพอใจ ถึงแม้ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เช่นทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความหลากหลายมากกว่าทฤษฎีทางด้านคุณลักษณะ แต่ทฤษฎีเหล่านี้ก็ยังไม่ได้ครอบคลุมถึงบริบททางวัฒนธรรมหรือปัจจัยทางสถานการณ์ นักวิจัยจึงได้ยอมรับทั้งการศึกษาในตัวบุคคลและการศึกษาสถานการณ์ของภาวะผู้นำในระยะต่อมา นอกจากนี้ ภายหลังได้มีทฤษฎี Z (Z Theory) ที่นำเสนอโดย Dr. William Ouchi ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA ในช่วงปี 1980 โดยทฤษฎีของ Z ของ Ouchi (Ouchi's Theory Z) เป็นทฤษฎีอธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือ Theory J กล่าวคือทฤษฎี A เป็นแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกาซึ่งองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการน้อย ในขณะที่ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่นซึ่งองค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อการสูง โดยทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการผสมผสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้น จึงมีแนวคิดว่า องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการคือ 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเองดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ทฤษฎี Z (Z Theory)

ระยะที่ 3 เริ่มในทศวรรษที่ 1970 โดยเปลี่ยนจากการศึกษาพฤติกรรมไปเป็นการให้คำนิยามของสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ รวมทั้งการพัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ (situational and contingency) จนถึงปลายทศวรรษที่ 1970 หรือ 40 ปีที่ผ่านมาจึงได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

ส่วนในทัศนะของ Northouse (2021) กล่าวว่า ในความเป็นจริงแล้วภาวะผู้นำได้เป็นที่สนใจในวรรณกรรมต่าง ๆ มาหลายร้อยปีแล้วโดยเริ่มมีงานเขียนอย่างจริงจังตั้งแต่หนังสือเรื่อง The Prince (เจ้าชาย)

โดย Machiavelli ในปี ค.ศ. 1531 และอัตชีวประวัติของภาวะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งต่อมาในศตวรรษที่ 20 ก็มีการพัฒนาเรื่องนี้มากมายไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา ธุรกิจ การศึกษา ประวัติศาสตร์ การทหาร การพยาบาล พฤติกรรมองค์การ ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา และศาสนศาสตร์ โดยได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 6 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นทฤษฎีของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) เน้นที่การศึกษาคุณสมบัติภายในของผู้นำทั้งทางด้านสังคม (social) การเมือง (political) และการทหาร (military) เช่น Catherine the Great, Mohandas Gandhi, Abraham Lincoln, และ Joan of Arc เริ่มตั้งแต่ 1900 ถึงต้นทศวรรษ 1940 และเริ่มศึกษาใหม่ในทศวรรษ 1970 โดยเฉพาะในทศวรรษ 1980 เป็นเรื่องของ “5 คุณลักษณะเด่น (The Big Five) หรือปัจจัย 5 ด้านที่สำคัญของคุณลักษณะ 5 ด้านของผู้นำ

2. แนวคิดพฤติกรรม (Behavior Approach) ในปลายทศวรรษ 1930 ได้เน้นทางด้านพฤติกรรม โดยศึกษาว่าผู้นำทำอะไร เช่น งานวิจัยของ Ohio State University และ University of Michigan ในทศวรรษ 1940 -ทศวรรษ 1950 และมีการศึกษาอย่างจริงจังในต้นทศวรรษ 1960 โดย Blake and Moulton ที่เขียนหนังสือปี 1964 เป็นการศึกษาในบริบทขององค์การพบว่าผู้จัดการ (manager) มีหน้าที่สองประการ คือ พฤติกรรมการทำงาน (task behaviors) และพฤติกรรมในความสัมพันธ์ (relationship behaviors)

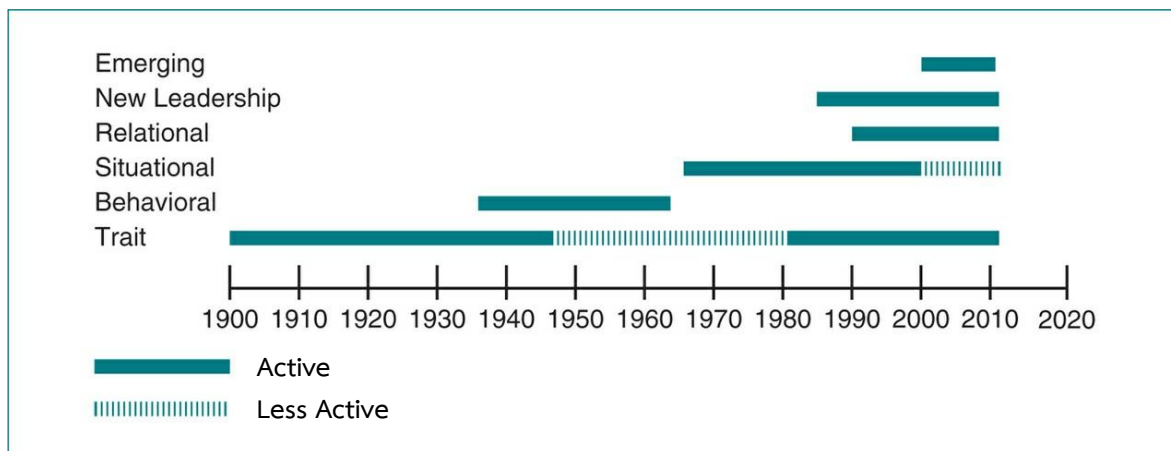
3. แนวคิดสถานการณ์ (Situational Approach) มีแนวคิดที่ว่า ในสถานการณ์ที่แตกต่างย่อมต้องการชนิดของภาวะผู้นำที่แตกต่าง โดยเริ่มตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 โดย Hersey and Blanchard และ Reddin และพัฒนาใหม่ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 – ทศวรรษ 1990 หนึ่งในทฤษฎีนั้น คือ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path Goal Theory) ที่ศึกษาว่าผู้นำใช้แรงจูงใจสมาชิกเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างไร และมุมมองของ Contingency Theory ที่เน้นการจับคู่ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรด้านสถานการณ์

4. แนวคิดความสัมพันธ์ (Relational Approach) ในทศวรรษ 1990 มีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม และสร้างทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader - Member Exchange: LMX) ที่ทำนายว่าความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพสูงให้ผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้นำมากกว่าความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพต่ำ มุมมองความสัมพันธ์นี้ยังมีความสนใจศึกษาอยู่จนถึงปัจจุบัน

5. แนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Approaches) มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบใหม่ กลางทศวรรษ 1980 เริ่มตั้งแต่ปี 1985 โดย Bass และคณะที่ได้เขียนทฤษฎีภาวะผู้นำแบบศรัทธาการมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่ได้พัฒนามาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่อธิบายภาวะผู้นำที่เปลี่ยนคนและองค์กร

6. แนวคิดภาวะผู้นำที่เข้ามาใหม่ (Emerging Leadership Approaches) มีการศึกษาภาวะผู้นำใหม่ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น authentic leadership (ภาวะผู้นำที่แท้จริง) เป็นการศึกษาความเป็นผู้นำที่แท้จริงของผู้นำ เช่นเดียวกับ spiritual leadership (ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ) ที่ศึกษาว่าผู้นำใช้ค่านิยมความรู้สึกรับได้รับการเรียกร้องและความเป็นสมาชิกด้วยกันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม หรือการศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการ (servant leadership) ที่เน้นหลักของความใส่ใจ (caring principle) โดยผู้นำทำตัวเป็นผู้รับใช้สนใจความต้องการของผู้ตามเพื่อการพัฒนาให้ผู้ตามมีอิสระ มีความรู้มากขึ้นและเป็นผู้รับใช้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่อิงกับเพศ (gender-based) เนื่องจากเพศหญิงมีมากขึ้นในแรงงานปัจจุบัน นำไปสู่ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และภาวะผู้นำการเรียนรู้ (cultural, global and

learning leadership) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต อันเนื่องมาจากคนในโลกได้มีการติดต่อกันมากขึ้นมีสาเหตุมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในปัจจุบัน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามทัศนะของ Northouse

ที่มา: Northouse, P. G. (2021). Introduction to leadership: concepts and practice. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, p.35.

จากภาพที่ 3 แนวคิดที่นำเสนอข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำไม่ได้แยกส่วนขาดจากกันชัดเจน แต่แนวคิดหลาย ๆ แนวคิดได้มีนำไปใช้หรือการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ถึงแม้มีบางแนวคิดได้จางหายไปจากความนิยม แต่ก็ได้มีการนำมาใช้หรือศึกษากันอยู่และยังมีอิทธิพลต่อแนวคิดใหม่ในอนาคตด้วยเช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ผ่านมา พบว่า แม้วานักวิชาการจะให้ทัศนะแตกต่างกันในระยะพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะมีความสอดคล้องและคาบเกี่ยวกันของทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยจะเห็นว่ามีการเขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างกว้างขวาง และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก จึงนำเสนอสาระสำคัญพอสังเขปของทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่มตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำและมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นจนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมอุปนิสัยให้ผู้อื่นเห็นมีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาเช่น นโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช หรือพระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำ เช่น ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity) ความเชื่อมั่นตนเอง



(Self-confidence) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และความรอบรู้ในงาน (Job-relevant Knowledge) เป็นต้น ต่อมาเมื่อผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับตัวกิจกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครึ่งศตวรรษสรุปได้ว่าคุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้นแต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จดังกล่าวได้ การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์ 2) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้ดีกับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak Situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong Situation) เช่นเป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้าง กฎระเบียบชัดเจนมีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง 3) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกันเช่นผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้วส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น และ 4) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

ดังนั้น ในยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มสำคัญยิ่งขึ้นผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive Complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral Flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial Ability) เป็นต้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) ประมาณช่วงปลาย ค.ศ. 1940 นักทฤษฎีภาวะผู้นำหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่ และไม่ครอบคลุมประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงทำให้นักวิจัยกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์หันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างจริงจังโดยมีกรอบของแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นควรเป็นอย่างไร โดยมีสมมติฐานว่า “ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด” โดยศึกษาว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำและในปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะพฤติกรรมของภาวะผู้นำในองค์การที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงทำให้นักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่หลายกลุ่ม ได้แก่

2.1 การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Iowa (State University of Iowa Studies) โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบคือแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) และแบบที่ 2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style)

2.2 การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Ohio (The Ohio State University Studies) โดยการริเริ่มของ Carrol L. Shartle และต่อมา John K. Hemphill and Alvin E. Coons ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมของผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวสามารถจำแนกผู้นำออกได้ 2 ด้านคือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

2.3 การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan (The University of Michigan) ผลการวิจัยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำได้ 2 รูปแบบคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered Leader Style) และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Production-centered Leader Style)

2.4 ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ได้นำแนวคิดพื้นฐานของมหาวิทยาลัย Ohio และมหาวิทยาลัย Michigan มาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายภาวะผู้นำที่แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติคือ มิติมุ่งที่คน (Concern for People) และมิติมุ่งที่ผลผลิต (Concern for Production) จากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาสู่การแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบย่ำแย่หรือแบบ 1.1 (Impoverished) ผู้นำแบบเอาแต่ใจหรือแบบ 9.1 (Produce or Perish/Authority-compliance) ผู้นำแบบชุมชนสังสรรค์หรือแบบ 1.9 (Country Club) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทางหรือแบบ 5.5 (Middle of the Road) และผู้นำแบบทำงานเป็นทีมหรือแบบ 9.9 (Team)

2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ (Three-Dimensional Leadership Theory) แบ่งผู้นำได้ 3 แบบใหญ่ ๆ คือ ผู้นำแบบพื้นฐาน (Basic Style) ผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Style) และผู้นำแบบไม่มีประสิทธิภาพ (Ineffective Style)

2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ X, Y (X and Y Leadership Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นมุมมองของความสัมพันธ์มนุษย์ที่แตกต่างตรงข้ามกัน ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่าคนทั่วไปไม่ชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานต่ำ แต่ต้องการความมั่นคง จึงต้องถูกบังคับและควบคุมด้วยมาตรการต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้ด้วยดีและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนทฤษฎี Y มีมุมมองให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร โดยมีสมมติฐานว่าคนไม่ได้หลีกเลี่ยงการทำงานโดยธรรมชาติ และมุ่งมั่นในงานเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการเล่น ในมุมมองของทฤษฎีวายเชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมตนเอง และมีแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or Situational Leadership Theories) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากันเพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผลแต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผลดังนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler แบ่งประเภทของแบบผู้นำได้ 2 แบบคือผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์โดยมีปัจจัย 3 ประการที่กำหนดสถานการณ์ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งส่วนผู้นำแบบมุ่งงานจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบความสำเร็จของงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพอบอุ่นและใส่ใจในการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard's ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติของ Fiedler คือพฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำและวุฒิภาวะของผู้ตามนอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือสถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Different situations demand different kinds of leadership) ดังนั้น ใน

ทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วนคือแบบของผู้ผู้นำ (Leadership Styles) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower Maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yukl, 2010)

3.3 ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายมุ่งส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงานผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) และการเพิ่มปริมาณของรางวัลพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย พฤติกรรมของภาวะผู้นำได้แก่ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบสั่งการภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วนสถานการณ์เอื้ออำนวยประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago ได้นำเสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ 5 ประเภทโดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ จำนวน 8 คำถามเพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making Style) แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับอัตตาธิปไตยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุดโดยมีสัญลักษณ์ระบุไว้ว่า A เป็นลักษณะอัตตาธิปไตย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำและ G เป็นลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่มและมีเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมากน้อย

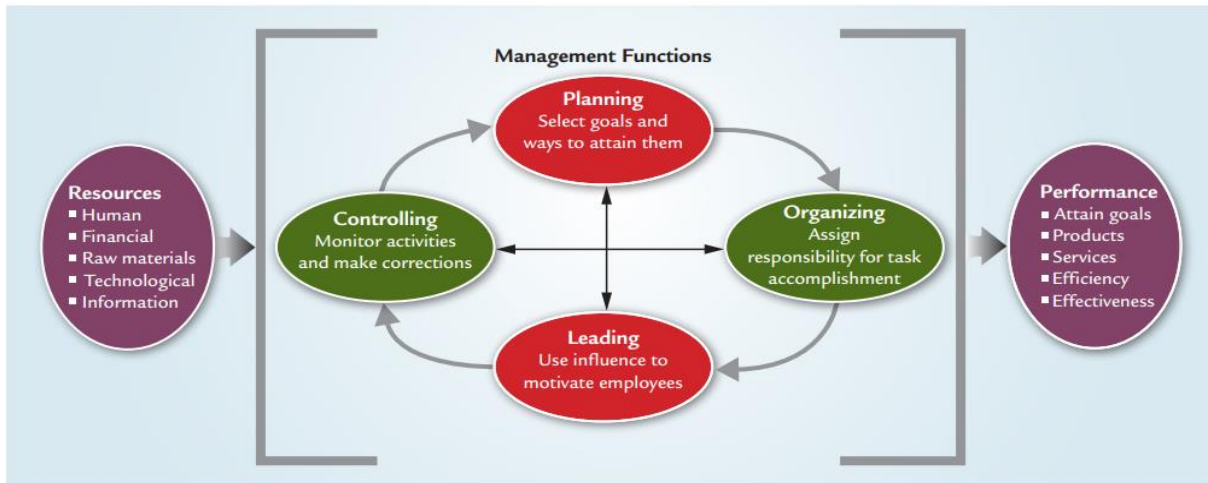
3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) ทฤษฎีนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันและต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทนผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนองานของผู้นำสภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการคือ **ประการแรก**เป็นการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) **ประการที่สอง** เป็นการบริหารงานแบบวางเฉย (Management by Exception) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ (Bass and Avolio, 1994) โดยพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบตัวอย่างที่ดี (Role Models) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิดพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความท้าทาย โดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อค่านิยมแบบเก่าของผู้ตามและทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตามและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

นอกจากนี้ Fullan (2004) ยังได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีปัจจัยสำคัญหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จประกอบไปด้วยแรงผลักดันและแรงหนุน (Pressure and Support) มาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพโดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ (1) ปัจจัยขับเคลื่อนพื้นฐาน (Foundation Drivers) ได้แก่ การสร้างเป้าหมายทางคุณธรรม (Engaging People's Moral Purpose) การสร้างศักยภาพ (Capacity Building) และความเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง (Understanding the Change Process) (2) ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Enabling Drivers) ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Developing Cultures of Learning) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล (Developing Cultures of Evaluation) การเน้นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Focusing on Leadership for Change) การสนับสนุนสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Fostering Coherence Making) และการยกระดับเพื่อการพัฒนาใน 3 ระดับ (Tri-level Development)

แนวคิด และทฤษฎีของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ในมุมมองนักการศึกษาว่าเป็นเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ (Good, 1979) ในขณะเดียวกัน Drucker (1999) และ Sergiovanni et al. (1992) ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดหมายที่ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจอย่างเหมาะสมแล้ว เช่นเดียวกับ Simon (1997); Hersey, Blanchard, and Johnson (2001) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม และ Owens (2001); Hersey, Blanchard, and Johnson (2001) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลโดยอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณและเทคโนโลยีเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ Robbins & Coulter (2012) สรุปว่าเป็นกระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (efficiently) และมีประสิทธิผล (effectively)

นอกจากนี้ Samson & Daft (2012); Daft (2012); Griffin (2013); Schermerhorn (2011); Daft and Marcic (2023) ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า การบริหาร (management) คือ กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรขององค์การ จากนิยามดังกล่าวแสดงถึงแนวคิดสำคัญสองประการ คือ ประการแรก คือ หน้าที่ (Functions) ได้แก่ การวางแผนและการตัดสินใจ (Planning and Decision Making) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ประการที่สอง การสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ ดังกระบวนการบริหาร (The Process of Management) ที่แสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กระบวนการบริหาร (The Process of Management)

ที่มา: Daft, R.L., and Marcic, D. (2023). *Understanding Management*. 12th ed. Boston: Cengage., p.9.

จากภาพที่ 4 จะเห็นว่านิยามในเชิงกระบวนการเป็นการมองภาพรวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องเชิงระบบ ทั้งเรื่องของทรัพยากรทางการบริหาร (Resources) ได้แก่ คน (Human) เงิน (Financial) วัสดุ (Raw Materials) เทคโนโลยี (Technological) และข้อมูลสารสนเทศ (Information) ผ่านหน้าที่การบริหาร (Management Functions) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) นำไปสู่ผลการดำรง (Performance) ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (Attain Goals) ผลผลิต (Products) การบริการ (Services) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารคือการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก เน้นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลเป็นกลุ่มและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเฉพาะของการทำงานนั้น กล่าวคือ เป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปประกอบกิจกรรมร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้บริบท ปัจจัยป้อนเข้าทรัพยากรทางการบริหาร และหน้าที่ทางการบริหาร

ประการที่สอง มองการบริหารในลักษณะของ**ทรัพยากรทางการบริหาร**ซึ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าพื้นฐานในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ

ประการที่สาม เน้นหน้าที่ทางการบริหาร เป็นการให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ทั้งในเรื่องการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุมและมีการปฏิสัมพันธ์กันซึ่งกันและกันโดยใช้การสื่อสารซึ่งถือว่าเป็นลมหายใจขององค์การเป็นเครื่องมือเพื่อให้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มตามหน้าที่นำไปสู่การตัดสินใจสั่งการเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้



ประการที่สี่ เน้นให้ความสำคัญของ**ผลสำเร็จของการดำเนินงาน**ทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และบริการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประการสุดท้าย เป็น**การตัดสินใจและศิลปะในการทำงาน** ในการทำงานขององค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะแทรกอยู่ในทุกกระบวนการบริหารจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอและใช้ศิลปะในการสื่อสารกระตุ้นจิตใจ กำกับติดตามเพื่อให้บุคคลอื่นๆ ตั้งใจและเต็มใจทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายนั่นเอง

อย่างไรก็ดี ในกรณีประเด็นหน้าที่ทางการบริหาร (functions of management) มีนักทฤษฎีหลายท่านได้จำแนกแตกต่างกัน เช่น Fayol จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งการ (directing) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) ส่วน Luther Gulick ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเชิงบริหารเช่นกันโดยได้จำแนกหน้าที่ทางการบริหารไว้เป็น 7 ด้านหรือที่รู้จักกันดีในชื่อ POSDCoRB (Gulick & Urwick, 1937 cited in Lunenburg & Ornstein, 2022) กล่าวคือ

1.การวางแผน (Planning) จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อหาวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จโดยใช้ความพยายามที่จะคาดการณ์การดำเนินการในอนาคตและทิศทางขององค์การ

2.การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างอย่างเป็นทางการของอำนาจหน้าที่ซึ่งมีการจัดแบ่งส่วนงาน กำหนดโครงสร้าง และประสานงานเพื่อดำเนินการตามแผน

3.การจัดบุคลากร (Staffing) เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของบุคลากรทั้งหมดในการคัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา และรักษาสภาพการทำงานที่ดีของบุคลากร

4.การสั่งการ (Directing) ใช้ภาวะความเป็นผู้นำทั้งในด้านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การสื่อสาร การตัดสินใจดำเนินงาน และมีวิธีการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

5.การประสานงาน (Coordinating) เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม และความพยายามทั้งหมดที่ต้องการจำเป็นในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

6.การรายงาน (Reporting) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าผ่านกระบวนการบันทึก การวิจัย และการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่กำหนด มีการมอบหมายการดำเนินการแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ตามความจำเป็น และรายงานให้ผู้บริหารสูงสุดที่รับผิดชอบได้รับทราบ

7. การงบประมาณ (Budgeting) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั้งหมดที่มาพร้อมกับการจัดทำงบประมาณ รวมถึงการวางแผนการคลัง การบัญชี และการควบคุมกำกับติดตามประเมินผล

ในขณะที่ Shermerhorn (2011); Robbins and Coulter (2012) Samson & Daft (2012); Daft (2012); Griffin (2013); Schermerhorn (2011); Daft and Marcic (2023) ได้กล่าวถึงหน้าที่ทางการบริหารที่ประกอบด้วยกระบวนการในการบริหาร (The Process of Management) ไว้ 4 หน้าที่ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังนั้น เมื่อพิจารณาในสาระสำคัญของหน้าที่ทางการบริหารจะเห็นว่าแม้จะจำแนกไว้แตกต่างกันแต่โดยนัยของหน้าที่ดังกล่าวจะครอบคลุมและสอดคล้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม นั่นเอง

หากพิจารณาประเด็นของทฤษฎีจะเห็นว่าเป็นสมมติฐานที่ได้รับการตรวจสอบและทดลองหลายครั้งหลายหนจนสามารถอธิบายข้อเท็จจริงสามารถคาดคะเนทำนายเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นอย่างถูกต้อง และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปจึงเป็นผลให้สมมติฐานกลายเป็นทฤษฎี โดยในทางวิทยาศาสตร์นั้น ทฤษฎีมีความหมายว่าเป็นชุดของความคิดรวบยอด (A Set of Concepts) ชุดของข้อเสนอ



(A Set of Propositions) และชุดของโครงสร้าง (A Set of Construct) ทฤษฎีเป็นข้ออธิบายที่มีรากฐานอยู่บนความรู้ชุดหนึ่ง สามารถพิสูจน์ ทดลองได้ มีความสมเหตุสมผล และสามารถใช้นำมาคาดการณ์ได้ โดยลักษณะสำคัญของทฤษฎีในทางวิทยาศาสตร์มี 5 ข้อ คือ เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นนามธรรม (Abstract Rule) สามารถอธิบายได้เป็นการทั่วไป (Generalized) สามารถพิสูจน์ และทดสอบได้ (Testability) ผลที่ได้จากการพิสูจน์ และทดสอบมีความตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) เนื่องจากการพิสูจน์ และทดสอบมาแล้ว (Wikipedia, 2023) โดยทฤษฎีจะทำหน้าที่สำคัญหกประการ ดังนี้

1. การระบุปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Identifying Relevant Phenomena)
2. การจำแนกปรากฏการณ์ (Classifying Phenomena)
3. การกำหนดโครงสร้าง (Formulating Constructs)
4. การสรุปปรากฏการณ์ (Summarizing Phenomena)
5. การทำนายปรากฏการณ์ (Predicting Phenomena)
6. การแสดงให้เห็นความต้องการจำเป็นในการวิจัย (Revealing Needs Research)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีช่วยให้เราสามารถอธิบาย และทำนายปรากฏการณ์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหารว่า โดยทั่วไปแล้วจะแบ่งเป็น 4 ยุค (Lunenburg & Ornstein, 2022) คือ

1. ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม (Classical Organizational Theory)
2. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations Approach)
3. ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (The Behavioral Science Approach)
4. ทฤษฎียุคหลังพฤติกรรมศาสตร์ (The Post-Behavioral Era)

อย่างไรก็ตาม ยังมีทฤษฎีที่สำคัญที่เกิดขึ้นมากมาย เช่น ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบัน อาทิ สถานศึกษาเป็นระบบเปิด (Schools as Open Systems) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Learning Organization) เป็นต้น ดังตารางที่ 1 วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร

ช่วงเวลา (Period)	องค์ประกอบการจัดการ (Management Elements)	วิธีการ (Procedure)	แหล่งข้อมูล/แนวคิดพื้นฐาน (Contributors and Basic Concepts)
ยุคที่ 1 ทฤษฎีองค์การแบบ ดั้งเดิม (Classical Organizational Theory)	- ภาวะผู้นำ (Leadership) - องค์การ (Organization) - การผลิต (Production) - กระบวนการ (Process) - อำนาจหน้าที่ (Authority) - การบริหาร (Administration) - รางวัล (Reward) - โครงสร้าง (Structure)	- จากบนลงล่าง (Top to down) - เครื่องจักร (Machine) - ปัจเจกบุคคล (Individual) - ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Anticipated) - กฎข้อบังคับ (Rules; coercive) - ผู้นำแบบแยกตัว (Leader separate) - ทางเศรษฐกิจ (Economic) - เป็นทางการ (Formal)	Time-and-motion study, functional supervisor, piece rate (Taylor); five basic functions, fourteen principles of management (Fayol); POSOCO RB (Gulick); ideal bureaucracy (Weber)
ยุคที่ 2 ทฤษฎีมนุษย สัมพันธ์ (The Human Relations Approach)	- ภาวะผู้นำ (Leadership) - องค์การ (Organization) - การผลิต (Production) - กระบวนการ (Process) - อำนาจหน้าที่ (Authority) - การบริหาร (Administration)	- แบบรอบทิศทาง (All directions) - ทุกส่วนขององค์กร (Organism) - กลุ่ม (Group) - ผลที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหวัง (Unanticipated consequences) - แนวปฏิบัติของกลุ่ม (Group norms)	Hawthorne studies (Mayo, Roethlisberger, and Dickson); intellectual undercurrents: group dynamics leadership studies (Lewin. Lippitt, and White); client-centered therapy (Rogers); sociometric

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร

ช่วงเวลา (Period)	องค์ประกอบการจัดการ (Management Elements)	วิธีการ (Procedure)	แหล่งข้อมูล/แนวคิดพื้นฐาน (Contributors and Basic Concepts)
	- รางวัล (Reward) - โครงสร้าง (Structure)	- มีส่วนร่วม (Participative) - สังคมและจิตวิทยา (Social and psychological) - ไม่เป็นทางการ (Informal)	technique (Moreno); human relations in the restaurant industry (Whyte); small groups (Homans)
ยุคที่ 3 ทฤษฎีพฤติกรรม ศาสตร์ (The Behavioral Science Approach)	การพิจารณาองค์ประกอบหลักทั้งหมดโดยเน้นหนักไปที่ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency leadership) วัฒนธรรม (Culture) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และทฤษฎีระบบ (Systems Theory)	Cooperative systems (Barnard); fusion process (Bakke); optimal actualization—organization and individual (Argyris); social systems theory—nomothetic and idiographic (Getzels and Guba); need hierarchy (Maslow); Theory X and Y (McGregor); hygiene-motivation (Herzberg); Systems 1-4 (Likert); open-closed climates (Halpin and Croft); managerial grid (Blake and Mouton); contingency theory (Fiedler); situational leadership (Hersey and Blanchard); expectancy theory (Vroom); 3-D leadership (Reddin); compliance theory (Etzioni); structure of organizations (Mintzberg); leadership-unconscious conspiracy (Bennis)	
ยุคที่ 4 ทฤษฎียุคหลัง พฤติกรรมศาสตร์ (The Post- Behavioral Era)	แนวคิดที่สัมพันธ์กันของการปรับปรุงสถานศึกษา (School Improvement) ชุมชนประชาธิปไตย (Democratic Community) และความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) โดยเน้นหนักไปที่ภาวะผู้นำ (Leadership) และมุมมองที่เกิดขึ้นใหม่ที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม (Emergent Nontraditional Perspectives)	School improvement, democratic community, and social justice (Murphy); transformational leadership (Bass); learning organization (Senge); reframing organizations (Bolman and Deal); TQM (Deming); synergistic leadership theory (Irby, Brown, Duffy, and Trautman); values and ethics (Hodgkinson, Stefkovich, Shapiro, Beck, and Starratt); gender, race/ethnicity, and class (Gilligan, Nieto, Delpit, Shakeshaft, Grogan, Brunner, Tallerico, Irby, Brown, Skrla, Ortiz, Marshall, Lomotey, Jackson, Pounder, Mertz, Dillard, Rossman); critical theory and postmodernism (T. B. Greenfield, Derrida, Foucault, Lyotard, Giroux, Bates, McLaren, Foster, English, Capper, Maxcy, Scheurich, Dantley, West, Young, Larson, Furman, Anderson, Shields, Lather, Freire)	

ที่มา: Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. (2022). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 7thed. Thousand Oaks: SAGE, p.19.

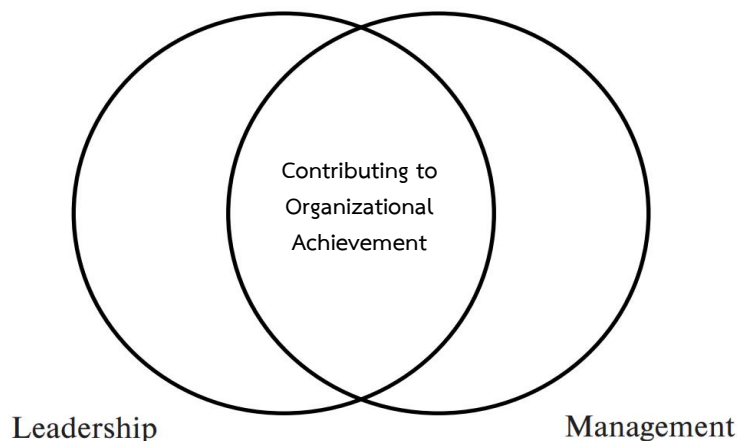
จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าทฤษฎีทางการบริหารในนิยามที่เป็นทฤษฎีหรือมีหลักการดังเช่นปัจจุบันอาจนับได้ตั้งแต่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งตกอยู่ในช่วงศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม ในระยะเริ่มแรกยังมีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอที่ยังไม่ชัดเจน ถือว่ายังเป็นเพียงยุคของนักบุกเบิกทางทฤษฎีรุ่นแรก ต่อมาจนถึงช่วงปลายทศวรรษที่ 18 ก็เริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมีหลักการ คือ **ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม** เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน ทฤษฎีการบริหารจัดการมุ่งกำหนดหลักการทางการบริหารไว้ และเชื่อว่าหากมีการฝึกอบรม ก็สามารถจะทำให้เป็นนักบริหารที่มีความสามารถได้ และการบริหารแบบราชการที่มุ่งเน้นความเป็นเหตุเป็นผลในองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแทนที่จะปล่อยให้ไปไปตามความต้องการของนักบริหารหรือเจ้าของกิจการ ต่อมาเป็น**ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์** เน้นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการอธิบายและทำความเข้าใจวิธีการที่บุคคลและกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์



ระหว่างกันในองค์กร มีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษาเพื่อความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคนในองค์กร มีทัศนะต่อคนงานว่ามีได้เป็นมนุษย์เศรษฐกิจที่ต้องการปัจจัยจิตใจด้านเศรษฐกิจหรือด้านกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นมนุษย์สังคมที่ต้องการปัจจัยจิตใจด้านสังคมด้วย ทัศนะดังกล่าวนำไปสู่ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์ และตระหนักถึงความจำเป็นของนักบริหารว่าควรมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นด้วย แต่ทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีผู้เสนอ เช่น กรณียของ Maslow หรือ McGregor ต่างยังไม่ให้ความกระจ่างต่อการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจน จึงมีข้อเสนอว่าในการศึกษาหาแนวทางการบริหารที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัตินั้น ควรอาศัยหลักพฤติกรรมศาสตร์โดยการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างทฤษฎีเฉพาะองค์การ **ในขณะที่ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์** เป็นทัศนะเชิงพฤติกรรม เห็นว่าคนงานมิได้มีแรงขับเคลื่อนจากภายนอกเท่านั้น แต่จะเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายในด้วย ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับความพยายามที่จะเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร มีจุดเน้นที่ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ สถิติ และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีหลักการสำคัญ 3 หลักการ คือ หลักการบริหารศาสตร์หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์และวิธีการเชิงสถิติมาประกอบ หลักการบริหารเชิงปฏิบัติการมุ่งจัดการเรื่องการผลิตและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ และหลักการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งมุ่งการออกแบบระบบสารสนเทศและการนำไปใช้ โดยสร้างระบบฐานข้อมูลที่อาศัยคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐาน และ**ทฤษฎียุคหลังพฤติกรรมศาสตร์** เป็นทฤษฎีทัศนะร่วมสมัย ประกอบด้วยหลักการทฤษฎีเชิงระบบ และการบริหารตามสถานการณ์ กรณีแรกเป็นการมององค์การเป็นระบบๆ หนึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ปัจจัยป้อนออก และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งในการบริหารนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่างๆ ของความเป็นระบบเปิดมาใช้ให้เป็นประโยชน์ สำหรับกรณีหลังด้วยความเชื่อที่ว่าไม่มีวิธีการทำงานใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารจึงจะต้องมีทักษะเชิงโมโนทัศน์ค่อนข้างสูง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการ ตัดสินใจเลือกหลักการหรือวิธีการบริหารที่เหมาะสมได้ นอกจากทฤษฎีทั้งสองแล้ว ยังมีทัศนะใหม่เกิดขึ้นมาอีกหลายทัศนะ เช่น หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม การบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ และการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันยังมีอีกหลายทฤษฎีที่เกิดขึ้นใหม่จึงควรศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารและภาวะผู้นำ

จากการศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารตามทัศนะของ Hughes, Ginnett and Curphy (2022) ที่ได้เปรียบเทียบให้เห็นความต่างและความเหมือนโดยให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำและการบริหาร (Leadership and Management) ต่างส่งเสริมเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Complementary) ไม่ได้มีแนวคิดใดดีกว่ากัน แต่เป็นส่วนส่งเสริมให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยได้เสนอโมเดลเป็นวงกลมสองวงที่มีส่วนทับซ้อนกัน (Overlapping) ในส่วนที่ทับซ้อนกันคือ "การมีส่วนส่งเสริมให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ" หรือ Contributing to Organizational Achievement ในส่วนที่เป็น Leadership เป็นเรื่องของการทำงานในสิ่งที่ถูกต้อง หรือ Do the right thing ที่เป็นเรื่องของค่านิยมความเชื่อของตัวบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งมีคำที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำคือ การกล้าเสี่ยง ความเป็นพลวัต การสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง และวิสัยทัศน์ (Risk taking, Dynamic, Creativity, Change, and Vision) ส่วน Management นั้นเป็นเรื่องของการทำให้ถูกต้อง (Do things right) คือทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องครบถ้วน โดยมีคำที่บ่งชี้ถึงการบริหาร คือ ประสิทธิภาพ การวางแผน การบริหารเอกสาร กระบวนการ กฎระเบียบ การควบคุม และความสม่ำเสมอ ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารและภาวะผู้นำ

ที่มา: ปรับจาก Hughes, R.L; Ginnett, R.C; and Curphy, G.J. (2022). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. 10th ed. New York: McGraw-Hill, p.10.

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นความเหมือนกันของภาวะผู้นำ และการบริหาร คือ การมีส่วนส่งเสริมให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ (Contributing to Organizational Achievement) ในขณะเดียวกันส่วนที่ต่างกัน เช่น ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนผู้นำเป็นผู้สร้างนวัตกรรม (Managers administer; leaders innovate) ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความต่อเนื่อง ส่วนผู้นำเป็นผู้ก่อให้เกิดการพัฒนา (Managers maintain; leaders develop) ผู้บริหารเป็นควบคุม ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Managers control; leaders inspire) ผู้บริหารมีมุมมองระยะสั้น ส่วนผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกล (Managers have a short-term view; leaders, a long-term view) ผู้บริหารมักจะถามว่าอย่างไรและเมื่อไร ส่วนผู้นำจะถามว่าอะไรและทำไม (Managers ask how and when; leaders ask what and why) ผู้บริหารจะทำตามแบบอย่าง ส่วนผู้นำจะเป็นต้นแบบ (Managers imitate; leaders originate) ผู้บริหารจะยอมรับสภาพปัจจุบัน ส่วนผู้นำเน้นความท้าทาย (Managers accept the status quo; leaders challenge it) เป็นต้น

บทสรุป

การบริหารและการจัดการจะคล้ายกันเป็นเรื่องระบบและโครงสร้างขององค์การ การดำเนินการตามหน้าที่หลัก (Functions) ซึ่งเป็นกลไกปกติขององค์การ เช่น การวางแผน (การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ในขณะที่ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (Change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation/Persuasion) การใช้อำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (Direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์การมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทางหรือ **การทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลลัพธ์ (doing the right things)** ดังนั้น จึงเป็นเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และการทำให้พันธกิจ (Mission) มีความชัดเจนไม่ถูกกละเลยหรือเบี่ยงเบนไปโดยผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผล (Result) หรือความมี



ประสิทธิผล (Effectiveness) นั่นเอง ในขณะที่ **การบริหาร** จะเกี่ยวข้องกับความเร็ว (Speed) ในการเดินทาง ที่ช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว หรือ **การทำให้ถูกต้องตรงตามระเบียบกฎเกณฑ์ (doing things right)** นั่นคือ การจัดโครงสร้าง (Structure) และระบบ (System) เพื่อช่วยให้บรรลุผลที่ดีหรือมีประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยเน้นเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนกำไร (Cost-benefit Analysis) นโยบาย ขั้นตอน วิธีการ และการใช้หลักเหตุผลเชิงตรรกวิทยา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). *การบริหารหลักสูตรและการสอน*. เอกสารคำสอนรายวิชา 210 208. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daft, R.L., and Marcic, D. (2023). *Understanding Management*. 12th ed. Boston: Cengage.
- Drucker, P.F. (1999). *The Effective Executive*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Good, A. (1979). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill.
- Griffin, R.W. (2013). *Management*. 11th ed. Mason, OH: South-Western.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., and Johnson, D.E. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hughes, R.L; Ginnett, R.C; and Curphy, G.J. (2022). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2021). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. (2022). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 7th ed. Thousand Oaks: SAGE.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2012). *Management*. 11th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Samson, D. and Daft, R.L. (2012). *Management*. 4th Asia Pacific edition. Mason, OH: South-Western.
- Schermerhorn, J.R. (2011). *Management*. 11th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni T.J., Burlingame, M. and Coomb, F.S. (1992). *Educational Governance and Administration*. 3rd ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.



Simon, H.A. (1997). *Administrative Behavior: A study of Decision-making Processes in Administrative Organizations*. 4th ed. New York: Free Press.

Wikipedia. (2023). *Theory*. <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5>

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Pearson.



SOCIAL SCIENCE
AND EDUCATION