



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*

FACTORS AFFECTING THE KEY COMPETENCIES OF TEACHERS IN PILOT SCHOOLS WITHIN THE EDUCATION SANDBOX AREA OF CHIANG MAI PROVINCE

ชัชชวณันท์ เนตรวีระ*, เกียรติสุตา ศรีสุข

Chatchawanant Netveera*, Kiatsuda Srisuk

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย

Faculty of Education, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

*Corresponding author E-mail: chatchawanant.n@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 365 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในฐานะการเป็นครู คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานและเพศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ .339 พยากรณ์การผันแปรร้อยละ 12 โดยสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 4.252 + .088X_3 - .064S_1$ และ $\hat{Z} = .212 ZX_3 - .159 ZS_1$ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู และระดับการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ .558 พยากรณ์การผันแปรร้อยละ 33 โดยสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 2.914 + .108X_3 + .293X_4 - .053S_3$ และ $\hat{Z} = .162 ZX_3 + .461ZX_4 - .097ZS_3$ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูด้านการคิดและแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู และเพศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ .468 พยากรณ์การผันแปรร้อยละ 22 โดยสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 3.628 + .147X_3 + .111X_4 - .055S_1$ และ $\hat{Z} = .299 ZX_3 + .233 ZX_4 - .127 ZS_1$

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ครู, โรงเรียนนำร่อง, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

This quantitative study investigated factors influencing the key competencies of teachers in educational innovation pilot schools in Chiang Mai Province. The sample comprised 365 teachers selected through multi-stage random sampling, and data were collected using a questionnaire. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. Results showed that professional commitment was significantly influenced by organizational work culture and gender (multiple correlation coefficient = .339, variance prediction = 12%, with prediction equations: $\hat{Y} = 4.252 + .088X_3 - .064S_1$ (raw score) and $\hat{Z} = .212ZX_3 - .159ZS_1$). The ability to integrate local contexts into classroom design for maximizing student potential was influenced by organizational work culture, support and encouragement from teacher education institutions, and education level (multiple correlation coefficient = .558, variance prediction = 33%), with prediction equations: $\hat{Y} = 2.914 + .108X_3 + .293X_4 - .053S_3$ (raw score) and $\hat{Z} = .162ZX_3 + .461ZX_4 - .097ZS_3$. Application of a growth mindset in student problem-solving was influenced by organizational work culture, support and encouragement from teacher education institutions, and gender (multiple correlation coefficient = .468, variance prediction = 22%), with prediction equations: $\hat{Y} = 3.628 + .147X_3 + .111X_4 - .055S_1$ (raw score) and $\hat{Z} = .299ZX_3 + .233ZX_4 - .127ZS_1$. Across all dimensions, organizational work culture consistently emerged as a critical factor, underscoring its fundamental role in fostering teacher competencies within educational innovation contexts.

Keywords: Core Competencies, Teachers, Pilot Schools, Educational Innovation Areas

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาและจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561); (ไสว พักขาว, 2560) การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนทุกระดับ มีความรู้เท่าทัน มีความสามารถและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นประเด็นเร่งด่วน สำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสม คือ “ครู” ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการ

จัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญ คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถ ในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ สมรรถนะของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

สมรรถนะของครูจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดคุณภาพของการศึกษาในภาพรวม เพราะครูที่มีสมรรถนะย่อมสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเดินหน้าสู่การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 30 เมษายน 2562 เพื่อเป็นกลไกในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยให้อิสระแก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่เป็น 1 ใน 6 พื้นที่นำร่องของประเทศ (วาทีณี พูลทรัพย์, 2563) มีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการ คือ การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การกระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษา และการสร้างกลไกการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ โดยมีโรงเรียนนำร่อง จำนวน 141 โรงเรียน ซึ่งได้รับอิสระในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป บทบาทของครูในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดหลายประการในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ไม่สามารถปรับกรอบความคิด (Mindset) ยังคงมีวิธีการสอนแบบเดิมที่เน้นเนื้อหามากกว่ากระบวนการ และไม่สามารถปรับหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของพื้นที่

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ จันทรจิรา พุทธิมา พบว่า สมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ สมรรถนะด้านความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู สมรรถนะด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนา และสมรรถนะด้านการคิดและการแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต การพัฒนาสมรรถนะครูให้มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดสมรรถนะดังกล่าว (จันทรจิรา พุทธิมา, 2567) จากแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner (มธุรส สว่างบำรุง, 2542) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทางพฤติกรรมของบุคคลจะคงอยู่และพัฒนาได้หากได้รับการเสริมแรงอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเสริมแรงทางบวก เช่น การยอมรับ การให้รางวัล หรือการส่งเสริมจากผู้บริหาร ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการทำงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน และมีการสื่อสารที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติหน้าที่ (เกรียงศักดิ์

เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548) การคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน แนวคิด Growth Mindset ของ Dweck, C. S. ก็เน้นย้ำว่าความสามารถของบุคคลไม่ใช่สิ่งคงที่แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการสะท้อนตนเอง ครูที่มีชุดความคิดแบบเติบโตจะไม่กลัวความล้มเหลวและพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ รวมถึงชุดความคิดแบบเติบโตที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ (Dweck, C. S., 2006) ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้เข้าใจกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูในบริบทพื้นที่แล้ว ยังสามารถนำไปสู่การออกแบบนโยบายหรือแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสมแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างตรงจุด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการบริหารจัดการและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู รวมถึงครูเองในการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและแสวงหาการสนับสนุนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน (ทิตินา แคมมณี, 2562); (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยนี้ เป็นครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 141 โรงเรียน รวมครูทั้งสิ้น 4,027 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 141 โรงเรียน จำนวนครู 365 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552)

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ อายุงาน ภูมิลาเนา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 และสภาพปัจจุบันของโรงเรียนที่สังกัด และส่วนที่ 3 สมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

การสร้างเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูเพื่อกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี สังเคราะห์องค์ประกอบ ให้ชัดเจนเพื่อนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นกำหนดโครงสร้างทางการวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครู สำหรับสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 2 ร่างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ออกเป็น 3 ส่วน

ขั้นที่ 3 กำหนดนิยามปฏิบัติการของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูจากการศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับความชัดเจนในการใช้ภาษา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติม และดำเนินการคัดเลือกข้อคำถามโดยอาศัยเกณฑ์พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบริบทในบางข้อคำถาม เพื่อให้อ่านแล้วเข้าใจได้ง่ายขึ้น

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 100 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อของแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) พบว่า มีค่า r_{xy} เท่ากับ .213 - .773 . วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.977

ขั้นที่ 7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างการวิจัย คือ โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 141 โรงเรียน

2. ทำการประสานงานชี้แจงทำความเข้าใจกับครูให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งคิวอาร์โค้ดโดยประสานงานกับครูของโรงเรียนนั้น ๆ

4. นำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 365 คน

5. ติดต่อประสานงานกับผู้รวบรวมของแต่ละโรงเรียน เพื่อแจ้งเตือนการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย จำนวน 1 ครั้ง

6. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เช่น ตอบข้อคำถามไม่ครบ เป็นต้น ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปกรอกข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่นำมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นรายข้อและรายฉบับ

2. สถิติสำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3. สถิติสำหรับหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่นำมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า จากครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 365 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (71.50%) อายุ 31 ปีขึ้นไป (60.50%) มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป (54.80%) ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการขึ้นไป (59.20%) อายุงาน 11 ปีขึ้นไป (57.50%) และมีภูมิลำเนาอยู่นอกอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ (60.30%)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว

3. ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน (X_3) และเพศ (S_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .339 ($R = .339$) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายการผันแปรสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู ได้ร้อยละ 12 ($R^2 = .115$) จากผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสมการพยากรณ์ซึ่งสามารถสร้างได้ 2 รูปแบบพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.252 + .088X_3 - .064S_1 \quad \hat{Z} = .212ZX_3 - .159ZS_1$$

ด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน (X_3) การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู (X_4) และระดับการศึกษา (S_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .558 ($R = .558$) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายการผันแปรสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ ได้ร้อยละ 33 ($R^2 = .331$) จากผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสมการพยากรณ์ซึ่งสามารถสร้างได้ 2 รูปแบบ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.914 + .108X_3 + .293X_4 - .053S_3 \quad \hat{Z} = .162 ZX_3 + .461ZX_4 - .097ZS_3$$

ด้านการคิดและแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน (X_3) การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู (X_4) และเพศ (S_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .468 ($R = .468$) และสามารถอธิบายการผันแปรสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการคิดและแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต ได้ร้อยละ 22 ($R^2 = .219$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.628 + .147X_3 + .111X_4 - .055S_1 \quad \hat{Z} = .299 ZX_3 + .233 ZX_4 - .127 ZS_1$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน และสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียน นาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการ ปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ และสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีความสัมพันธ์ ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว

3. ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นการสร้างกรอบการแสดงออก ทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ และสอดคล้องกับ ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 4 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม นวัตกรรมและเทคโนโลยี และจิตวิญญาณครู (ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร, 2559)

เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะจิตใจ และอารมณ์ การเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้นไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรแต่นักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะ คล้อยตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและความหวังในความสำเร็จมากกว่า



เพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ (Gender) ในศตวรรษที่ 21 เพศหญิงมีความต้องการและความคาดหวังในอาชีพที่แตกต่างกัน อาจส่งผลการรักษาบุคคลในองค์กร (สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร, 2561)

ด้านการบูรณาการบริบทเชิงพื้นที่สู่การออกแบบห้องเรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ ตัวแปร ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นการสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ การวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในทิศทางเดียวกัน (วัลลภ บุตรเกตุ, 2562)

การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู การเสริมแรงเชิงบวกช่วยให้บรรยากาศ ชั้นเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงแรงกดดัน สามารถ ปรับพฤติกรรม พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้รางวัลและแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีใน ห้องเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ว่าตัวเสริมแรงที่เป็นกิจกรรมสามารถทำให้เด็กมีพฤติกรรมที่มีความถี่เพิ่มขึ้น หรือลดลงได้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550)

ระดับการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู เนื่องมาจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบุคลากรหรือครู ซึ่งมีคุณสมบัติส่วนบุคคลพร้อมทั้งคุณวุฒิ และประสบการณ์ ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากกว่าผู้ที่มี ระดับการศึกษาต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา โกชาลี พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะ ครู เนื่องมาจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบุคลากรหรือครูซึ่งมีคุณสมบัติส่วนบุคคลพร้อมทั้งคุณวุฒิ ความรู้ ประสบการณ์ ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กรุณา โกชาลี, 2560)

ด้านการคิดและการแก้ปัญหาผู้เรียนแบบชุดความคิดเติบโต คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นวัฒนธรรม ที่เข้มแข็งที่ส่งเสริมบรรยากาศแบบเปิด ความคิดสร้างสรรค์ และการค้นคว้าทดลองในหมู่สมาชิก ซึ่งค่านิยม และ บรรทัดฐานเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการสนับสนุนทางสังคมเพื่อความสำเร็จในการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนาพนธ์ ตาขัน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีจำนวน 5 ด้าน สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎระเบียบ (ธนาพนธ์ ตาขัน, 2562)

การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู การให้รางวัลหรือกำลังใจแก่ครูเมื่อแสดง พฤติกรรมพึงประสงค์ในการคิดและแก้ปัญหา การเสริมแรงนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะคิดและแก้ปัญหา ต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Halsey, V. ได้ศึกษานวัตกรรมใหม่ 10 ประการ ของกลวิธีการเรียนรู้ พบว่า การให้การเสริมแรงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น สนุกสนาน (Halsey, V., 1997)

เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเข้าสังคมแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ และความเป็นผู้นำทางด้านจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงมีความยอมรับและเต็มใจในอำนาจหน้าที่มากกว่าเพศชาย แต่ในอีกทางหนึ่งพบว่า เพศชายมีความมุ่งมั่นและคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพียงเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น หันทยุง พบว่า เพศหญิงมีความยอมรับในอำนาจหน้าที่มากกว่า ขณะที่เพศชายมีความมุ่งมั่นและคาดหวังความสำเร็จมากกว่าเล็กน้อย (สนั่น หันทยุง, 2552)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานซึ่งช่วยกำหนดพฤติกรรมในองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนในฐานะครู นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับการศึกษา และการได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ คือ ตัวแปรการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งการบริหารอาจจะดีอยู่แล้วแต่อาจจะมีบางจุด เช่น ด้านการบริหารวิชาการ การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยี สร้างระบบประเมินแบบหลากหลาย ด้านการบริหารบุคคล สร้างระบบที่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ที่เข้ามา ด้านการสร้างเครือข่ายร่วมมือกับภาคเอกชนใช้ประโยชน์จากความเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของเชียงใหม่เพื่อการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีนำระบบการจัดการสร้างพื้นที่เรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) จากการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน การได้รับการเสริมแรงและการหนุนเสริมโดยสถาบันการผลิตครู เพศ และระดับการศึกษา ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสำคัญต่อสมรรถนะสำคัญของครูค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้ปกครอง ชุมชน สถานศึกษา ผู้บริหาร และครู ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู จัดกิจกรรมทีมเวิร์ค สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูประจำการและนิสิตฝึกสอน ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครูหญิงและครูชาย สนับสนุนการอบรมให้เหมาะสมกับประสบการณ์และความรู้ของครูแต่ละระดับเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และ 3) ผลการศึกษาวิจัยสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 3 ด้าน สมรรถนะด้านความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติตนในฐานะการเป็นครู สามารถพยากรณ์อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 12 ซึ่งอาจจะมีปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในด้านนี้ ผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้ ควรทำการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ แต่มี



ข้อค้นพบที่น่าสนใจว่าตัวแปรบางตัว เช่น ภาวะผู้นำของครู รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ทักษะคิดวิเคราะห์ องค์กรในการทำงาน อาจจะเป็นตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และอาจจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาครูและโรงเรียนพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษามากยิ่งขึ้น 2) ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียน นาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะสำคัญของครูมากที่สุด อย่างไรก็ตามอาจจะนำไปปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานไป เปรียบเทียบกับสถานศึกษาพื้นที่ทั่วไป เพื่อตรวจสอบว่ามีข้อแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด 3) ผลการวิจัยในครั้งนี้ ควรศึกษาถึงผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาหาความสัมพันธ์โมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถนะ สำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ และ 4) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม การบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียน การจัดการความขัดแย้งในองค์กร และการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกพื้นที่ของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณา โถชาลี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีบัณฑิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). การคิดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย จำกัด.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ครองช่างพรินต์ติ้ง จำกัด.
- จันทร์จิรา พุทธิมา. (2567). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประเมินผลและวิจัยการศึกษา. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร. (2559). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทีศนา แคมมณี. (2562). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่: ภาควิชาศึกษาทั่วไป คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.



- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. ใน ดุษฎีบัณฑิตปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สนั่น หันทยุง. (2552). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมระยอง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 2 (ฉบับสรุป). กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2561). ร่าง มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- _____. (2563). รายงานผลการศึกษารื่องการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติ สู่การปฏิบัติ: บทเรียนจากต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหาารเรือพระจุลจอมเกล้า. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไสว พักขาว. (2560). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century skills. เรียกใช้เมื่อ 30 มกราคม 2563 จาก <https://1th.me/jmBaW>
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. New York: Random House.
- Halsey, V. (1997). Ten Strategies for Revolutionizing Learning. Retrieved September 29, 2000, from <http://www.top.book.co.th>