

JISSD

**JOURNAL OF INTEGRATION
SOCIAL SCIENCES AND
DEVELOPMENT**

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2567

Vol. 4 No. 2 July – December 2024

ISSN : 2985-2137 (Online)



Journal of Integration Social Sciences and Development ปีที่ 4 ฉบับที่ 2

JISSD

ISSN: 2985-2137 (Online)

Journal of Integration Social Sciences and Development Vol. 4 No. 2

Journal of Integration Social Sciences and Development

สำนักงาน รดาเทรนนิง แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์

307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

โทร 093-3635858, E-mail: ajisd2435@gmail.com

เจ้าของ: สำนักงาน รดาเทรนนิง แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ 307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น 40000

บรรณาธิการ:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา แพงไทย วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

อาจารย์ วิยะดา วรรณพันธ์

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี

กองบรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัยรัฐ หมั่นด้วง

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ศรดา ชัยสุวรรณ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร ไทยมา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ สิวังคำ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณธิตา ยลวิลาศ

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ดร.สภัทรศักดิ์ คำสามารถ

มหาวิทยาลัยธนบุรี

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร:

Journal of Integration Social Sciences and Development มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ
ดังนี้

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

Journal of Integration Social Sciences and Development

การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/index> เปิดรับพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Aim and Scope)

Journal of Integration Social Sciences and Development ISSN : 2985-2137 (Online) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขา รัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการ สาขาศึกษาศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ ด้านสังคมศาสตร์ ปีละ 2 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับด้านสังคมศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

บทบรรณาธิการแถลง

Journal of Integration Social Sciences and Development ฉบับนี้ เป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567) ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่าน ที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์อย่างเข้มข้น จำนวน 2 ท่าน จึงกล่าวได้ว่า บทความที่ทางวารสารได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

ดิฉันในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกองบรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดี ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และประชาชนผู้สนใจโดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธดา แพงไทย

บรรณาธิการ Journal of Integration Social Sciences and Development

สารบัญ

บทความวิจัย

ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี
วิยะดา วรรณพันธ์ 1-8

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
ศิริพร ชินนะ 9-18

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
ไพฑูรย์ แววงค์ 19-28

บทความวิชาการ

การเตรียมตัวเพื่อรับมือกับโลกยุค BANI
สมใจ มณีวงษ์ 29-36

กรอบความคิดแบบเติบโตสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน
จักรพงษ์ วรรณพันธ์, วิยะดา วรรณพันธ์ 37-42

The needs for operations of student care and support systems in school under Udon Thani Municipality

Wiyada Wannakhan^{1*}

¹Thailand National Sports University, Udon Thani Campus, Thailand

*Corresponding author: Wiyadawannakhan@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study the current and desired conditions and the necessity of the operation of the student care system in schools under Udon Thani Municipality. This study is quantitative research. The sample group consisted of 209 administrators and teachers in schools under Udon Thani Municipality. The sample size was determined using the Krejci and Morgan comparison table. The administrators were selected using the purposive sampling method and teachers were selected using the simple random sampling method. The instrument used was a dual-response format questionnaire with a 5-level rating scale. The index of consistency was 1.00 and the reliability of the current condition was 0.905 and the desired condition was 0.986. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and PNI modified index. The results of the research found that 1) The current condition of the operation of the student care system in schools under Udon Thani Municipality, the aspect with the highest average value was student promotion and development. Next is knowing students individually and the lowest average is student screening. 2) Desirable conditions of the operation of the student care system in schools under Udon Thani Municipality The aspect with the highest average is student screening, followed by prevention and assistance for students and the lowest average is knowing students individually. 3) The necessities of the operation of the student care system in schools under Udon Thani Municipality, ranked in order of importance as follows: prevention and assistance for students has the highest necessity index (PNI Modified = 0.42), followed by student screening (PNI Modified = 0.41), and the aspect with the least necessity is knowing students individually (PNI Modified = 0.26).

Keywords: Priority Needs Index, Student Care and Support Systems, Udon Thani Municipality

ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี

วิยะดา วรรณขันธุ์^{1*}

¹มหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี ประเทศไทย

*Corresponding author: Wiyadawannakhan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 209 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยผู้บริหารเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตอบสองคู่ (Dual – Response Format) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.905 สภาพที่พึงประสงค์ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI^{modified} ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมาคือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการคัดกรองนักเรียน 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมาคือการการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI^{Modified} = 0.42) รองลงมาคือ การคัดกรองนักเรียน (PNI^{Modified} = 0.41) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (PNI^{Modified} = 0.26)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, เทศบาลนครอุดรธานี

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์สังคม และสติปัญญา โรงเรียนหรือสถานศึกษาจึงมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลืออบรมสั่งสอนฝึกฝนรวมทั้งจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ นักเรียนได้เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 127/ตอนที่ 45 ก/หน้า 1/22 กรกฎาคม 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาโดยเน้นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสภาพของสังคมยุคการสื่อสารไร้พรมแดนต้องยอมรับว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

การสื่อสารเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะส่งผลทางด้านความเจริญรุ่งเรืองแล้ว ยังมีผลกระทบก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาครอบครัวปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งปัญหายาเสพติด ที่รุนแรงปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด ความทุกข์ความวิตกกังวล ซึ่งเป็น ผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ตระหนักถึงความสำคัญ ใน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมตลอดจนมีทักษะในการดำรงชีวิตจึงได้ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุขจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีในโรงเรียนที่ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้นทุกโรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงาน ที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน และแก้วิกฤตสังคม จึงควรนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2552)

เด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันจำนวนไม่น้อย ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันกันด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ไม่ชอบมาโรงเรียน ไม่เคารพ กฎระเบียบของโรงเรียน ดิดสิ่งเสพติด พฤติกรรมก้าวร้าว รังแกกันเอง เครียด ซึมเศร้ามองโลกในแง่ร้าย ชู้สาว ชอบมั่วสุมกันเป็นกลุ่ม ให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าความมีคุณธรรม เป็นต้น ปัญหา เหล่านี้เป็น ผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดกับเด็ก และเยาวชน จึงเป็นปัญหาเร่งด่วน ที่ทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการ จัดการศึกษาของประเทศและมีหน้าที่ในการส่งเสริมความประพฤตินักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดระบบงาน และกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครอง ตลอดจนเฝ้าระวังความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เด็ก มีความประพฤติที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กำหนดนโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง กลยุทธ์ที่ 2 ตามแนวทาง ข้อ 2.1 ปลูกฝัง ผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และข้อที่ 2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เช่น อาชญากรรม และความรุนแรง ในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ โรคภัยอุบัติใหม่ภัยจากไซเบอร์ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดเทศบาลจึงจัดให้ดำเนินการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนให้เข้มแข็ง มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ตามนโยบายเทศบาลนครอุดรธานี มีการพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังสถานการณ์ ด้านยาเสพติดในสถานศึกษา กำหนดเป้าประสงค์ให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นการกระตุ้นทุกภาคส่วนในสังคม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับ การพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตัว มีความรู้ และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญใน การเรียนรู้อะดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานการศึกษา.เทศบาลนครอุดรธานี, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบ เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูฝ่ายวิชาการ ครูที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสนใจศึกษาปัญหาและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดในสภาพแวดล้อมของชุมชนสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 461 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จำนวน 209 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผู้บริหารเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากแล้วใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำแนกตามเพศและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และความต้องการจำเป็นในแต่ละระดับมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Consistency : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.905 สภาพที่พึงประสงค์ 0.986 .

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 209 ชุด และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน ร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละชุดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ(Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการคัดกรองนักเรียน สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี โดยรวม มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified} = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการป้องกันและช่วยเหลือ นักเรียนมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified} = 0.42) รองลงมาคือ การคัดกรองนักเรียน (PNI_{Modified} = 0.41) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (PNI_{Modified} = 0.26)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพที่ปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและการพัฒนา นักเรียนเป็นอันดับแรกจึงมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2552) การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้ นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาและเป็นการช่วยให้นักเรียน

กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราภรณ์ บุตรพรม (2560) แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสรุปด้านการส่งเสริมนักเรียน ควรมีการจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่สนอง ความต้องการของนักเรียนได้อย่างหลากหลายตามความเหมาะสม

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อระบบการคัดกรองนักเรียนเพราะการจัดกลุ่มนักเรียนจะมีประโยชน์ต่อครูประจำชั้นหรือครูที่ ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ถูกต้องโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการ จัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาของนักเรียนจะมีน้อยลงส่งผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2551) ที่ให้ข้อสรุปไว้ว่า การจัดการกลุ่มนักเรียนนี้มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไข้ปัญหาให้ตรงกับปัญหาของ นักเรียนยิ่งขึ้นและมีความรวดเร็วในการ แก้ไขปัญหา เพราะข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนใน เป้าหมายเพื่อการแก้ไข้ปัญหาของนักเรียนจะมีน้อยลง มีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือซึ่งบางกรณี จำเป็นต้องแก้ไข้เร่งด่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยศรีศรี พันธุ์วัฒน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม ผลการวิจัยการใช้รูปแบบโดยครูที่ปรึกษาพบว่า มีความ พึงพอใจต่อการใช้งานโปรแกรมพร้าวคัดกรองโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด มีความพึงพอใจต่อการใช้คู่มือโปรแกรมพร้าวคัดกรอง โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัด กรองนักเรียน โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด

3) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรมีนโยบายในการป้องกันช่วยเหลือ มีการศึกษาความต้องการจำเป็นในด้านการวางแผนด้านการป้องกันและ ช่วยเหลือนักเรียน การจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไข้ปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา การประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครองชุมชนเพื่อป้องกันแก้ไข้ปัญหา การชี้แจงให้นักเรียนทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน การชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราภรณ์ บุตรพรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ ป้องกันและแก้ไข้ปัญหาควรจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายต่อเนื่องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความร่วมมือในการแก้ไข้ปัญหา นักเรียนอย่างจริงจัง สร้างความรู้ที่ถูกต้องและเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนและเพิ่มบทบาทหน้าที่ให้ครูที่ปรึกษาได้ ดูแลและแก้ไข้ปัญหาเบื้องต้นสามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริยา ก่อกุลศล และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันและการแก้ไข้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะด้านการดำเนินงานโดยทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) การส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการหาแนวทางที่เหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

สภาพที่ปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและการพัฒนาให้นักเรียนเป็นอันดับแรกจึงมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการ กำหนดโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นักเรียนกลุ่ม ปกติหรือกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อระบบการคัดกรองนักเรียนเพราะการจัดกลุ่มนักเรียนจะมีประโยชน์ต่อครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ถูกต้องโดยเฉพาะการแก้ปัญหาให้ตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ปัญหาเพราะมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาของนักเรียนจะมีน้อยลงส่งผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือนักเรียน

ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรมีนโยบายในการป้องกันช่วยเหลือ มีการศึกษาความต้องการจำเป็นในด้านการวางแผนด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา การชี้แจงให้นักเรียนทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน การชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบ ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน สถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสถานศึกษาควรนำไปพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและกำกับดูแลในเรื่องการคัดกรองให้มากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและสถานศึกษา

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคัดกรองนักเรียนซึ่งแสดงให้เห็นถึง สถานศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาด้านนี้มากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการคัดกรองนักเรียน มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรวางแผน กำหนดนโยบายมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างจริงจังซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

1.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้าน การคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรพัฒนาหรือยกระดับ ด้านการคัดกรองให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน ผู้รับผิดชอบ คณะทำงาน อย่างชัดเจน เครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนประสานเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวจัย ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาต้นแบบ หรือกำหนดรูปแบบการคัดกรองนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี หรือสถานศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2551). คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่1-6). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชูศรีมี พันธุ์วัฒน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- วิราภานต์ บุตรพรม. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี. (2564). แผนพัฒนาการศึกษา (พศ.2561-2565) ฉบับทบทวน 2564. อุดรธานี: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครอุดรธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (เอกสารสรุปย่อองค์ความรู้). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารียา ก่อกุลศล, ปพนสรร์ค์ โพธิ์พิทักษ์ และฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2564). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดลพบุรี. *Journal of Buddhist Education and Research*, 7(1), 26-37.

The Support and Promotion for The Teachers on Learning Management by The Important Stress for Learners in Schools Under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Office 2

Siriporn Chinna^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author: Film56199@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study promote and develop teachers in learning management that focuses on learners and 2) compare the promotion and development of teachers in learning management that focuses on learners in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Bua Lamphu, classified by gender, position, and work experience. The sample group used in the research was 291 school administrators and teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Bua Lamphu. The sample size was determined using the Krejci and Morgan table and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.97. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's pairwise difference test. The results of the research found that 1) the promotion and development of teachers in learning management that focuses on learners in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Bua Lamphu, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the mean value was at a high level in all aspects. And the aspect with the highest average value is the aspect of students learning with process skills. 2) School administrators and teachers with different work experiences have opinions on promoting and developing teachers in organizing learning that focuses on students as the most important of the schools under the Office of the Primary Education Area, Nong Bua Lamphu Area 2. Overall, they differ significantly at the .05 level. As for the classification by gender and position, overall, there is no difference.

Keywords: Teacher Promotion and Development, Learner-Centered Learning Management, Educational Institutions

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ศิริพร ชินนะ^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author: Film56199@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริมและพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, สถานศึกษา

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้ให้หลักการและกรอบแนวคิด แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยจะดำเนินการปฏิรูป การศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูป กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนด แนวทางกาปฏิรูปงานของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยเน้นที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ สถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้คนไทยพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545)

ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักว่า “ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนให้เน้น ความสำคัญ ทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ จัดให้มีการประเมินผลการเรียน ตามสภาพจริง โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้อ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ครูจะต้องพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถ และความต้องการของตนเอง ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐาน จากปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ ที่ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการอย่างได้ผล (วัฒนาพร ระบุว่า, 2542) การสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ลักษณะนิสัย) และทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และด้าน EQ (Emotional Quotient) ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข” (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2552)

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษายังไม่มีความ ชัดเจนและเป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียังขาดรายละเอียด ถึงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มงานวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสรุปในภาพรวมว่า การพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงไม่มีคุณภาพและ มาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลักการอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักการและกระบวนการสอน ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น หลักการ บูรณาการ หลักการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง หลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หลักการเรียนรู้ทักษะกระบวนการต่างๆ หลักการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม หลักการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริม พัฒนาผู้สอนให้นำหลักการแนวคิดมาเป็นแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร และสนองต่อเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารูปแบบและวิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ ถึงความเหมาะสมกับ การบริหารการจัดการเรียนรู้ทำให้พบว่า การให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ต้องมีกระบวนการ อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกระบวนการแสวงหาความรู้ จากการศึกษาทดลองในรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบที่สนับสนุนครูให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้เหมาะสมและน่าสนใจ คือ รูปแบบโมเดลชิปปา (CIPPA MODEL) ของทิศนา ขัมมณี ใน 5 แนวคิด จึงนำมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามองค์ประกอบดังนี้ 1) การส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้โดยเน้น ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) การส่งเสริมครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน 3) การส่งเสริมและพัฒนาครูเพื่อให้จัดการเรียนรู้แบบมีทักษะกระบวนการ 4) การสนับสนุนและพัฒนาครูเพื่อให้จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางกาย 5) การสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการสนับสนุนครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบโมเดลชิปปา ใน 5 แนวคิด ของทิศนา ขัมมณีดังกล่าว น่าจะมีความเหมาะสมกับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มากที่สุด เพราะเป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อครูให้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน จากการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา ขาดรูปแบบและกรอบในการดำเนินงาน ทำให้การบริหาร การจัดการเรียนรู้ขาดความชัดเจน เมื่อนำรูปแบบโมเดลชิปปา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามกิจกรรมใน 5 แนวคิด การบริหารงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะส่งเสริมพัฒนานักเรียนของโรงเรียนมีคุณภาพ และยังเป็นการบริหาร วิชาการที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถพัฒนาตนเป็นครูมืออาชีพได้ ซึ่งโรงเรียนได้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว แต่อาจยังมีได้ เน้น บริหารจัดการเรื่องนี้อย่างจริงจังมากนัก การวิจัยเรื่องนี้ น่าจะส่งผลสู่การพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาได้เหมาะสมมากขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูโดยทั่วไปที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,106 คน จาก 102 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 291 คน จาก 102 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละขนาดของโรงเรียน จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย และด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า 1.00 ทุกข้อ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตาม เพศ และตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 การเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง	4.26	0.53	มาก
2. ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน	4.22	0.65	มาก
3. ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ	4.49	0.41	มาก
4. ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย	4.47	0.45	มาก
5. ด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.47	0.44	มาก
รวม	4.38	0.31	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49) รองลงมา คือ ด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.47) ด้าน

ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) และด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$)

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ชาย n = 128		หญิง n = 163		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง	4.20	0.55	4.30	0.52	-1.471	.130
2. ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน	4.26	0.64	4.18	0.66	.932	.600
3. ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการ	4.56	0.40	4.44	0.41	2.552	.841
4. ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย	4.52	0.41	4.43	0.47	1.628*	.000
5. ด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.52	0.42	4.44	0.45	1.554	.156
โดยภาพรวม	4.41	0.30	4.36	0.32	1.455	.221

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเฉพาะด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้บริหารสถานศึกษา n = 29		ครูผู้สอน n = 262		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง	4.30	0.53	4.25	0.53	.453	.641
2. ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน	3.99	0.66	4.24	0.65	-1.900	.981
3. ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการ	4.64	0.41	4.48	0.40	1.972	.472
4. ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย	4.47	0.44	4.47	0.45	.077	.844
5. ด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.60	0.38	4.46	0.44	1.807*	.021
โดยภาพรวม	4.40	0.28	4.38	0.31	.349	.428

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเฉพาะด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.188	.828
ภายในกลุ่ม	82.270	288	.286		
รวม	82.378	290			
2. ด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน					
ระหว่างกลุ่ม	.183	2	.092	.214	.808
ภายในกลุ่ม	123.677	288	.429		
รวม	123.860	290			
3. ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ					
ระหว่างกลุ่ม	2.366	2	1.183	7.436*	.001
ภายในกลุ่ม	45.827	288	.159		
รวม	48.193	290			
4. ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย					
ระหว่างกลุ่ม	4.963	2	2.481	13.265*	.000
ภายในกลุ่ม	53.874	288	.187		
รวม	58.836	290			
5. ด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้					
ระหว่างกลุ่ม	2.406	2	1.203	6.456*	.002
ภายในกลุ่ม	53.661	288	.186		
รวม	56.067	290			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.930	2	.465	4.943*	.008
ภายในกลุ่ม	27.100	288	.094		
รวม	28.030	290			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการ ด้านผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางกาย และด้านผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง และด้านผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีทักษะกระบวนการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ครูผู้สอนได้เน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติตามกติกาที่กลุ่มร่วมกันสร้าง ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและสนับสนุนผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญญกร คำแก้ว และเพ็ญญา สุขเสริม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ ประทุมสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาการบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่งเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศเป็นตัวกำหนดความแตกต่างด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพรรัตน์ ทิพย์สมบัติ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูแม้จะมีหน้าที่และขอบข่ายงานที่รับผิดชอบต่างกัน แต่ในด้านการจัดการเรียนการสอนถือว่า มีภาระหน้าที่ร่วมกันในการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือกันเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียน ทั้งต้องดำเนินนโยบาย กรอบและแนวทางที่กำหนดของกระทรวงงาน ให้เป็นไปตามผู้ตอบแบบสอบถาม จึงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก จะมีปัญหาน้อย เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก สามารถการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและธรรมชาติของผู้เรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์จากการเรียนรู้กับชีวิตจริงได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย และส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญญกร คำแก้ว และเพ็ญญา สุขเสริม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

การส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ครูผู้สอนได้เน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติตามกติกาที่กลุ่มร่วมกันสร้าง ให้ผู้เรียนได้แสดงออก และสนับสนุนผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติจริง

ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีทักษะกระบวนการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติโดยใช้ร่างกาย ความคิด และการพูด
- 1.2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนแบบมีการร่วมมือ ร่วมแรง และทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์
- 1.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามกติกาที่กลุ่มร่วมกันสร้าง
- 1.4 ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน และนำติดตัวไปใช้ในชีวิตจริง
- 1.5 ควรจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา และเหมาะสมกับสภาพ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากนั้นนำปัจจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คู่มือปฏิรูประบบบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐกร คำแก้ว และเพ็ญญา สุขเสริม. (2564). บทบาทในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 215-227.
- ทิตนา แคมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธากรพิมพ์.
- ธัญลักษณ์ ประทุมสินธุ์. (2561). การบริหารการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. หนองบัวลำภู: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). แนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สหાયบล็อกรและการพิมพ์.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2552). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำพรรัตน์ ทิพย์สมบัติ. (2559). พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

The Guidelines for Competency Development of School Administrators Under Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen

Paitoon Waewwong^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author: Film56199@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to 1) study the current status, desired status, and competency needs of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Khon Kaen, and 2) study the guidelines for developing competency of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Khon Kaen. The sample group consisted of 83 school administrators and 259 teachers, totaling 342 people. The sample size was determined by opening the Krejcie and Morgan table by stratified random sampling according to the proportion of school size. The instrument used was a questionnaire in a dual response format with 5 levels. The content validity value (IOC) was between 0.67–1.00 and the reliability value was calculated by Cronbach's alpha coefficient. The reliability value of the current status was 0.967 and the reliability value of the desired status was 0.973. The semi-structured interview form and the appropriateness and feasibility assessment form were used. The statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI modified) technique was used to prioritize the needs. The results of the study found that 1) The current status of the competence of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Khon Kaen, overall and in each aspect, had a high mean. The overall and desired conditions in each aspect had the highest mean. The overall needs had a PNI modified needs index of 0.080. 2) The guidelines for developing the competence of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Khon Kaen, Khon Kaen, consisted of 5 components and 12 guidelines: 3 guidelines for vision, 2 guidelines for self-development, 2 guidelines for communication and motivation, 3 guidelines for strategic thinking, and 2 guidelines for teamwork. The results of the evaluation of suitability and feasibility were overall at the highest level.

Keywords: Current Conditions, Desired Conditions, Needs Assessment, Competencies of School Administrators

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ไพฑูรย์ แววงค์^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author: Film56199@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 83 คน และครูผู้สอนจำนวน 259 คน รวมทั้งสิ้น 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบสองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.967 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.973 แบบสัมภาษณ์ก็มีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified = 0.080 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ขอนแก่น มี 5 องค์ประกอบ 12 แนวทาง ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 2 แนวทาง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2 แนวทาง ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ 3 แนวทาง และด้านการทำงานเป็นทีม 2 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2562) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ สมชาย เทพแสง (2563) ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเป็นกระบวนการที่จำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังประสบปัญหาสำคัญหลายประการ อาทิ การขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและการประสานงาน รวมถึงการขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ พิมพอร สดเอี่ยม (2564) ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือการขาดการ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาความท้าทายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มุ่งค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป ดังนั้น การศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างสมรรถนะที่ดีแก่ผู้เรียน ครอบคลุมไปถึงคุณภาพ ความรู้ การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่เป็นสังคม สถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่ดีสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การดำเนินงานของสถานศึกษาต้องขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องมีการจัดองค์การ (Organizing) บริหารองค์การ (Performance management) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การควบคุม (Controlling) การงบประมาณ (Budgeting) และการรายงานผลการดำเนินการ (Reporting) ซึ่งเปรียบผู้บริหารสถานศึกษาเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญที่จะควบคุมการดำเนินของทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น และสอดคล้องกัน

จากประเด็นดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และบูรณาการข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับนักเรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในการที่จะขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรมุ่งหวังโดยต้องใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ซ่อนอยู่แสดงออกเป็นพฤติกรรมในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในหน่วยงานการศึกษามากขึ้น เพราะในการกำหนดสมรรถนะ จะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พิชามณชู ลาวชัย (2562) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา ไม่ใช่ทำหน้าที่เพียงการบริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้นๆ ด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ดีเด่นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองว่าบุคลากรภายในองค์กรของตนเองว่าเป็นอย่างไร มีความสุขในการทำงานหรือไม่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารได้สร้างความเครียดและความกดดันให้กับครูหรือไม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นทุกเรื่อง มีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด เพราะนี่คือสมรรถนะที่อยู่ภายในตัวของผู้บริหาร สมรรถนะถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา และที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูและนักเรียน หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดสมรรถนะ ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ยาก อีกทั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การจัดการในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและให้การศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 83 คนและครู จำนวน 3004 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3119 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 83 คน ส่วนครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้เท่ากับจำนวน 259 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 342 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 เป็น 1) แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.967 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.973 และ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 สถานศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นแบบประเมินที่ใช้มาตรฐานค่า 5 ระดับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1) ด้านมิวสิคัล	3.54	0.52	มาก	4.69	0.48	มากที่สุด	0.324	1
2) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	3.56	0.45	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	0.292	4
3) ด้านการทำงานเป็นทีม	3.63	0.53	มาก	4.64	0.43	มากที่สุด	0.278	5
4) ด้านการพัฒนาตนเอง	3.58	0.62	มาก	4.63	0.42	มากที่สุด	0.293	3
5) ด้านการสื่อสาร	3.61	0.56	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด	0.295	2
เฉลี่ยรวม	3.58	0.53	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.296	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.56$) และด้านมิวสิคัล ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.64$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNIM_{Modified} = 0.296$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNIM_{Modified} = 0.324$) รองลงมา ด้านการสื่อสาร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNIM_{Modified} = 0.295$) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNIM_{Modified} = 0.293$) และ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNIM_{Modified} = 0.292$) ตามลำดับ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNIM_{Modified} = 0.278$)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มี 5 ด้าน 12 แนวทาง โดยมีแนวทางในการพัฒนา แต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์ มีความเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง ในภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นผู้ริเริ่ม สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีและใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบการบริหารการศึกษา และมีการนำรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาสู่องค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทันสมัยและมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมสื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีอาชีพ

ด้านที่ 2 การพัฒนาตนเอง

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับทักษะความรู้ ความเข้าใจ ในการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและกระแสโลกเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมเพื่อนามาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา และร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การสื่อสาร

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาไพเราะ วาจาสุภาพ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดีในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและนำสู่การปฏิบัติได้จริง มอบหมายงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรและมีการปรึกษาหารือเน้นด้านการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกท่าทางที่เหมาะสมกับการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เน้นตามหลักของภาวะผู้นำที่ครองตน ครองคน ครองงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดกิจกรรมการละลายพฤติกรรมเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้และทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีทัศนคติในแง่บวก สร้างความเชื่อมั่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้านที่ 4 การคิดเชิงกลยุทธ์

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องออกแบบหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นสำคัญแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค วิธีการ จัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการสอนแบบ Active Learning และรูปแบบอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและสามารถทำงานร่วมกับ กลุ่มคนที่หลากหลายได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกัน สามารถดำเนินงานในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ทุกคนมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข มีการวางแผนและระบุหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานตามกรอบงานอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษา มีการให้ออกาสตัดสินใจ เชื่อมั่น สร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน โดยนำทรัพยากรที่มีมาสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ อัญชุลีภรณ์ คำภีระ และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2565) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยผลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ตามลำดับ สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริหารที่ดี การสื่อสารจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพัฒนาตนเอง

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารและในปัจจุบันที่มีโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งและกำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สมาชิกในสถานศึกษานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์ห้ององค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในสถานศึกษา อันเกิดจากการฝึกอบรม มีทักษะทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะด้านดิจิทัลถือว่ามีควมจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ มานนท์ และธานี เกสทอง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้เสนอแนวทางว่า ควรจัดอบรมหลักสูตรการสร้างวิสัยทัศน์การมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ มิติคุณภาพของวิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์การ OD เครื่องข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้วิธีการบรรยาย การระดมความคิด และการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

2. ด้านการสื่อสาร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสร้างแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาคือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาไพเราะ วาจาสุภาพ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร

3. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตาม ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนามาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบรรณ ลาสาและคณะ (2560) ความต้องการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร และมีการพัฒนาบุคลิกภาพ และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านสมรรถนะโดยมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการพัฒนา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สอดคล้องกับ มาณะ ครุฑาโรจน์ (2563) ทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารให้ครอบคลุมทั้ง 6 กลยุทธ์ รวมถึงด้านส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงานวิชาการ ด้านความกล้าหาญทาง จริยธรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณ ด้านความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ (Competency) สูง คือ มีและใช้ ความรู้ ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ใฝ่ใฝ่ใจและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษาที่วางไว้ โดยมีแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารมีการวางแผนและระบุหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานตามกรอบงานอย่าง ชัดเจนตามความรู้ ความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษา ให้ออกาสตัดสินใจ เชื่อมั่นและเคารพในการตัดสินใจ ในบางเรื่องเริ่ม จากโครงการเล็กพัฒนาเป็นโครงการที่ใหญ่ขึ้น และให้คำชมเชยในที่สาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่ามีแนวทางในการพัฒนาคือ หน่วยงานต้นสังกัดมอบนโยบายให้ ผู้บริหารสถานศึกษา กระจายอำนาจการบริหารให้ครูโดยแบ่งเป็นหัวหน้างาน 4 ฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานทั้ง 4 ด้านเกิดความคล่องตัว โดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแล สนับสนุนงบประมาณ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น จัดทำโครงการ กิจกรรม อย่างเพียงพอ

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น มี รายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาตนเองและ วิชาชีพเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในสถานศึกษา อันเกิดจากการฝึกอบรม มีทักษะทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

2. ด้านการสื่อสาร พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาไพเราะ วาจาสุภาพ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการ ติดตาม ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนามาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า ควรมีการพัฒนา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร

5. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนและระบุหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานตามกรอบงานอย่าง ชัดเจนตามความรู้ ความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษา ให้ออกาสตัดสินใจ เชื่อมั่นและเคารพในการตัดสินใจ ในบางเรื่องเริ่ม จากโครงการเล็กพัฒนาเป็นโครงการที่ใหญ่ขึ้น และให้คำชมเชยในที่สาธารณะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สรุปได้ว่า มีความต้องการในด้านการมีวิสัยทัศน์มากที่สุด ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนสมาชิกในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่ดีต่อระบบการศึกษาต่อไป

1.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 12 แนวทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามบริบท เพื่อให้เกิดผลกับผู้บริหารและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ตรงจุด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดมีประสิทธิผลมากที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เนื่องจากอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดสมรรถนะจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(1), 121-136.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- พิชามญชู่ ลาวชัย. (2562). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์, 17(3), 112-125.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2564). การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45-57.
- มานะ ครุฑโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: อักษรพาพัฒนา.
- วีรวัฒน์ มานนท์ และธานี เกสทอง. (2556). แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 59-72.

- สมชาย เทพแสง. (2563). สมรรถนะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบรรณ ลาสา, ไพวุฒิ ลังกา และวิสุทธิ ราตรี. (2560). ความต้องการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(2), 120-132.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- อัญชุลีภรณ์ คำภีระ และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(4), 1318-1332.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Preparing for the BANI World

Somjai Maneewong^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author: samajai_1@hotmail.com

ABSTRACT

This article aims to study the preparation for dealing with the BANI world. The results of the study found that: In the BANI era, where the world is characterized by Brittleness, Anxiety, Nonlinearity, and Incomprehensibility, preparing for and developing essential skills has become crucial for living and working effectively. This article emphasizes key skills such as Resilience, Emotional Regulation and Stress Management, Critical and Strategic Thinking, and Innovative Thinking to empower individuals and organizations to adapt and thrive in an unpredictable environment.

Keywords: Preparing, Coping, BANI World

การเตรียมตัวเพื่อรับมือกับโลกยุค BANI

สมใจ มณีวงษ์^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author: samajai_1@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับมือกับโลกยุค BANI ผลการศึกษาพบว่า ในยุค BANI ซึ่งโลกเต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความซับซ้อนที่ยากจะเข้าใจ (Incomprehensible) การเตรียมพร้อมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นกลายเป็นหัวใจสำคัญของการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้เน้นย้ำทักษะสำคัญ เช่น ความยืดหยุ่น (Resilience), การจัดการความเครียดและควบคุมอารมณ์ (Emotional Regulation and Stress Management), การคิดเชิงวิพากษ์และกลยุทธ์ (Critical and Strategic Thinking), และ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Thinking) เพื่อเสริมศักยภาพให้บุคคลและองค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในโลกที่ไม่แน่นอน

คำสำคัญ: การเตรียมตัว, การรับมือ, โลกยุค BANI

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน คำว่า “BANI” ได้ถูกใช้เพื่ออธิบายลักษณะของโลกในปัจจุบัน โดย BANI ย่อมาจาก Brittle (เปราะบาง), Anxious (ก่อให้เกิดความวิตกกังวล), Nonlinear (ไม่เป็นเส้นตรง), และ Incomprehensible (ยากต่อการเข้าใจ) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่องค์กรและบุคคลต้องเผชิญ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของสถานการณ์ และการจัดการข้อมูลจำนวนมากที่ซับซ้อนและบางครั้งยากต่อการทำความเข้าใจ (Caldwell, 2020) โลก BANI ได้กลายเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร แต่ยังครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตของบุคคลในระดับต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่ได้เป็นไปตามแบบแผนเดิม ความเปราะบางในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและความวิตกกังวลในระดับที่สูงขึ้น (Boyd, 2021)

การปรับตัวในโลกแบบนี้จึงต้องการทักษะใหม่ที่แตกต่างจากอดีต โดยเฉพาะทักษะในการจัดการกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อน การเตรียมพร้อมรับมือกับโลก BANI จึงไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด และการจัดการกับอารมณ์และความเครียดที่เกิดจากความไม่แน่นอน นอกจากนี้ การสร้างความยืดหยุ่นในตัวบุคคลและองค์กรยังเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สามารถผ่านพ้นความท้าทายในยุคนี้ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Eisenberg, 2022) ดังนั้น บทความนี้จะสำรวจและวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเตรียมตัวรับมือกับโลก BANI และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับโลกยุค BANI

ในยุคของโลก BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ซึ่งสะท้อนถึงความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงในสังคมและองค์กร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนนั้นมีหลายด้าน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำความเข้าใจและรับมือกับสถานการณ์ในยุคนี้ได้

1. VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)

แนวคิด VUCA ซึ่งถูกนำมาใช้ครั้งแรกในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดการณ์ไม่ได้ในโลกการทำงานและสังคม โดย VUCA ประกอบด้วยสี่องค์ประกอบหลัก:

- 1) Volatility (ความผันผวน) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง
- 2) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) ความยากลำบากในการทำนายอนาคต
- 3) Complexity (ความซับซ้อน) การเชื่อมโยงระหว่างหลายๆ องค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ง่าย
- 4) Ambiguity (ความคลุมเครือ) ความไม่ชัดเจนในความหมายและผลกระทบของเหตุการณ์

แนวคิด VUCA นั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับโลก BANI โดยเฉพาะในด้านของความไม่แน่นอนและความซับซ้อนที่ส่งผลให้การตัดสินใจมีความยุ่งยากมากขึ้น (Bennett & Lemoine, 2014)

2. การปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Adaptation Theory)

ทฤษฎีการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์เน้นว่าการปรับตัวขององค์กรหรือบุคคลในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้จากสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการประสบความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่ได้มาจากการวางแผนที่มีนัยคงเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (D'Aveni, 1994)

3. ความยืดหยุ่น (Resilience Theory)

แนวคิดเรื่องความยืดหยุ่น (Resilience) นับเป็นทฤษฎีสำคัญในการอธิบายความสามารถในการรับมือกับความเปราะบางและความวิตกกังวลที่โลก BANI กำหนดขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นที่การพัฒนา "ความยืดหยุ่นทางจิตใจ" และ "ความยืดหยุ่นในระบบ" โดยความยืดหยุ่นเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ผ่านการฝึกฝนและการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ (Holling, 1973)

4. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Theory)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในโลกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ไม่ควรจำกัดอยู่แค่ในสถานศึกษา แต่ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปรับตัว (Candy, 1991) ในยุค BANI การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคิดเชิงซับซ้อน (Complexity Theory)

ทฤษฎีการคิดเชิงซับซ้อนมาจากการศึกษาระบบซับซ้อนที่มีองค์ประกอบต่างๆ มากมายที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกัน แนวคิดนี้ระบุว่า การเข้าใจโลกที่ไม่เป็นเส้นตรงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันจำเป็นต้องใช้แนวคิดที่มองเห็นการเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ มากกว่าการวิเคราะห์แบบเส้นตรง ทฤษฎีนี้เป็นรากฐานสำคัญในการทำความเข้าใจโลกที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนในยุค BANI (Mitchell, 2009)

ทักษะที่จำเป็นในโลก BANI

ทักษะที่จำเป็นในโลก BANI สามารถแบ่งเป็นหมวดหมู่ทักษะที่สำคัญในการรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของโลก BANI

1) ทักษะความยืดหยุ่น (Resilience Skills): ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และจัดการกับความเปราะบางได้อย่างเหมาะสม ทักษะความยืดหยุ่น (Resilience Skills) หมายถึงความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการฟื้นตัวและปรับตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก ความเครียด หรือความเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ทักษะนี้เป็นการผสมผสานระหว่างความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน การรับมือกับความกดดัน และการฟื้นฟูสภาพจิตใจและร่างกายจากอุปสรรคต่างๆ เพื่อกลับสู่สภาวะปกติหรือดีกว่าเดิม ทักษะความยืดหยุ่นช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ที่ท้าทายได้โดยไม่ยอมแพ้หรือหดหู่ เช่น การจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความสงบในสภาวะวิกฤต และการมองหาโอกาสใหม่ๆ ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ทักษะนี้มีความสำคัญมากในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและไม่แน่นอนอย่างในยุค BANI

องค์ประกอบของทักษะความยืดหยุ่นประกอบไปด้วย 1. การปรับตัว (Adaptability) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองหรือวิธีการทำงานเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง 2. การรับมือกับความเครียด (Stress Management) ทักษะในการจัดการกับความกดดันทางจิตใจหรืออารมณ์ในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย 3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองหาด้านดีหรือโอกาสในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 4. ความยืนหยัด (Perseverance) การไม่ย่อท้อต่อปัญหาและการก้าวข้ามความล้มเหลวเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายทักษะเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกการจัดการอารมณ์ และการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ

2) ทักษะการจัดการความวิตกกังวล (Emotional Regulation and Stress Management):

การบริหารจัดการอารมณ์ในสภาวะที่ไม่แน่นอนและกดดันทักษะการจัดการความวิตกกังวล (Emotional Regulation and Stress Management) หมายถึงความสามารถในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และความกดดัน ในสถานการณ์ที่ทำให้ท้อหรือไม่แน่นอน ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาสมดุลทางอารมณ์และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ในโลก BANI การจัดการความวิตกกังวลไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยในการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง ทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และเชิงกลยุทธ์ (Critical and Strategic Thinking): การคิดเชิงลึกและวางแผนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่ได้เป็นเส้นตรง ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และเชิงกลยุทธ์ (Critical and Strategic Thinking Skills) หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างรอบคอบและลึกซึ้ง เพื่อหาข้อสรุปที่มีเหตุผล พร้อมทั้งพิจารณาทางเลือกต่างๆ และวางแผนในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนทักษะการคิดทั้งสองประเภทนี้มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนหรือซับซ้อน เช่น ในยุค BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ซึ่งต้องการความสามารถในการคิดที่ลึกซึ้งและเป็นระบบมากขึ้น

4) ทักษะการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Thinking) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทักษะการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาหรือเพิ่มคุณค่าในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาและสร้างสิ่งที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งสร้างผลกระทบในทางบวกต่อองค์กร สังคม หรือเศรษฐกิจ การคิดเชิงนวัตกรรมต้องการการมองเห็นทางเลือกหรือโอกาสที่คนอื่นอาจมองข้าม รวมทั้งความกล้าในการลองทำสิ่งใหม่และการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เคยถูกนำเสนอมาก่อน การพัฒนาทักษะการสร้างสรรค่นวัตกรรมทักษะนี้สามารถพัฒนาได้ผ่านการส่งเสริมให้มีความคิดเปิดกว้างและกล้าที่จะทดลองวิธีการใหม่ๆ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมผ่านการทำงานที่ต้องใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวในยุค BANI

ในยุค BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) หลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวได้เน้นการสร้างความยืดหยุ่น ปรับตัวอย่างรวดเร็ว และนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างขององค์กรที่สามารถปรับตัวได้ดีในยุคนี้มีหลายแห่ง โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน

1. Amazon เป็นตัวอย่างสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวในยุค BANI โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของ COVID-19 ที่ทำให้รูปแบบการบริโภคเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว Amazon ได้ตอบสนองด้วยการเพิ่มศักยภาพในการจัดการระบบโลจิสติกส์และขยายธุรกิจด้านบริการคลาวด์ (Amazon Web Services) ที่กลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักของบริษัทในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ Amazon ยังมีความยืดหยุ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ตามความต้องการของตลาดและผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. Netflix เป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวจากการเป็นบริษัทให้บริการเช่าภาพยนตร์แบบ DVD ไปสู่บริการสตรีมมิ่งออนไลน์ที่มีอิทธิพลอย่างมากในอุตสาหกรรมบันเทิง การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของ Netflix ในการลงทุนในเนื้อหาต้นฉบับและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ใช้เพื่อปรับแต่งประสบการณ์ของผู้ชมเป็นตัวอย่างของการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป

3. Tesla ภายใต้การนำของ Elon Musk ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicles) โดยมีการนำเสนอเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ท้าทายต่ออุตสาหกรรมยานยนต์แบบดั้งเดิม การคิดเชิงนวัตกรรมและการมองเห็นโอกาสในตลาดใหม่ ทำให้ Tesla มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมพลังงานและยานยนต์ การพัฒนาความยืดหยุ่นในการผลิตและการตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นของตลาดในยุค BANI ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ Tesla ประสบความสำเร็จ

4. Zoom คืออีกหนึ่งตัวอย่างขององค์กรที่เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วในยุค BANI โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของ COVID-19 ซึ่งการทำงานระยะไกล (Remote Work) กลายเป็นสิ่งที่จำเป็น Zoom ได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานทั่วโลกที่เพิ่มขึ้นอย่างกะทันหันและสามารถปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นทั้งด้านการบริการ การสนับสนุนผู้ใช้ และการรักษาความปลอดภัยในการใช้งาน จนกลายเป็นหนึ่งในแพลตฟอร์มที่สำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันทางออนไลน์

5. Unilever หนึ่งในองค์กรระดับโลกด้านสินค้าอุปโภคบริโภคได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวในยุค BANI โดยการเน้นการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability) และการใช้แนวทางที่รับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจ Unilever ได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์โดยเน้นการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาแผนการตลาดที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคที่ใส่ใจต่อความยั่งยืนมากขึ้น องค์กรเหล่านี้ประสบความสำเร็จในยุค BANI เพราะมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความเสี่ยงและความซับซ้อนของโลกสมัยใหม่ โดยใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่ท้าทาย

ในประเทศไทย มีหลายองค์กรด้านการจัดการศึกษาที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ซึ่งในบริบทนี้องค์กรการศึกษาในไทยได้พัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ทันกับความต้องการและความท้าทายที่เกิดขึ้น

1. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (Sukhothai Thammathirat Open University - STOU) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นตัวอย่างของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวโดยใช้การเรียนการสอนทางไกลเป็นรูปแบบหลักมาตั้งแต่ก่อตั้ง ความสามารถในการจัดการการเรียนการสอนผ่านสื่อที่หลากหลาย รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเข้าถึงนักศึกษาในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถรักษาคุณภาพการศึกษาได้ในช่วงการระบาดของ COVID-19 และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chulalongkorn University) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอีกหนึ่งองค์กรการศึกษาที่ปรับตัวอย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์เช่น “CHULA MOOC” และการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ จุฬาฯ ได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคที่ต้องการการศึกษาแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของตลาดแรงงาน

3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Thammasat University) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องปรับตัวในยุค BANI ธรรมศาสตร์ได้เปิดโครงการ “Thammasat University Online Education” ที่เน้นการสร้างสรรคหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาในรูปแบบ “Hybrid Learning” ที่ผสมผสานการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและออนไลน์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการความยืดหยุ่นในการเรียน

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (King Mongkut's University of Technology Thonburi - KMUTT) KMUTT เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษาในยุคดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (IoT) ในการสนับสนุนการเรียนการสอน รวมถึงการเปิดหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้อผ่านการปฏิบัติและการวิจัย ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในระดับองค์กรภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปรับตัว โดยการส่งเสริม “การเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning)” และการพัฒนาระบบ “การเรียนออนไลน์ DLTV” ซึ่งเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

6. กลุ่มโรงเรียนเอกชน (Private Schools) โรงเรียนเอกชนหลายแห่งในประเทศไทย เช่น โรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนที่เน้นการศึกษาแบบสากล ได้แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในยุค BANI โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น “การเรียนรู้ออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล” และการใช้เครื่องมือการเรียนการสอนที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน นอกจากนี้ โรงเรียนเหล่านี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะทางด้านความคิดเชิงวิพากษ์และนวัตกรรมที่จำเป็นสำหรับนักเรียนในโลกอนาคต

การพัฒนาทักษะและการเตรียมพร้อมรับมือกับโลก BANI

1. พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นทักษะสำคัญ องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะที่สำคัญในการรับมือกับความไม่แน่นอนในยุค BANI เช่น ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และเชิงกลยุทธ์ (Critical and Strategic Thinking), การจัดการความเครียดและความวิตกกังวล (Emotional Regulation and Stress Management), และทักษะการปรับตัว (Adaptability) เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อน โปรแกรมที่เน้นทักษะดิจิทัล ควรมีบทบาทสำคัญเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน

2. การสนับสนุนจากองค์กรในด้านความยืดหยุ่น ควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความยืดหยุ่น (Resilience) และความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน เช่น การเปิดโอกาสให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements) เพื่อให้พนักงานสามารถปรับสมดุลระหว่างการงานและการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ สนับสนุนการพัฒนา ทักษะการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม (Innovative Problem-Solving) โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เกิดการทดลองและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและความเปราะบางของโลกธุรกิจ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในยุค BANI เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการอบรมทั้งในและนอกสถานที่ รวมถึงการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และ MOOC (Massive Open Online Courses) ที่สามารถพัฒนาความรู้ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนเพื่อสนับสนุน “ทักษะที่นอกเหนือจากงานปัจจุบัน” เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. สร้างระบบการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด ในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและความวิตกกังวล องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น การจัดโปรแกรม “การให้คำปรึกษา (Counseling Services)” และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายและสมดุลทางอารมณ์ เช่น การฝึกสมาธิ (Mindfulness) และการฝึกอบรมด้านการจัดการความเครียด

5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างเครือข่าย องค์กรควรส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดกลุ่ม “Community of Practice” เพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้ การสร้าง “วัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน” จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค BANI

แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค BANI ในบริบทของประเทศไทย ควรมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน ครู และระบบการศึกษาทั้งหมด เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนและรวดเร็ว โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

1. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

1.1 ทักษะความยืดหยุ่น (Resilience Skills) นักเรียนต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับความท้าทาย และมีทักษะในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวหรือปัญหาที่ไม่คาดคิด การส่งเสริมทักษะเหล่านี้ควรรวมถึงการสอนให้นักเรียนหาวิธีการเผชิญกับปัญหาในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและความซับซ้อน

1.2 การคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking) นักเรียนควรได้รับการฝึกให้มีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่ไม่คาดคิด การสอนวิธีการตั้งคำถามและประเมินข้อมูลที่มีความซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการเตรียมความพร้อม

2. การใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ดิจิทัล

ในยุค BANI ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัล ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ องค์การการศึกษาควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนการสอน เช่น การเรียนออนไลน์ (e-Learning) หรือ การสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงพัฒนาทักษะทางดิจิทัลในการค้นคว้าข้อมูลและการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยี

3. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุคที่ความรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจรวมถึงการสร้างโอกาสให้เรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การทำงานร่วมกับชุมชน การทำโครงการวิจัยย่อย และการนำเสนอผลงานในสถานการณ์จริง

4. การสนับสนุนทางจิตใจและการจัดการความเครียด

ด้วยความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้นในยุค BANI การสนับสนุนด้าน “สุขภาพจิต” และการจัดการความเครียดถือเป็นสิ่งสำคัญ ครูและนักเรียนควรได้รับการฝึกฝนวิธีการจัดการอารมณ์และความเครียดผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกสติ (Mindfulness) และการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีระบบสนับสนุนที่ช่วยเหลือนักเรียนในการเผชิญกับความกดดันทางการเรียนและปัญหาส่วนตัว

5. การปรับตัวของครูและผู้บริหารการศึกษา

ครูและผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัวเช่นเดียวกับนักเรียน องค์การการศึกษาควรส่งเสริม “การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของครู” อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีได้ ครูควรเป็นผู้นำในการใช้วิธีการสอนใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เช่น การใช้เทคโนโลยีเข้ามาผสมผสานในกระบวนการเรียนรู้

6. การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ประกอบการ

ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุค BANI โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ประกอบการ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของนักเรียน โดยโรงเรียนสามารถเปิดพื้นที่ให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับชุมชน หรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค BANI ของประเทศไทยควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การสนับสนุนสุขภาพจิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความพร้อมในการเผชิญกับโลกที่ไม่แน่นอน

บทสรุป

การเตรียมความพร้อมรับมือกับโลก BANI จำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่ช่วยให้นักเรียนและองค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมทักษะที่สำคัญ การสนับสนุนจากองค์กร การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิตเป็นแนวทางที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในยุคที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนได้ ตัวอย่างองค์กรด้านการจัดการศึกษาของไทยที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวในยุค BANI ล้วนแล้วแต่เน้นการ

พัฒนาความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และการวางแผนกลยุทธ์ ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรการศึกษาในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). Chula MOOC: โครงการเรียนรู้ออนไลน์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://mooc.chula.ac.th/>.
- ปัทมา สิทธินาม. (2563). การปรับตัวของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล. วารสารการจัดการศึกษาไทย, 5(3), 12-18.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2564). การใช้ปัญญาประดิษฐ์และ Internet of Things (IoT) ในการจัดการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.kmutt.ac.th/>.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). Thammasat Online Education: การศึกษาแบบออนไลน์ในยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://tu.ac.th/>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2564). การจัดการเรียนการสอนทางไกลของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชในยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). DLTV: การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม. สืบค้นจาก <http://www.dltv.ac.th/>.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311-317.
- Boyd, R. (2021). Navigating the New World of BANI: How to Thrive in Uncertainty. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 678-691.
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- D'Aveni, R. A. (1994). Hypercompetition: Managing the dynamics of strategic maneuvering. *Free Press*, 45(3), 25-32.
- Davis, F. (2021). Resilience in the age of BANI: Developing strategies to thrive in uncertainty. *Business Strategy Review*, 12(3), 45-58.
- Eisenberg, P. (2022). Building Resilience in the Age of BANI. *International Journal of Management Science*, 58(2), 103-117.
- Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4(1), 1-23.
- Johansen, B. (2020). *Full-Spectrum Thinking: How to Escape Boxes in a Post-Categorical Future*. Broadway: Berrett-Koehler Publishers.
- Korostyshevskaya, A. (2020). How to thrive in a BANI world: Navigating a future that's brittle, anxious, nonlinear, and incomprehensible. Medium. Retrieved from <https://medium.com>.
- Mitchell, M. (2009). *Complexity: A guided tour*. Oxford: Oxford University Press.
- Stover, J. (2021). Stress management in a BANI world: How emotional regulation can help individuals and organizations succeed. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 101-115.

Growth Mindset A Framework for Success in Life and Work

Jakkrapong Wannakhan¹ and Wiyada Wannakhan^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author: wiyadawannakhan@gmail.com

ABSTRACT

This academic article aims to present the Growth Mindset concept, a significant psychological theory in both domestic and international educational contexts, explaining the notion that human capabilities can be developed and grown through effort, learning, and determination. The research analyzes the key components of Growth Mindset, including viewing failures as learning opportunities, believing in developable potential, and accepting criticism. The study findings reveal that individuals with a Growth Mindset are flexible, courageous in facing challenges, and capable of adapting effectively, especially in collaborative work contexts and continuous self-development. The article highlights that Growth Mindset is a crucial key to success in the 21st century, which demands personnel who learn and adapt continuously without pause.

Keywords: Growth Mindset, Self-Development, Capability, Learning

กรอบความคิดแบบเติบโตสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

จักรพงษ์ วรรณพันธ์¹ และ วิยะดา วรรณพันธ์^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author: wiyadawannakhan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอแนวคิด Growth Mindset ซึ่งเป็นทฤษฎีสำคัญทางจิตวิทยาการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยอธิบายถึงโมทัศน์ที่ว่าความสามารถของมนุษย์สามารถพัฒนาและเติบโตได้ด้วยความพยายาม การเรียนรู้ และความมุ่งมั่น งานวิจัยนี้วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของ Growth Mindset ประกอบด้วย การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ และการยอมรับคำวิจารณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มี Growth Mindset จะมีความยืดหยุ่น กล้าเผชิญความท้าทาย และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า Growth Mindset เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการบุคลากรที่มีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง

คำสำคัญ: กรอบความคิดแบบเติบโต, การพัฒนาตนเอง, ความสามารถ, การเรียนรู้

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นประเด็นที่นักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยาให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง แนวคิด Growth Mindset ที่นำเสนอโดย ดร.แคโรล ดเวค จากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้สร้างกระบวนทัศน์ใหม่ในการทำความเข้าใจความสามารถของมนุษย์ โดยท้าทายแนวคิดดั้งเดิมที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มนุษย์สามารถพัฒนาสมองและความสามารถได้อย่างไม่มีขีดจำกัด หากมีความเชื่อที่ถูกต้องและความมุ่งมั่นพยายาม Dweck, C. S. (2006) แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duckworth, A. L. (2016) ที่ค้นพบว่า "Grit" หรือความอดทนมุ่งมั่นมีความสำคัญยิ่งกว่าพรสวรรค์ในการบรรลุความสำเร็จ

ในบริบทสังคมไทย ประเวศ วะสี (2545) ได้ผลักดันแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ Growth Mindset โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องขณะที่ยังคง พานิช (2552) ได้ขยายแนวคิดสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กร Gladwell, M. (2008) นักเขียนและนักวิเคราะห์ชาวแคนาดา ได้นำเสนอทฤษฎี 10,000 ชั่วโมง ที่ชี้ให้เห็นว่าความเป็นผู้เชี่ยวชาญเกิดจากการฝึกฝนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่เพียงพรสวรรค์แต่กำเนิด แนวคิดนี้เป็นการสนับสนุนหลักการของ Growth Mindset อย่างชัดเจน ซึ่งบทความนี้มุ่งนำเสนอกรอบความคิดแบบเติบโตสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับ Growth Mindset

มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึง Growth Mindset ไว้อย่างน่าสนใจ ผู้เขียนจะนำเสนอไปตามลำดับเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นดังนี้

แนวคิดของ Dweck, C. S. (2006) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยเป็นเวลากว่า 30 ปี เกี่ยวกับพฤติกรรม และความเชื่อของมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จ มีหลักการสำคัญ คือ Two Mindsets

1. Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบตายตัว)

1.1 เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

- 1.2 มองว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับพรสวรรค์
- 1.3 หลีกเลียงความท้าทาย เกรงว่าจะล้มเหลว
- 1.4 มองความผิดพลาดเป็นการพิสูจน์ความสามารถ
- 1.5 พยายามพิสูจน์ตัวเองมากกว่าพัฒนาตัวเอง
2. Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต)
 - 2.1 เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม
 - 2.2 มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้
 - 2.3 เห็นความผิดพลาดเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา
 - 2.4 มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์สุดท้าย
 - 2.5 พร้อมรับฟังคำวิจารณ์เพื่อการปรับปรุงตนเอง

Dweck, C. S. (2006) อธิบายว่า Growth Mindset เชื่อมโยงกับ Neuroplasticity คือ

- 1) สมองสามารถสร้างเส้นประสาทใหม่ได้ตลอดเวลา
- 2) การฝึกฝนสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมอง
- 3) ความพยายามทำให้สมองมีการเชื่อมต่อประสาทเพิ่มขึ้น

ผลกระทบในบริบทต่าง ๆ ในด้านการศึกษา นักเรียนที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มประสบความสำเร็จมากกว่าให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าคะแนน มีความอดทนและพยายามมากขึ้นเมื่อพบอุปสรรค ในส่วนของการทำงาน พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูง กล้าเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในด้านความสัมพันธ์ ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น มีทัศนคติเชิงบวกในการแก้ปัญหา พร้อมให้โอกาสและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนา สรุป Growth Mindset คือปรัชญาชีวิตที่เชื่อในศักยภาพมนุษย์ว่าสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างไร้ขีดจำกัด ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และทัศนคติเชิงบวกความแตกต่างหลักระหว่าง Fixed Mindset กับ Growth Mindset อยู่ที่ "ความเชื่อ" ซึ่งจะส่งผลต่อ "พฤติกรรม" และ "ความสำเร็จ" ในที่สุด

Duckworth, A. L. (2016) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย ผู้มีชื่อเสียงจากการศึกษาเรื่อง "Grit" หรือความเพียรพยายาม มีแนวคิดดังนี้

ความหมายของ Grit พลังแห่งความมุ่งมั่นและความอดทนในระยะยาว ความสามารถในการยืนหยัดและดำเนินการต่อไปแม้เผชิญอุปสรรค และการมุ่งสู่เป้าหมายระยะยาวด้วยความตั้งใจอย่างแน่วแน่ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ความหนักแน่นทางอารมณ์
2. ความสามารถในการควบคุมตนเอง
3. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและยาวนาน
4. ความอดทนต่อความล้มเหลว
5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยการศึกษาในบริบทต่าง ๆ โรงเรียนทหาร (West Point) สนามสอบชิงรางวัล Spelling Bee โรงเรียนมัธยมศึกษา การประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ข้อค้นพบหลัก Grit มีความสำคัญมากกว่าพรสวรรค์หรือระดับ IQ บุคคลที่ประสบความสำเร็จไม่ใช่เพียงแค่คนฉลาด แต่เป็นคนที่มีความมุ่งมั่น ความสำเร็จเกิดจากความพยายามอย่างต่อเนื่องมากกว่าความสามารถพิเศษ

เครื่องมือวัด Grit พัฒนาแบบทดสอบ Grit Scale เพื่อวัดระดับความเพียรพยายาม ประกอบด้วยคำถามที่ประเมิน: 1) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายระยะยาว 2) ความสม่ำเสมอในความสนใจและความพยายาม 3) ความอดทนต่อความท้าทาย

การประยุกต์ใช้แนวคิด Grit ในการศึกษา 1) สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย 2) พัฒนากลยุทธ์การควบคุมตนเอง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้จากความล้มเหลว ส่วนในการทำงาน 1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น 2) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความพยายาม 3) สร้างระบบสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

สรุป Grit คือพลังขับเคลื่อนความสำเร็จที่แท้จริง เป็นความสามารถในการยืนหยัดและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายแม้เผชิญอุปสรรค ไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถหรือพรสวรรค์ โดยได้เน้นย้ำความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง

Malcolm Gladwell (2008) นักเขียนชาวแคนาดา นักวิเคราะห์และนักหนังสือพิมพ์ที่มีชื่อเสียงจากการเขียนหนังสือเชิงวิชาการและสังคมวิทยา ซึ่งตีพิมพ์โดย The New Yorker และเป็นนักเขียนหนังสือขายดีหลายเล่ม แนวคิดหลัก: ทฤษฎี 10,000 ชั่วโมง หนังสือ "Outliers: The Story of Success" ได้นำเสนอแนวคิดสำคัญว่า ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเกิดจาก 1) การฝึกฝนอย่างเข้มข้นประมาณ 10,000 ชั่วโมง 2) โอกาสและบริบทแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 3) การสะสมประสบการณ์อย่างเป็นระบบองค์ประกอบความสำเร็จ

1. การฝึกฝนอย่างเข้มข้น ความชำนาญเกิดจากการทุ่มเทเวลาฝึกฝน คุณภาพของการฝึกมีความสำคัญมากกว่าปริมาณการฝึกที่มีโครงสร้างและมีเป้าหมายชัดเจน
2. โอกาสทางประวัติศาสตร์และสังคม ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว บริบททางสังคม เศรษฐกิจ และประวัติศาสตร์มีอิทธิพล การได้รับโอกาสที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม
3. วัฒนธรรมและพื้นเพ พื้นฐานทางวัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จ การถ่ายทอดค่านิยมและวิถีคิดจากครอบครัวและสังคม ความได้เปรียบที่สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง

สรุป แนวคิดนี้สนับสนุนหลักการของ Growth Mindset อย่างชัดเจน โดยเน้นย้ำว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วย ความพยายามและการเรียนรู้ และพบว่าองค์ประกอบแห่งความสำเร็จได้แก่ 1) การฝึกฝนอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง 2) โอกาสทางสังคมและประวัติศาสตร์ 3) ความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ

ประเวศ วะสี (2545) ได้ให้แนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์องค์รวม ด้วยแนวคิดหลักด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุหรือสถานะ และให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์
2. การพัฒนาองค์รวม โดยมองมนุษย์ในมิติที่หลากหลาย ภายใจ ปัญญา และจิตวิญญาณการพัฒนาต้องครอบคลุมทุกมิติของชีวิตและเน้นความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคลและสังคม

แนวคิดสำคัญการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้คือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคมสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ส่งเสริมให้บุคคลตระหนักถึงศักยภาพของตนเองการสร้างสังคมแห่งปัญญา มุ่งเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สากล

บทบาทในการพัฒนาประเทศด้านการศึกษา เสนอแนวทางปฏิรูปการศึกษาแบบองค์รวม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมกระบวนการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านสาธารณสุข พัฒนาแนวคิดการแพทย์แบบองค์รวม เชื่อมโยงสุขภาพกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมสนับสนุน การดูแลสุขภาพแบบป้องกันและเสริมสร้าง หลักปรัชญาสำคัญ ความเป็นมนุษย์ เชื้อในศักยภาพการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ให้ความสำคัญกับคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์สนับสนุน การพัฒนาอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและองค์รวม การเรียนรู้คือกุญแจสำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคม โดยเชื่อมั่นว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างไร้ขีดจำกัด แนวคิดนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับหลักการของ Growth Mindset ที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการมองโลกในแง่บวก

วิจารณ์ พานิช (2556) ได้นำ Growth Mindset หรือกรอบความคิดแบบเติบโตมาเป็นแนวคิดที่ได้นำมาประยุกต์ใช้ในวงการศึกษาของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (TSQP) ด้วยความเชื่อที่ว่าความสามารถของคนเราสามารถพัฒนาได้ ไม่ว่าจะเป็นความฉลาด ทักษะ หรือความสามารถต่าง ๆ ต่างก็สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ การฝึกฝน และความพยายาม การมองปัญหาเป็นโอกาสแทนที่จะยอมแพ้เมื่อเจออุปสรรค คนที่มี Growth Mindset จะมองว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ เน้นการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมองว่าความสำเร็จเป็นผลมาจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง Growth Mindset มี

ความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อเชื่อว่าตัวเองสามารถพัฒนาได้ จะทำให้มีแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เพิ่มความมั่นใจการเผชิญหน้ากับความท้าทายและสามารถเอาชนะได้ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในตนเองส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต คนที่มี Growth Mindset จะเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ลดความเครียดเมื่อไม่กังวลเรื่องความสามารถที่จำกัด จะทำให้ลดความเครียดและความกดดันได้ ในส่วนของการนำมาใช้ในการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของครู การส่งเสริมให้ครูเชื่อว่านักเรียน ทุกคนสามารถพัฒนาได้ และมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเติบโตของนักเรียน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ แทนการเรียนรู้แบบท่องจำ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้: สร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลองผิดลองถูก และให้กำลังใจเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก ในส่วนของผลกระทบของ Growth Mindset ในวงการศึกษานักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น: เมื่อเชื่อว่าตัวเองสามารถทำได้ นักเรียนจะกล้าที่จะถามคำถามและแสดงความคิดเห็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการแก้ปัญหา ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต เมื่อนักเรียนมี Growth Mindset จะมีความอยากรู้อยากเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดไป

ประโยชน์ของ Growth Mindset

1. เพิ่มพูนความมั่นใจเมื่อเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง จะส่งผลให้มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้ที่มี Growth Mindset จะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการมองปัญหาเป็นโอกาสและความสามารถในการปรับตัว จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีการมีทัศนคติที่เปิดรับและความเข้าใจผู้อื่น จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้
5. บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การมีความอดทนและมุ่งมั่น จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

Growth Mindset เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน หรือความสัมพันธ์ การพัฒนา Growth Mindset จะช่วยให้เราสามารถปลดล็อกศักยภาพของตนเอง และบรรลุความสำเร็จในชีวิตได้อย่างเต็มที่เปรียบเทียบ Growth Mindset กับ Fixed Mindset: ความแตกต่างและผลกระทบ Growth Mindset และ Fixed Mindset เป็นสองแนวคิดที่อธิบายถึงวิธีคิดที่แตกต่างกันของคนเรา ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในชีวิตอย่างมาก แนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างและผลกระทบ Growth Mindset และ Fixed Mindset

Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต)	Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบคงที่)
ความเชื่อ : เชื่อว่าความสามารถของคนเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝน	ความเชื่อ : เชื่อว่าความสามารถของคนเราเป็นสิ่งที่กำหนดมาแต่เกิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
ทัศนคติ: มองปัญหาเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และเติบโต	ทัศนคติ : กลัวความล้มเหลวและหลีกเลี่ยงความ ท้าทาย
เป้าหมาย: เน้นการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้	เป้าหมาย: เน้นการพิสูจน์ตัวเองและได้รับการยอมรับ
ความพยายาม: ยินดีที่จะลงมือทำและพยายามอย่างต่อเนื่อง	ความพยายาม : ไม่ค่อยเต็มใจที่จะลงมือทำเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก
ความผิดพลาด: มองว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	ความผิดพลาด: มองว่าความผิดพลาดเป็นการสะท้อนถึงความสามารถที่จำกัดของตนเอง

ผลกระทบของ Growth Mindset และ Fixed Mindset นั้น Growth Mindset: ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเองสูง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และประสบความสำเร็จในชีวิตได้อย่างมาก ส่วน Fixed Mindset: ส่งผลให้บุคคลขาดความมั่นใจ กลัวความล้มเหลว และมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้ง่าย เมื่อเผชิญกับความยากลำบาก

วิธีพัฒนา Growth Mindset ตระหนักถึงความคิดของตนเอง: สังเกตว่าเรามีแนวโน้มที่จะคิดแบบไหนเปลี่ยนแปลงภาษาที่ใช้: ใช้คำพูดที่บ่งบอกถึงการพัฒนาและการเติบโตตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย: ก้าวออกจาก Comfort Zone เพื่อพัฒนาตนเองเรียนรู้จากความผิดพลาด: มองว่าความผิดพลาดเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้ให้กำลังใจตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองตัวอย่างในชีวิตประจำวัน นักเรียนที่มี Growth Mindset จะมีความมั่นใจในการเรียนรู้วิชาใหม่ ๆ แม้ว่าจะรู้สึกยากในตอนแรก พนักงานที่มี Growth Mindset จะเปิดรับความคิดเห็นและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองผู้ประกอบการที่มี Growth Mindset จะกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

บทสรุป

Growth Mindset พลังแห่งการเติบโตทางความคิดและศักยภาพ เป็นแนวคิดสำคัญทางจิตวิทยาการศึกษาที่พัฒนาโดย Carol Dweck ซึ่งนำเสนอมุมมองใหม่เกี่ยวกับความสามารถของมนุษย์ว่าไม่ได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่สามารถพัฒนาและเติบโตได้ด้วยความมุ่งมั่น การเรียนรู้ และความพยายาม บุคคลที่มี Growth Mindset จะมีลักษณะสำคัญ คือ การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเชื่อมั่นว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในบริบทการทำงาน จะช่วยสร้างศักยภาพที่โดดเด่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น กล้าเผชิญความท้าทาย และมุ่งมั่นพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องความสำเร็จของการมีปรากฏชัดในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็น ยอมรับคำวิจารณ์ และนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เป็นที่ยอมรับในทีมและองค์กร และมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานอย่างก้าวกระโดด การปลูกฝัง Growth Mindset จึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยการเชื่อว่าความสามารถไม่มีขีดจำกัด และทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ หากมีความมุ่งมั่นและวินัย Growth Mindset มีใช้เพียงแค่แนวคิด หากแต่เป็นวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ที่ยึดมั่นในแนวคิดนี้ย่อมเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ประสบความสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2545). กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- ปัทมา ลีสวัสดิ์ตระกูล. (2560). การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2555). การพัฒนา Mindset ครู. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2556). จาก Passive Learning ไปสู่ Active Learning. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Duckworth, A. L. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. New York: Scribner.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. New York: Random House.
- Gladwell, M. (2008). Outliers: The story of success. New York: Little Brown & Co Inc.