

แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2564

APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC OPTIMISM OF PRIMARY SCHOOL  
TEACHERS UNDER BANG KHUNTIEN DISTRICT BANGKOK  
METROPOLITAN ADMINISTRATION

Mr. Sitthisak Sitthijinda

Master Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Philosophy Program in Educational Administration  
Department of Educational Policy, Management and Leadership  
Faculty of Education  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2021



สิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา : แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

(APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC OPTIMISM OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER  
BANG KHUNTIEN DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ 182 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบาง  
ขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ครูผู้สอน  
วิชาแนะแนว ครูผู้สอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จำนวนทั้งหมด 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modify Priority Needs Index: PNI<sub>modified</sub>)  
ฐานนิยม (Mode) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุน  
เทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ลำดับความต้องการจำเป็น  
ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีลำดับความ  
ต้องการจำเป็นจากสูงไปหาลำต่ำ คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.411) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู  
(PNI<sub>modified</sub> = 0.301) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของครู (PNI<sub>modified</sub> = 0.280)  
2) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มี  
ทั้งหมด 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย 18 วิธีดำเนินการ คือ (1) ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอน  
งาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย คือ (1.1) สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการ  
สอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ (1.2) พัฒนาความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี นำเชื่อถือ เชื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผยของ  
นักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (2) พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
ผู้เรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย คือ (2.1) พัฒนาการเตรียมความพร้อมทั้ง  
สถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ (2.2) เสริมสร้างการ  
มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (3) เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดย  
การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย คือ (3.1) ส่งเสริมการอุทิศตน พุ่มพู่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดย  
การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ (3.2) สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จาก  
การปฏิบัติงาน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....  
สาขาวิชา บริหารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา 2564

##6380178327 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORDS : PRIORITY NEEDS/ TEACHER DEVELOPMENT/ ACADEMIC OPTIMISM

SITTHISAK SITTHIJINDA : APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC OPTIMISM OF  
PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER BANGKHUNTEN DISTRICT BANGKOK  
METROPOLITAN ADMINISTRATION

ADVISOR: PENVARA XUPRAVATI, Ph.D., 182 p.

The purposes of this research were to assess the priority needs of developing academic optimism of primary school teachers under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration and second, to propose the approaches for developing academic optimism of primary school teachers under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration. The Research population was teachers in school under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration, registered during the academic year 2021. The research informants consisted of 96 administrators and teachers. The research instrument used in this study was a five-level rating scale questionnaire and five level rating scale of appropriability and possibility. The data was analyzed and presented in the forms of frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index ( $PNI_{modified}$ ), mode and contents analysis.

The research results were as follows: 1) The present state of developing academic optimism of primary school teachers under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration was performed at a high level. Whereas the highest average was Collective Efficacy and the lowest average was Collective Faculty Trust in Students and Parents. The desirable state of developing academic optimism of primary school teachers under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration was performed at a highest level. Moreover, the highest average was Academic Emphasis, while the lowest average was Collective Faculty Trust in Students and Parents. The priority needs of developing academic optimism of primary school teachers under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration, rank from highest to the lowest, were Collective Faculty Trust in Students and Parents ( $PNI_{modified} = 0.411$ ), Academic Emphasis ( $PNI_{modified} = 0.301$ ) and Collective Efficacy ( $PNI_{modified} = 0.280$ ), respectively. 2) There were 3 main approaches, 6 sub-approaches, and 18 ways to develop teachers in primary school under Bangkhuntien district Bangkok Metropolitan Administration as followed: (1) Improve Collective Faculty Trust in Students and Parents by coaching and action learning and there were 2 sub-approaches (1.1) Developing Collective Faculty Trust in Parents by coaching and action learning (1.2) Developing Collective Faculty Trust in goodwill trustworthy and honest of students by coaching and action learning (2) Developing Academic Emphasis of teachers for increasing learners' achievement by coaching and action learning and there were 2 sub-approaches (2.1) Developing readiness in situations by coaching and action learning (2.2) Developing the potential of students by coaching and action learning (3) Developing Collective Efficacy of teachers by coaching and action learning and there were 2 sub-approaches (3.1) Developing devotion of teachers by coaching and action learning (3.2) Developing confidence of teachers by coaching and action learning.

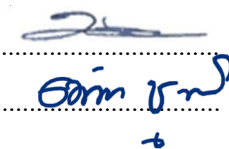
Department: Education Policy, Management,  
and Leadership

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2021

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....



Handwritten signatures of the student and advisor. The student's signature is at the top, and the advisor's signature is below it. There is a small mark below the advisor's signature.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางทุกขั้นตอนอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในกระบวนวิชาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาใช้ในการดำเนินการศึกษานิพนธ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำให้งานวิจัยนี้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล อาจารย์ ดร.อภิรดี จริยารังษีโรจน์ นายศรันย์ ชัยวงษา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ตลอดจนประชากรในการวิจัย คณะผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียนทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวสิทธิจินดาทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนกำลังใจอย่างล้นหลาม คอยผลักดันให้ก้าวข้ามอุปสรรค คอยอยู่เคียงข้าง และยังคงภูมิใจในตัวเรา แม้ในวันที่เราไม่ภูมิใจในตัวเอง

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นบริหารการศึกษา จุฬาฯ ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภัทรรัตน์ เหลือบเหลือง และภานุวัฒน์ ตุ่มสังข์ทอง ที่คอยให้กำลังใจ เสริมแรงผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้ได้รู้จักกับคำว่า การต่อสู้ ขอขอบคุณที่คอยโอบกอดในวันที่กำลังจะถอดใจ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตัวเองที่พยายามและอดทนโดยมุ่งเป้าไปที่ความสำเร็จ หากเราเชื่อมั่นในแสงเพียงริบหรี่ที่ปลายอุโมงค์ เราจะสามารถออกจากจุดที่อับแสงได้ในที่สุด จนกลายเป็นฮีโร่ในเรื่องราวของตัวเอง และพร้อมที่จะเป็นตัวอย่างของคำว่า ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น

สิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	4
1.3 วัตถุประสงค์.....	4
1.4 นิยามศัพท์.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 .....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	22
2.3 นโยบายและบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	43
บทที่ 3 .....	49
วิธีดำเนินการวิจัย .....	49
3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	49

3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	53
4.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	61
4.2 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	82
บทที่ 5 .....	107
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	108
5.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมรายด้าน.....	108
5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร รายด้าน.....	108
5.1.3 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	109
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	112
5.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.....	112
5.2.2 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร .....	113
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	114
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	114
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	115
รายการอ้างอิง .....	116
ภาษาไทย .....	116
ภาษาอังกฤษ.....	119
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก .....	122



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	122
ภาคผนวก ข.....	125
แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือและผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	125
ภาคผนวก ค.....	154
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	154
ภาคผนวก จ.....	175
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	175

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดของนักวิชาการ .....	36
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนน O-NET ปีการศึกษา 2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและระดับประเทศ .....	45
ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย .....	57
ตารางที่ 4 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	62
ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิง บวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม .....	64
ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิง บวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู .....	65
ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิง บวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง .....	67
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิง บวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู .....	68
ตารางที่ 9 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูในภาพรวมจากแบบสอบถาม .....	71
ตารางที่ 10 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการรับรู้ความสามารถ ของครู .....	72
ตารางที่ 11 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการไว้วางใจของครูต่อ นักเรียนและผู้ปกครอง .....	75
ตารางที่ 12 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการมุ่งเน้นวิชาการของ ครู .....	78

ตารางที่ 13 ภาพรวมรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร .....	81
ตารางที่ 14 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร .....	83
ตารางที่ 15 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ .....	91
ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร .....	101

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
-----------------------------------	---

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 กำหนดไว้ดังนี้ “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย...” มาตรา 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาและนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ จึงต้องให้ความสำคัญ ความสนใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน นอกจากนี้มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการดำเนินการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (อรสา ดีทุ่ง, 2559)

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559)

สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยกรุงเทพมหานครมีนโยบายเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ทั้งเด็กไทย และเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยให้มีโอกาสเข้าศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งภายใต้เป้าประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบในแต่ละวิชาที่จัดสอบ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ เนื่องจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนน O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกวิชา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2559)

จากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ส่งผลให้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนตกต่ำนั้นมีด้วยกันหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ความสามารถของครูผู้สอน หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทท้องถิ่น บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการจัดการ นักเรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาเล่าเรียน ผู้ปกครองขาดความ

ตระหนักและส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และขีดจำกัดของนักเรียนในโอกาสที่จะได้รับ จากส่วนกลางตามโครงการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ในการดำเนินการ ทั้งนี้ระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้น เกิดจากปัจจัยที่สำคัญหลัก 3 ประการ ที่ส่งผล ต่อการเรียนรู้และระดับผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ตัวผู้เรียน ตัวครู และการได้รับสนับสนุนทางการศึกษา (อรสา ดีทุ่ง, 2559) อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และขาดความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนที่ สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนมากจะไม่เข้ารับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สาเหตุ หลักคือ จะต้องแบ่งเบาภาระของครอบครัวและหารายได้เพื่อดำรงชีพมากกว่าการศึกษาต่อเพื่อที่จะมี อนาคตที่ดีขึ้น (แผนปฏิบัติการราชการเขตบางขุนเทียน, 2564)

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ เป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและน่าสนใจ เนื่องจากเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความคิด ทศนคติ และมุมมองที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร รวมไปถึงการร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยแรงผลักดัน และความคิดในเชิงบวกโดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ของครู การมองเชิงบวกทางวิชาการ มีรากฐานมาจากแนวคิดแขนงจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ต่อยอดจากจิตวิทยา มนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาคนต้องยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางโดยอยู่บน ฐานของการเสริมจุดแข็งของบุคคล เพื่อเป็นเกราะป้องกันปัญหามากกว่ามุ่งเยียวยารักษาความผิดปกติ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหที่ปลายเหตุ (Seligman, 2002) มมองในบริบทของการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็น ศูนย์กลาง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนคือครูผู้สอน ทศนคติและความเชื่อของครูมีบทบาท สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะด้วยความเชื่อนั้นจะส่งผลต่อการกระทำของครู ซึ่งสะท้อนออกมาสู่ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง การพัฒนาตัวแปรการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ เกิดจากการผนวกแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยจากทฤษฎีปัญญาสังคมและการรับรู้ ความสามารถของตนของ Bandura (Social cognitive and self-efficacy theories; ฮานานมุฮิบะตุตติ นอจี, 2560) การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของครูที่สำคัญประการหนึ่ง นักวิชาการได้มีการศึกษาพบว่าตัวแปรนี้ ซึ่งประกอบด้วยมิติการรู้จักคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรม ด้านวิชาการของครู มีอิทธิพลทางบวกที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ (Reeves, 2010; Hejazieh, Lavasani & Mazarei, 2011; Wu, 2012; อ้างถึงใน ฮานานมุฮิบะตุตติ นอจี 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ (Hoy, 2006) ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของครู ความไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง และการมุ่งเน้นวิชาการของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีความพร้อมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ควรเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

## 1.4 นิยามศัพท์

**การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ (Academic Optimism)** หมายถึง ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการมองโลกในแง่ดีของครู ที่เชื่อว่าสามารถทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และประสบความสำเร็จได้ โดยมีพ่อแม่และผู้ปกครองให้การสนับสนุน

**การรับรู้ความสามารถของครู (Collective Efficacy)** หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

**การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (Trust in Parents and Students)** หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย

**การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis)** หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

**การพัฒนาครู (Teacher Development)** หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

**การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the job development)** หมายถึง การพัฒนาในเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านอุปสรรคและการแก้ไขปัญหา ด้วยเทคนิค หรือเครื่องมือต่าง ๆ ทำให้เกิดทัศนคติและสมรรถนะที่สำคัญผ่านกระบวนการการปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ

**การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)** หมายถึง การพัฒนาครูโดยกระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และทราบความถนัดของตนเองต่องานต่าง ๆ

**การสอนงาน (Coaching)** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการสอนงานภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)** หมายถึง การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยการได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่มากกว่า

**การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning)** หมายถึง การพัฒนาครูจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานโดยตรง โดยผ่านกระบวนการประชุม วางแผน และร่วมกันคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

**การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)** หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นภายในของบุคคล

**การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน** (Off the job development) หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองอย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนารูปแบบนี้อาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างอิสระและตามความสนใจ

**การประชุมปฏิบัติการ** (Workshop) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการประชุมที่เน้นความรู้คู่ไปกับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวและแบบกลุ่ม เพื่อให้ครูได้รับความรู้จากการประชุมผ่านการปฏิบัติจริง

**การฝึกอบรมสัมมนา** (Training) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านกระบวนการหรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

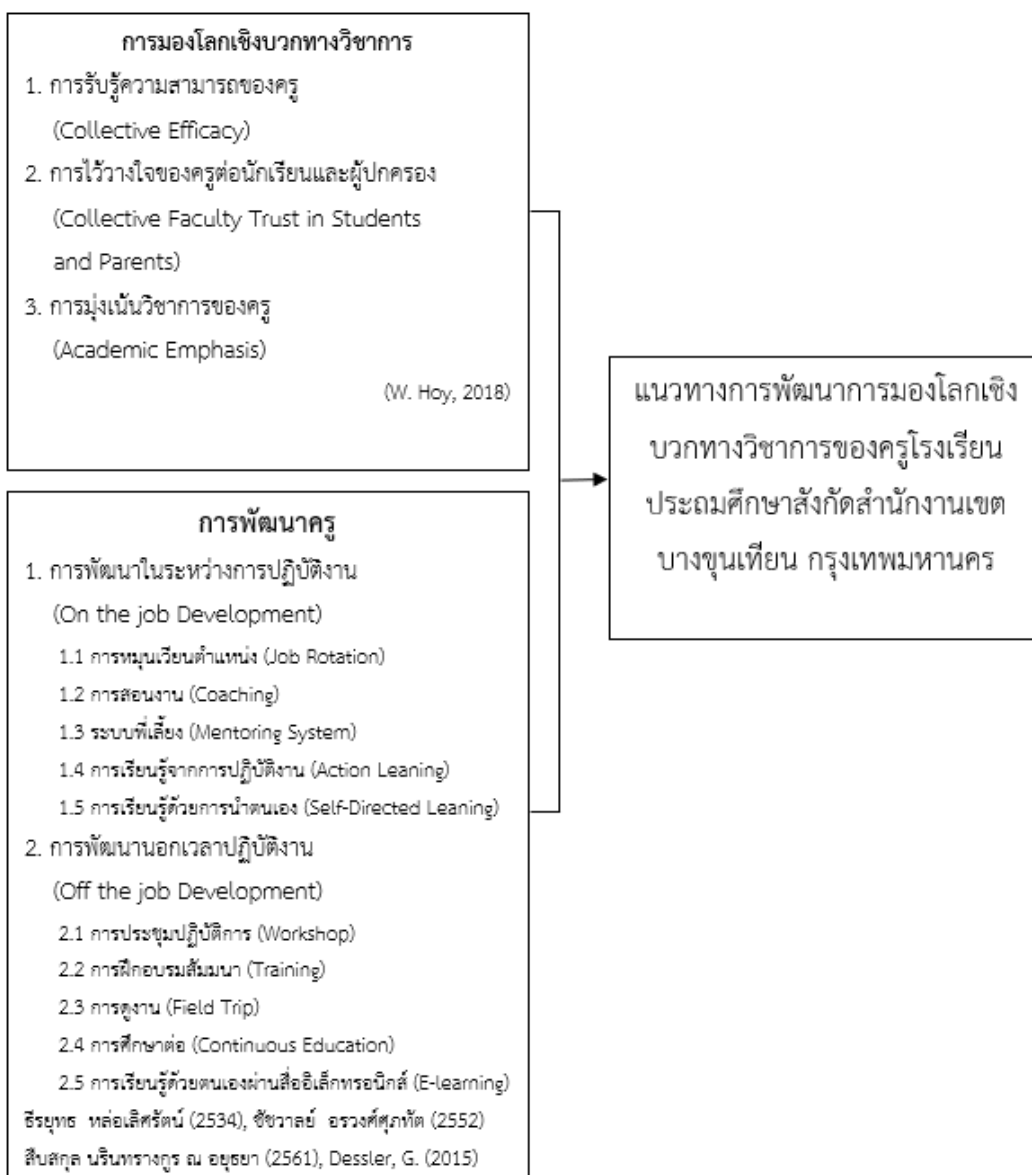
**การดูงาน** (Field Trip) หมายถึง การพัฒนาครูโดยการนำคณะครูไปศึกษาดูงานที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะหรือกระบวนการดำเนินการในรูปแบบเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดองค์ความรู้ใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

**การศึกษาต่อ** (Continuous Education) หมายถึง การพัฒนาครูโดยการสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น จากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

**การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์** (E-learning) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้อย่างอิสระผ่านสื่อออนไลน์ มีความยืดหยุ่นด้านเวลา และสถานที่ โดยมีทั้งรูปแบบการสื่อสารทางเดียวและสองทาง

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 6.1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดสะแกงาม 2) โรงเรียนวัดกำแพง 3) โรงเรียนราชมนตรี 4) โรงเรียนวัดบางกระดี 5) โรงเรียนวัดหัวกระบือ 6) โรงเรียนวัดแสมดำ และ 7) โรงเรียนวัดกก

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน และครูผู้สอนลูกเสือ - เนตรนารี จำนวนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 7 คน และครูผู้สอนวิชาแนะแนว จำนวนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 14 คน รวมทั้งหมด 96 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

### 6.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตเนื้อหา 2 ขอบเขต ประกอบด้วย 1) การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ 2) การพัฒนาครู

### 6.1.3 ระยะเวลาการศึกษา

เดือน กันยายน พ.ศ. 2564 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียน เกิดแรงบันดาลใจในชีวิต และมีความเชื่อมั่นในตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนวิถีคิด โดยเชื่อว่าตนเองมีสามารถและสามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถจบการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน สู่การพัฒนาครูและผู้เรียนอย่างเหมาะสม

4. โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางในการพัฒนาครูตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้จบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. สำนักงานเขต สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ไปกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาครูให้เกิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

6. สำนักการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

7. กระทรวงมหาดไทย สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ไปเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ แก่สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวง เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วยสาระสำคัญ 4 หัวข้อ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

2.1.2 องค์ประกอบของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

2.2.3 กระบวนการพัฒนาครู

2.2.4 รูปแบบของการพัฒนาครู

2.2.4.1 การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน

2.2.4.2 การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน

2.2.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

#### 2.3 นโยบายและบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

#### 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

### 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ หมายถึง ความมั่นใจของผู้บริหารและคณะครูทั้งโรงเรียนว่าสามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ โดยมีพ่อแม่ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนของนักเรียน และเชื่อว่านักเรียนจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการเรียน

ณัฐทยา นวไตรลาภ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีของครูต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิธัญญา วัฒนโณ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด หรือ “การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)” ซึ่งเป็นกระบวนการแรกของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) ซึ่งเป็น “กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของ “สภาพที่เกิดขึ้น” กับ “สภาพที่ควรจะเป็น”

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ หมายถึง ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการมองโลกในแง่ดีของครู ที่เชื่อว่าสามารถทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และประสบผลสำเร็จได้ โดยมีพ่อแม่และผู้ปกครองให้การสนับสนุน

### 2.1.2 องค์ประกอบของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของครู (Collective Efficacy) 2) การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (Trust in Parents and Students) และ 3) การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis) (W. K. Hoy et al. (2006) และธีรภัทร กุโลภาส (2556)

#### 2.1.3.1 การรับรู้ความสามารถของครู (Collective Efficacy)

##### 1) ความหมายของการรับรู้ความสามารถของครู

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ยอมรับในความสามารถของคณะครูในโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ นักเรียนประสบผลสำเร็จทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

Bandura (2004) อ้างถึงใน Jaiboon (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความสามารถของตนในการจัดการชั้นเรียน การจัดการสอน และการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผล และการทำวิจัยในชั้นเรียนการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นความเชื่อที่มีต่อการรับรู้ความสามารถโดยเฉพาะเจาะจงของตนเองในการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ นำมาซึ่งการแสดงออกทางบุคลิกภาพของบุคคล มีความเกี่ยวข้องทางบวกกับพฤติกรรม ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อการเลือกกระทำ ความพยายาม มุ่งมานะในการกระทำ รูปแบบความคิด และการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในการเลือกกระทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรม หากประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อาจก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยงงาน ขาดความมั่นใจเผชิญสถานการณ์นั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครู ในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

## 2) แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของครู

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) จำแนกทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครู ไว้ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครู (Collective efficacy) ความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครู (Collective Efficacy) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ที่ได้ขยายจากระดับบุคคล คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) สู่ระดับองค์การ โดยใช้ชื่อว่าความเชื่อมั่น ในความสามารถของกลุ่ม (Collective Efficacy) ด้วยเหตุนี้แหล่งที่มาของความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครู จึงมีพื้นฐานแนวคิดมาจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง Bandura (1997) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการทำงานและการฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการไปสู่เป้าหมาย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มาจากแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง คือ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ประสบการณ์จากการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Experience) การชักนำทางสังคม (Social Persuasion) และสภาวะทางอารมณ์ (Affective Status) ซึ่งแหล่งข้อมูลที่ 4 แหล่งนี้ นอกจากจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้วยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มอีกด้วย (Bandura,1993; Goddard, Hoy,



& Hoy,2000; Goddard & Goddard,2001 cited in Fives & Looney,2009) ซึ่งแนวคิดของ Bandura ได้รับการยืนยันโดย Fives & Looney (2009) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบแนวคิดของความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครูภายในโรงเรียน พบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและของคณะครูสามารถส่งผลกระทบต่อ การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) แรงจูงใจ (Motivation) ความพยายาม (Effort) และความอดทน (Persistence) ต่อสถานการณ์หรืองานที่ทำ โดยแหล่งข้อมูลพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มมีพื้นฐานและศูนย์กลางอยู่ที่ตัวบุคคลเช่นเดียวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มมีแหล่งที่มาอย่างเดียวกัน ดังนั้นการศึกษาแนวคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความสามารถ ในระดับบุคคลก่อน จึงจะสามารถเชื่อมโยงสู่ความเข้าใจในแนวคิดของความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มต่อไป

เนื่องจาก Collective Efficacy มีผู้ให้ความหมายในหลายลักษณะ ผู้วิจัยจึงกำหนด ความหมายของ Collective Efficacy ว่าหมายถึง “การรับรู้ความสามารถของครู” ในงานวิจัยครั้งนี้

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครู (Teacher Self-Efficacy) Bandura (1997) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครู (Teacher Self-Efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเกี่ยวกับการวางแผนจัดการและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา และได้ตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะสอน นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Tschannen-Moran, Woolfolk, and Hoy W.K. (1998) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครูว่า เป็นการพิจารณาระดับความสามารถของครูเพื่อนำไปสู่ผลที่คาดหวังของการเรียนรู้ และความสนใจในการเรียนของนักเรียน เมื่อครูเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น ครูจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น พยายามมากขึ้น และมีความอดทนต่ออุปสรรคมากขึ้น Goddard and R.D. (2001) กล่าวว่า ครูที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีพฤติกรรมการสอนที่มั่นคง ใช้วิธีสอนโดยเน้นการปฏิบัติ ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการช่วยเหลือผู้เรียนตามความต้องการของแต่ละบุคคล รับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการสอนของตนเอง มีความพยายาม อดทน พร้อมจะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และมีความกระตือรือร้นในการสอน

Bandura (1997) ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มาใช้กับครู โดยกล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครูมีพื้นฐานมาจากข้อมูล 4 แหล่ง ได้แก่

1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จจากการกระทำของครู เป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของครู เนื่องจากมีพื้นฐาน อยู่บนประสบการณ์ของความสำเร็จที่ครูได้รับโดยตรง ประสบการณ์ความสำเร็จจากการสอนของครู นอกจากจะเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของครูได้ดีแล้วยังแผ่ขยายไปยังสภาพการณ์อื่น ๆ ได้ มากกว่าแหล่งข้อมูลอื่นด้วย ประสบการณ์ความสำเร็จนี้หากได้รับบ่อยครั้ง ยิ่งทำให้ครูเชื่อมั่นว่าตนมี ความสามารถในการสอนเพิ่มมากขึ้น ไม่ท้อถอย ถึงแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้ง โดยเฉพาะถ้า การไม่ประสบความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายาม ครูก็จะมี ความพยายามมากขึ้น ในทาง ตรงข้ามหากประสบการณ์ที่ล้มเหลวทำให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ โดยเฉพาะ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในระยะแรก ๆ และไม่ได้เกิดจากความพยายาม หรือได้รับการขัดขวางจากสภาพการณ์ ภายนอก การทำให้ครูฟื้นกลับมารับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการสอน จำเป็นต้องให้ครูได้มี ประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคโดยผ่านการใช้ความพยายามเสียก่อน

2) ประสบการณ์จากการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Experience) ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเองของครู ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้สังเกตเห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการสอนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ ทำให้ครูคิดว่าตนเองก็มี ความสามารถและทักษะเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ดังนั้นตนเองก็น่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ครูเหล่านี้จะโน้มมน้าวให้เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน แต่ถ้าได้ สังเกตบุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกันประสบความล้มเหลวทั้ง ๆ ที่พยายามอย่างเต็มที่แล้ว ก็อาจจะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครูต่ำลง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ของครูที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเช่นนี้ จะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถไม่มีความแน่นอน และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย คือ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแบบที่สังเกต ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตัว แบบจะมีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของครูอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ครูใช้ ประเมินความสามารถและการเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถของครูกับตัวแบบ หากกิจกรรม ใดให้ข้อมูลที่ชัดเจนจะทำให้ครูประเมินความสามารถของตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง

3) การโน้มน้าวทางสังคม (Social persuasion) การโน้มน้าวทางสังคมของครูนั้นไม่ อาจขึ้นอยู่กับตนเองเพียงอย่างเดียว เนื่องจากแหล่งข้อมูลจากครูยังไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงต้องการข่าวสาร

จากบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตนเอง การโน้มน้าวทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของครู ครูที่ไม่ได้รับการโน้มน้าวหรือชักจูงทางวาจาอาจยังคงสงสัยในความสามารถของตน การโน้มน้าวทางสังคมนี้มีข้อจำกัดอย่างมากในการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของครู แต่สามารถเพิ่มได้หากการโน้มน้าวนั้นอยู่ในกรอบของความจริง แต่หากความเชื่อในความสามารถที่เกิดจากการโน้มน้าวนั้นไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งทำให้ผู้โน้มน้าวนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวทางสังคม การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางการให้กำลังใจ การลบเลือนความเชื่อที่ว่าตนเองไม่มีความสามารถจะช่วยให้บุคคลมีความพยายามซึ่งเป็นผลให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ความรู้และความน่าเชื่อถือของผู้โน้มน้าวก็มีส่วนด้วยเช่นกัน โดยผู้โน้มน้าวที่มีความรู้ ความน่าเชื่อถือในเรื่องนั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของครูมากขึ้น

4) สภาวะทางอารมณ์ (Affective Status) ครูมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ในการตัดสินใจความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะเป็นเหตุทำให้การสอนได้ไม่ดี ครูจะคาดว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายที่พร้อมไม่เครียด การฝึกให้ครูลดสภาวะ กระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยให้เพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายนี้รวมถึงความอ่อนล้า ความเหนื่อย ความเจ็บปวด โดยสภาพร่างกายและอารมณ์ในทางบวกจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของครูให้สูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากรู้สึกกระวนกระวายในใจ เครียด วิตกกังวล ก็จะทำให้ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำลง

9.1.3.2 การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (Trust in Parents and Students)

1) ความหมายของการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจของครูต่อนักเรียน และผู้ปกครอง หมายถึง ความเชื่อใจของผู้บริหารและคณะครูที่มีต่อพฤติกรรมของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนที่แสดงออกให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาดี (Benevolence) น่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสามารถ (Competence) ซื่อสัตย์ (Honesty) และเปิดเผย (Openness)

ความปรารถนาดี (Benevolence) หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียน ถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีจิตใจที่ดี ดูแลเอาใจใส่ เอื้ออาทรและห่วงใยต่อผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน

น่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนถึงความสอดคล้องกันของคำพูด และการกระทำที่แสดงออกถึงการรักษาสัญญาที่ให้ไว้ หรือตกลงว่าจะทำให้ได้ผลตามที่รับปากไว้

มีความสามารถ (Competence) หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียน ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้

ซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนถึงคำพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน แสดงถึงเจตนาที่สัตย์จริง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ไม่หลอกลวงและไม่คดโกง

เปิดเผย (Openness) หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนถึงความจริงใจ ตรงไปตรงมา และเต็มใจที่จะแบ่งปัน เปิดเผย ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่สำคัญให้ผู้อื่นได้รับรู้

Robbins and S.P. (2005) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังใน ทางบวก ต่อบุคคลอื่นทั้งที่เป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า การที่บุคคลมีความคาดหวังว่าคำพูด สัญญา การกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้ หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่ให้คุณมากกว่าให้โทษ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย

## 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐานและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ ความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์การ หากองค์การ

ไตปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์กรจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการ ความไว้วางใจมีความสำคัญและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ส่งผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

#### ความไว้วางใจในโรงเรียน

ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรหากมีความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบ ย่อมทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในระดับปัจเจกบุคคล Tschannen Moran and M (2001) ความไว้วางใจจึงเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐานและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ความไว้วางใจของบุคลากรในองค์กรที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ความไว้วางใจได้รับการขนานนามว่าเป็น “พื้นฐานแห่งประสิทธิภาพของโรงเรียน” ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลให้ความสำคัญไปทำงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น Hoy, W.K., and Tschannen-Moran (1999) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงเรียนดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จเนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นความไว้วางใจในโรงเรียนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยของ Goddard, Tschannen-Moran, and Hoy (2001) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ความไว้วางใจในพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับประถมศึกษา เมื่อมีการควบคุมอิทธิพลของสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมภูมิหลัง และพื้นความรู้เดิมของนักเรียน สอดคล้องกับ Bryk (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความไว้วางใจในโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่าความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ความไว้วางใจไม่เพียงแต่จะส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ยังมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ความเป็นครูมืออาชีพ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู และยังสอดคล้องกับ Ozlem Biligica and Gumuselilb (2012) ที่กล่าวว่าโรงเรียนคือสถาบันที่สำคัญที่สุดของสังคม และโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นสถาบันที่มีความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีระหว่างคณะครูกับคณะครูกับ

ผู้ปกครอง และคณะครูกับนักเรียน เพราะหากไม่มีความไว้วางใจดังกล่าวแล้ว ก็นับเป็นเรื่องยากยิ่งที่จะสร้างพลังจากความร่วมมือเพื่อการพัฒนาใด ๆ ได้โดยสำหรับการพัฒนาในระยะเวลาอันสั้นนั้น การสร้างความไว้วางใจดังกล่าวยังจะช่วยสร้างพลังและความร่วมมืออันรวดเร็วได้ และในระยะยาวนั้น การสร้างความไว้วางใจ ดังกล่าวจะช่วยปูทางให้เกิดการพัฒนาสังคมโดยภาพรวมได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน

ในมิติของความไว้วางใจในโรงเรียน องค์ประกอบของความไว้วางใจ มีดังนี้

Tschannen-Moran และ Hoy (1998) กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจในโรงเรียน ประกอบด้วย ความปรารถนาดี (Benevolence) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ความสามารถ (Competence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความจริงใจเปิดเผย (Openness) Bryk (2002) กล่าวถึง ความไว้วางใจในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบ หลักที่สำคัญของการพัฒนาโรงเรียน โดยความไว้วางใจในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร และคณะครู ในการพัฒนาโรงเรียน ความไว้วางใจสามารถสร้างความยั่งยืนในชุมชนได้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจได้แก่ ความปรารถนาดี (Benevolence) ความสามารถ (Competence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเคารพ (Respect)

W. K. Hoy et al. (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียน: ไม่มี ความยุติธรรมโดยปราศจากความไว้วางใจ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความไว้วางใจ และความยุติธรรม ซึ่งองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ ความใจอ่อน (Vulnerability) ความปรารถนาดี (Benevolence) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความสามารถ (Competence) และความจริงใจเปิดเผย (Openness)

Burden E. (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในโรงเรียนรัฐบาล ที่แสดงถึงความไว้วางใจที่เป็นปัจจัยหลักของประสิทธิผลขององค์การ องค์ประกอบของความไว้วางใจมีดังนี้ ความปรารถนาดี (Benevolence) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ความสามารถ (Competence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความจริงใจเปิดเผย (Openness)

Daly and A.J. (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองที่เข้มงวดในยุคของความรับผิดชอบ: ศักยภาพของภาวะผู้นำและความไว้วางใจ ผลการศึกษาพบว่าความไว้วางใจช่วยสร้างพลังอำนาจให้กับครูและผู้บริหารในการตอบสนองในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ ความปรารถนาดี (Benevolence) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ความสามารถ

(Competence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความจริงใจเปิดเผย (Openness) ความเคารพ (Respect) และความเสี่ยง (Risk)

Peterson K. and Smith P. (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำกับการบังคับ ความสำคัญของประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของคณะครูในโรงเรียนขนาดกลาง การวิจัยนี้ ศึกษาในระดับ ประสิทธิภาพโดยรวมของครูและบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โดยให้ความสำคัญ ต่อความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียนเชิงบวก การสื่อสาร แบบเปิด และกระบวนการตัดสินใจแบบร่วมมือ องค์ประกอบของความไว้วางใจในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ความปรารถนาดี (Benevolence) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ความสามารถ (Competence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความจริงใจเปิดเผย (Openness)

### 2.1.3.3 การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis)

#### 1) ความหมายของการมุ่งเน้นวิชาการของครู

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและคณะครูพยายามขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547) อ้างถึงใน Santawong (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้เกิดขึ้นกับองค์กร การสร้างศักยภาพขององค์กรธุรกิจ ทางหนึ่งก็คือ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้พร้อมรับกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จและมีผลกำไรสูง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ ต่าง ๆ

#### 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมุ่งเน้นทางวิชาการของครู

ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้จำแนกทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นวิชาการ ของครู ไว้ดังนี้

การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis) เป็นองค์ประกอบของการมอง โลกทางวิชาการเชิงบวก (Academic Optimism) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีบรรยากาศบรรยากาศของ องค์กรในโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือประเมินบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน คือ แบบประเมิน สุขภาพองค์กร (Organizational Health Inventory) (OHI) ของ Hoy et al. (1999) ซึ่งประกอบ

ไปด้วยรายการวัดสุขภาพองค์การ 7 มิติ ที่สะท้อนให้เห็นการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและภารกิจของโรงเรียน 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับ สถาบัน (Institutional Level) ประกอบด้วย ความเข้มแข็งของสถาบัน (Institutional Integrity) 2) ระดับการจัดการ (Managerial Level) ประกอบด้วย อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) โครงสร้างการใช้อำนาจหน้าที่ (Initiating Structure) การคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น (Consideration) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) และ 3) ระดับปฏิบัติการ (Technical Level) ประกอบด้วยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale) การให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis)

จากการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ของสุขภาพองค์การของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าองค์ประกอบของสุขภาพองค์การในโรงเรียนในระดับปฏิบัติการ ในมิติของการให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis) เพียงองค์ประกอบเดียวที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เมื่อควบคุมอิทธิพลของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (SES) W. K. Hoy, Miskel, C.G. (2008)

W. K. Hoy et al. (2006) ให้คำนิยามของการให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis) ไว้ว่า เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่ได้รับการขับเคลื่อนเพื่อแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) โดยการตั้งเป้าหมายทางวิชาการสำหรับผู้เรียนไว้ในระดับที่สูงแต่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและเอาจริงเอาจัง ครูมีความเชื่อว่านักเรียนจะไม่มีวันล้มเหลวและสามารถประสบความสำเร็จทางการเรียนได้ นักเรียนได้รับแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการเรียน รวมถึงยอมรับและชื่นชมในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองและของคนอื่น ๆ

ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) หมายถึง การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ยอดเยี่ยมและโดดเด่น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis) จึงหมายถึง การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้สูงแต่บรรลุได้ มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นระเบียบและเอาจริงเอาจัง คณะครูมีการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความขยันเรียน คณะครูมีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนและของโรงเรียน

การให้ความสำคัญกับวิชาการไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความสำเร็จทางวิชาการที่มีคุณค่าของโรงเรียนว่ามีมากแค่ไหน แต่ยังสะท้อนถึงความพยายามของคณะครูที่จะพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย



### ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมองโลกทางวิชาการเชิงบวก

ทฤษฎีการมองโลกทางวิชาการเชิงบวกของ W. K. Hoy et al. (2006) ยืนยันได้ว่าการมองโลกทางวิชาการเชิงบวกครอบคลุมถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มครู ความไว้วางใจในพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนของคณะครู และการให้ความสำคัญกับวิชาการ ซึ่งเป็นความเชื่อร่วมกันว่า คณะครูสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง Hoy และคณะ (2006) ได้แนะนำว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มครู (Collective Efficacy) ความไว้วางใจของคณะครู (Faculty Trust) และการให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis) แสดงให้เห็นถึงมิติในด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) ด้านจิตพิสัย (Affective) และด้านพฤติกรรม (Behavioral) ของการมองโลกทางวิชาการเชิงบวก โดยความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มครู (Collective efficacy) เป็นการแสดงออกทางความคิด ความเชื่อหรือความคาดหวังว่า ความพยายามร่วมกันของครูจะมีผลเชิงบวก ต่อผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นพุทธิพิสัย ความไว้วางใจของคณะครู (Faculty trust) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก เป็นความรู้สึกร่วมของคณะครูที่มีต่อพ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ เชื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย โดยความไว้วางใจ (Trust) มีลักษณะเป็นจิตพิสัย และการให้ความสำคัญกับวิชาการ (Academic Emphasis) แสดงถึงสิ่งที่เป็นพฤติกรรมของครูที่เกิดจากความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มและความไว้วางใจ เป็นการมุ่งเน้นไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการ

Hoy และคณะ (2006) เสนอแนะว่าทั้งสามองค์ประกอบของการมองโลกทางวิชาการเชิงบวก ต่างสนับสนุน เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อกันในลักษณะของสามเหลี่ยม

การเสริมสร้างการมองโลกทางวิชาการเชิงบวก

ธีรภัทร กุโลภาส (2556) สรุปแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการ ดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู
- 2) การจัดลำดับความสำคัญของงานให้กับครู เพื่อให้ครูได้ใช้เวลาในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้มากที่สุด
- 3) การส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 4) การสร้างความสัมพันธ์และให้ความร่วมมือระหว่างครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การมองทางวิชาการเชิงบวก เป็นแนวคิดที่บุคคล และองค์กร สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ที่จะมองโลกทางวิชาการเชิงบวกแล้ว ทุกคนจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จนได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนและปัจจัยอื่น ๆ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

### 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์กร เป็นผลจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์กรใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จอมพงศ์ มงคงวณิช (2556) ได้มีนักวิชาการ หลายท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและให้ความหมายของ การพัฒนา บุคลากรไว้ดังนี้

สีมาลา ลียงวา (2558) ได้นิยามไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอน คือครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูอาจารย์จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือตัวนักเรียน

คำอูทร พิลาวรรณ (2558) ได้นิยามไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การเรียนรู้ที่แสวงหาองค์ความรู้ด้วย ตนเอง การจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการขององค์กรบริหารการศึกษา

เอกชัย เชียงคำ (2561) ได้นิยามไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ พฤติกรรม ทักษะ และ

สมรรถนะของบุคลากรสำหรับ การปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาศักยภาพ สำหรับการเติบโตบนเส้นทางสายอาชีพในอนาคต

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการบริหารงาน บุคคลด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

### 2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

จากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความทันสมัยตลอดเวลา โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน ในภาระหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูไว้หลายประการ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 ) ได้ให้เหตุผลถึงความสำคัญในการพัฒนาครู ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้ได้มากที่สุด
- 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา
- 3) เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติให้ มีความพร้อมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน

นพดลย์ เพชระ (2552) ได้นิยามไว้ว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนา สังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษาผู้นิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยความสำคัญของการพัฒนาครูมี 6 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาครูช่วยในพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

2) การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4) การพัฒนาครูช่วยในการแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงาน การสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5) การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่มีสถานภาพที่ดีขึ้น

6) การพัฒนาครูช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

Swanson (2001) ได้นิยามไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักที่สำคัญและผูกติดอยู่กับความสำเร็จขององค์การ เปรียบเสมือนระบบย่อยที่มีความสำคัญภายในขององค์การอีกระบบหนึ่ง การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ระดับความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stake holders) ความต้องการของลูกค้า กรอบความเชื่อในการคิด หรือการอ้างอิง (frames of references) ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอน รวมถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในการทำงาน

### 2.2.3 กระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาครูมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์การที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หาปัญหาซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคนหรือจากวัสดุอุปกรณ์ หรือจาก การจัดการปัญหา อะไรบ้างที่เกิดจากคนขององค์การ สำหรับองค์การที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์การเป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับมาตรฐานสถานศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อย ๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การวิเคราะห์บุคลากรทางการ หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคลนั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ มาตรฐานการปฏิบัติตน หากปรากฏว่าด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เมื่อทำการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากรแล้วนำผลการวิเคราะห์มาประมวล จะได้ปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาบุคคล

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์การระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานและระดับบุคคลกำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้วางไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุลักษณะประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังจากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลเป็นอย่างไร

#### 2.2.4 รูปแบบของการพัฒนาครู

ธีรยุทธ หล่อเลิศเลิศรัตน์ และคณะ (2534) ได้แบ่งรูปแบบการพัฒนาครูตามลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรม และการสอนงาน
2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่ การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การเตรียมตัวแทน หรือการทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การให้ความร่วมมือในคณะทำงาน การเพิ่มขีดความสามารถ การมอบหมายงานพิเศษ และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กร
3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การให้ทุนศึกษาต่อ การส่งเสริมการศึกษา (การศึกษาผู้ใหญ่/การศึกษาแบบเปิด)
4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การเรียน การจัดคู่มือให้ปฏิบัติงาน การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ การจัดการวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพ ที่ให้อ่านการส่งเอกสารให้สรุปผลงานนำเสนอ การส่งเรื่องประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

- 1) การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
- 2) การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
- 3) การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4) การนิเทศภายใน
- 5) การทำวิจัยในชั้นเรียน
- 6) การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
- 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่

- 8) การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
- 9) การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
- 10) การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
- 11) การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ
- 12) การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ไว้ว่าการพัฒนาครูโดยจะต้องเริ่มตั้งแต่วิสัยทัศน์ (Vision) ประเมินความจำเป็น (Need Assessment) หลังจากนั้นเป็นการวางแผนพัฒนา โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย เวลา สถานที่ เอกสาร งบประมาณ และอื่น ๆ โดยเสนอวิธีการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การพัฒนาครูที่เข้ามาใหม่ เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน รวมถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น เตรียมความพร้อม และทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ตามหน้าที่

2) การบรรยาย (Lecture) คือ การอธิบายเนื้อหาความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ มักจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรโดยตรงไม่เน้นการปฏิบัติ เหมาะสำหรับการพัฒนาครูจำนวนมากในเวลาจำกัด สถานที่จะเป็นห้องประชุมหรือห้องเรียนโดยทั่วไป ในการให้ความรู้ต้องให้ครูมองเห็นวิทยากรจึงต้องมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสม

3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) คือ การอบรมที่เน้นความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติจริง หากมีครูจำนวนมากสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย เน้นการทำงานเป็นทีมได้ การอบรมนี้จึง นำไปใช้ได้สำหรับการพัฒนาครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก 4) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การพัฒนาครูผ่านกระบวนการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน จึงมักจะจัดเป็นกลุ่มย่อยเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

5) การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อดีข้อเสียแล้วหาข้อสรุป

6) การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เคยเกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ร่วมกัน ครูจะร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อาจจัดเป็นการบรรยายกลุ่มใหญ่ หรือการพูดคุยในกลุ่มย่อยก็ได้

7) การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการแสดงการปฏิบัติจริงให้เห็น จึงควรจัดสถานที่ที่ครูจะมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจน สามารถจัดได้ทั้งแบบบรรยายและแบบกลุ่มย่อย ใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ช่วยให้ครูมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจนขึ้น หลังจากนั้นจึงมีการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนที่สาธิตเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ได้

8) การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การพาคณะครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียน หรือองค์กรอื่นที่ดำเนินงานประเภทเดียวกัน สิ่งสำคัญในวิธีการนี้คือการเลือกสถานที่ดูงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู หลังจากนั้นจึงให้ครูสรุปองค์ความรู้ที่ได้แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ต่อไป

9) การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือ การจัดสถานที่ออกกำลังกายให้ครูในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เพื่อให้ครูมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่เสมอ

10) การฝึกสอน (Coaching) คือ การพัฒนาครูโดยจัดสภาพแวดล้อมเหมือนจริงในการปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชาสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง เป็นการฝึกทักษะพัฒนาความรู้ และขีดเวลาให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

11) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจากคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ

12) การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครู เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยป้องกันและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

การในการพัฒนาครูก็เปรียบเสมือนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้บุคลากรในระยะยาว เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) การพัฒนาบุคลากรนั้นจะช่วยสะสมความชำนาญ ประสบการณ์ และศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับหน้าที่รับผิดชอบหรืองานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคตองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ มีสมรรถนะและเจตคติที่เหมาะสม มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ



ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูว่ามี 4 วิธี ดังนี้

- 1) การอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความพร้อมด้านความรู้ และจิตใจ นำไปสู่การปฏิบัติ
- 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หมายถึง การให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) การชี้แนะ (Coaching) หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถนำความรู้ที่ไปใช้ในการพัฒนางาน อาจจัดเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มขนาดเล็ก
- 4) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยดูแลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการสัมมนา ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลงาน ควรนิเทศ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูที่ดีที่สุดอีกรูปแบบหนึ่งคือการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentor) ซึ่งเป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่โรงเรียน เพื่อกำกับ ติดตาม ดูแล และทบทวนหลังปฏิบัติการสอนของครู ให้การชี้แนะร่วมกัน สร้างระบบนิเทศภายในอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะการสอนของครู ซึ่งเป็นวิธีลดปัญหาการดึงครูออกจากห้องเรียนได้

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีความแตกต่างกับในอดีตค่อนข้างมาก ปัจจุบันการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นไปยังผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่องค์กรต้องการ หรือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งของตนเองที่งานและบุคคลรอบข้าง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายวิธีตามมติและเหตุผลที่ต้องการนำมาใช้ใน ปัจจุบันรูปแบบที่จำแนกตามเวลาในการปฏิบัติงานถูกแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

- 1) การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เทคนิค เครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมถึงทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้เห็นสภาพและปัญหาจริงในการปฏิบัติงานการพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่ การฝึกการใช้เครื่องมือในการทำงาน (Job Instruction Training) การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Project Assignment) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารหรือเงาการทำงาน (Apprenticeship or Works Shadowing) การได้รับการโค้ช (Coaching) การได้รับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น

2) การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-The-Job Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ การพัฒนานั้นอาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน และต้องใช้เวลาส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในการทุ่มเทเพื่อพัฒนาการพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง (Online/e-learning) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา และการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam) เป็นต้น

3) การพัฒนาบุคลากรในลักษณะการเรียนรู้ผสมผสาน (Blended-Learning Development) หมายถึง เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อโจทย์วัตถุประสงค์ของการพัฒนาและสมรรถนะที่ต้องการ ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นการผสมผสานวิธีระหว่าง การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) และการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-The-Job Development) เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของผู้เรียน การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจ ทั้งนี้การผสมผสานวิธีในแบบ 70 : 20 : 10 (Kajewski and Madsen, 2014) เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน 70 % การเรียนรู้ผ่านผู้อื่นแต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 20 % และที่เหลือ 10 % คือการเรียนรู้ผ่านโครงสร้างหลักสูตร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

#### 2.2.4.1 การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน

Castetter (2000) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-job training) ไว้ว่า การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงาน มีวิธีการพัฒนา 5 วิธี ดังนี้

1) Coaching: การสอนงาน วิธีการนี้มุ่งเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน

2) Understudy of “Assistant to”: การมอบหมายงาน คือการมอบงานหรือโครงการให้ทำ ผู้สอนงานจะเลือกงานที่ก่อให้เกิดความรู้ แล้วคอยแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ที่ถูกพัฒนาได้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานจริง

3) Job Rotation: การหมุนเวียนงาน ฝึกให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ทำงานที่หลากหลายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะได้รับรู้ขอบข่ายของงานโดยภาพรวม ซึ่งจะช่วยในการบริหารงานได้ในอนาคต

4) Management Apprenticeship: การผสมผสานระหว่างการสอนงานและการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำแตกต่างกัน จะได้เรียนรู้ลักษณะการทำงานกับคน และเรียนรู้ภาวะผู้นำ

5) Multiple Management: การพัฒนาหลากหลาย ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาจะต้องออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่จะทำ ไปยังหัวหน้าระดับสูง ถ้าได้รับการอนุมัติก็สามารถปฏิบัติได้ ถ้าไม่ผ่านก็ต้องแก้ไข หลังจากนั้นจะมีการประเมินงานโดยการประเมินกันเองเพื่อเลือกหัวหน้างาน

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์การให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอนให้พนักงานทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่บริษัทยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้ ทำให้บริษัทมีการควบคุมคุณภาพตามระบบมาตรฐานคุณภาพต่าง ๆ เช่น มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ระบบการจัด การอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น พบว่าเครื่องมือ OJT มักนิยมใช้กันมากในการพัฒนาพนักงาน อีกทั้งผู้ตรวจสอบ (Auditor) จากองค์การภายนอกมักสอบถามถึงแผนการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยแนวทาง OJT ขององค์การเสมอ

Dessler (2011) อ้างถึงใน ชวนคิด มะเสนะ, 2559) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การพัฒนาครูในระหว่างการทำงานมีความสำคัญในการพัฒนาในองค์กร เพราะเป็นการพัฒนาให้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาเรียนรู้วิธีการทำงาน จนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหาร หรือพี่เลี้ยงไปพร้อมกับการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันมากกว่าวิธีอื่น ๆ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันมีอยู่ 3 วิธี คือ

1) การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ และความเชี่ยวชาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสม และเชื่อมต่อการเรียนรู้ การฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะ กำหนดเป้าหมายและความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียน เมื่อสอนงานไปแล้วจะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ ซึ่งโดยปกติมักเป็นการสอนแนะนำแบบตัวต่อตัว หรืออาจเป็นการสอนแบบกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2) ระบบพี่เลี้ยง จัดให้ผู้ที่มีความประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้การแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้มีทักษะในการทำงานรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร

3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นการประชุมงานร่วมกันในกลุ่ม การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในทศวรรษหน้า โดยกล่าวถึงวิธีการพัฒนาที่สำคัญไว้ว่า การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการผ่านปฏิบัติงานจริงจนเกิดความชำนาญจากเรียนรู้งาน และได้รับการถ่ายทอดความรู้จากพี่เลี้ยง รวมถึงการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ การพัฒนาขณะปฏิบัติงานมีอยู่ 3 วิธีที่นิยมนำมาใช้ ดังนี้

1) การชี้แนะ เป็นการสร้างองค์ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ผู้สอนจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และทำงานได้เต็มขีดความสามารถ โดยปกติจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือสอนเป็นกลุ่มขนาดเล็ก

2) ระบบพี่เลี้ยง เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เรียกว่า “รุ่นพี่” เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า หรือผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองงานให้มีทักษะเพียงพอในการทำงานและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มงาน อาจมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า คอยดูแลให้การช่วยเหลือ

ธาดา ราชกิจ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training / OJT) คือการให้พนักงานคนนั้น ๆ ได้ทดลองทำงานจริงไปพร้อมกับการเรียนรู้เลย โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน การฝึกปฏิบัติลักษณะนี้ มักจะเหมาะกับธุรกิจที่ไม่มีความเสี่ยงสูง หรือไม่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางมากนัก รวมถึงมีแนวโน้มในการสร้างความเสียหายน้อยให้กับสังคมหรือคนทั่วไป โดยสามารถจำแนกข้อดีและข้อเสียได้ดังนี้

#### ข้อดี

- 1) ไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกปฏิบัติงานนาน
- 2) ได้ทดสอบความสามารถและวัดศักยภาพในการทำงานจริง
- 3) ประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

#### ข้อเสีย

- 1) อาจเกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อธุรกิจได้ง่าย เพราะเป็นการทำงานจริง
- 2) หากเป็นงานที่มีความเสี่ยงต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง มีโอกาสสร้างปัญหาได้สูง
- 3) ไม่สามารถปกปิดความลับของบริษัทได้ เพราะต้องเปิดเผยทั้งหมดในการทำงานจริง
- 4) ไม่มีเวลาปรับพื้นฐานในเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น
- 5) เป็นการทำงานแบบลองผิดลองถูก อาจไม่มีเวลาในการสอนงาน หรือแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกัน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในระหว่าง การปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่มีลักษณะ เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เทคนิค เครื่องมือ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมถึงทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้เห็นสภาพและปัญหาจริงในการปฏิบัติงาน การพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่ การฝึกการใช้เครื่องมือในการทำงาน (Job Instruction Training) การปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย (Project Assignment)

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารหรือเงาการทำงาน (Apprenticeship or Works Shadowing) การได้รับการโค้ช (Coaching) การได้รับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านอุปสรรคและการแก้ไขปัญหา ด้วยเทคนิค หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ ผ่านกระบวนการการปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ

#### 2.2.4.2 การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน

Castetter (2000) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคูณนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) ไว้ว่า การพัฒนาคูณนอกหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individualized Training) ประกอบด้วยการศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกในสถานที่จริง

2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Grouping Training Method) ประกอบด้วย การบรรยาย การประชุมกลุ่ม การสร้างสถานการณ์จำลอง และการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) การพัฒนาด้วยวิธีการนี้สูง ถึงร้อยละ 80 ของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบ ไม่เป็นทางการ รวมถึงการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกองค์กรของตนเอง หรืออาจเป็นการพัฒนาทางไกล วิธีการพัฒนาในลักษณะนี้นิยมอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการอบรมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิทยากรผู้สอนและผู้เข้าอบรม ด้วยวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฟังบรรยาย การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา เป็นต้น ประสิทธิภาพของวิธีการนี้ขึ้นอยู่กับถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ของวิทยากร และความเหมาะสมของเนื้อหา นอกจากนี้วิธีนี้ยังให้ความรู้สึกรอบรู้เป็นกันเองกับวิทยากรสามารถซักถามข้อสงสัยได้ทันที

2) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) การอบรมทางไกลเป็นวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ผู้รับการอบรมไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมการฟังบรรยายในชั้นเรียน มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลา และสถานที่ จึงต้องใช้สื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ แทนการอบรมด้วยวิทยากร เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ และมีวิทยากรทบทวนความรู้ให้ มีการอภิปรายกลุ่ม หรือตอบข้อ

สงสัยเป็นครั้งคราว ซึ่งในปัจจุบันที่นิยมมากที่สุดคือการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต เพราะสะดวก รวดเร็ว และเป็นการสื่อสารสองทาง

3) การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการที่นิยมมากในวงการศึกษ โดยเข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นต้นแบบในการดำเนินงาน หรือมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผู้เรียนจะได้เข้าชมการปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ได้สอบถามปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองได้

4) การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อให้ได้ความรู้ที่สูงขึ้น มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-The-Job Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ การพัฒนานั้นอาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน และต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดในการทุ่มเทเพื่อพัฒนาการพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง (Online/e-learning) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) การเรียนรู้ผ่านห้องเรียน เสมือนจริง (Virtual Classroom) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam) เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองอย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนารูปแบบนี้อาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างอิสระและตามความสนใจ

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดของนักวิชาการ

รูปแบบการพัฒนาครู	องค์ประกอบการพัฒนาครู	นักวิชาการ/สถาบัน										
		ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2534)	สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2550)	ชัชวาลย์ อรวงศ์ศุภพัทธ์ (2552)	โศติพัทธ์ พุทธิกาญจน์ (2556)	ธรรารัตน์ มาลัยแก้ว (2558)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	ธาดา ราชกิจ (2561)	สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561)	Dessler (2011)	Casstetter (2000)	รวม
1. พัฒนา ระหว่าง การปฏิบัติงาน	1.1 การหมุนเวียนตำแหน่ง	/							/			2
	1.2 การสอนงาน	/		/		/			/	/	/	6
	1.3 ระบบพี่เลี้ยง				/	/			/	/		4
	1.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน							/	/	/		3
	1.5 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		/				/			/	/	4
2. พัฒนาก่อน เวลา ปฏิบัติงาน	2.1 การประชุมปฏิบัติการ								/			1
	2.2 การฝึกอบรมสัมมนา	/	/	/				/	/			5
	2.3 การดูงาน		/				/					2
	2.4 การศึกษาต่อ	/								/		2
	2.5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์			/						/	/	3

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู และจากการศึกษากรอบแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ผู้วิจัยพบว่ามีข้องเกี่ยวกับการพัฒนาครูใน 2 รูปแบบ ซึ่งสามารถให้ความหมายสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

1. การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงาน (On The Job Development) หมายถึง การเรียนรู้ของครูโดยการหมุนเวียนตำแหน่ง การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง



2. การพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off The Job Development) หมายถึง การเรียนรู้ของครูโดยการประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมสัมมนา การดูงาน การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์

### 2.2.5 วิธีการพัฒนาครู

พญทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1) การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำคัญกับผิชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการ ความเหมาะสมของหัวข้อ และเนื้อหาการอบรม อาทิ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาดูงาน เกมเพื่อฝึกอบรม และอื่น ๆ จากการศึกษาพบว่า การจัดให้มีการอบรมให้กับครูใหญ่มือใหม่ (Novice Principal) ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของผู้เรียนมากกว่าครูใหญ่ที่ไม่ได้รับการอบรมนอกจากนี้ยังทำให้อัตราการลาออก (Turn Over Rate) ของครูใหญ่ลดลงซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเช่นกัน

2) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การที่ Mentor หรือ “พี่เลี้ยง” ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนคนที่ได้รับการดูแล (Mentee) ให้เกิดการพัฒนา ประโยชน์ของการเป็นพี่เลี้ยงเกิดขึ้นทั้งสามฝ่าย 1) Mentee จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentor และได้รับการกล่อมเกลาแนวคิดให้พร้อมกับบทบาทใหม่ที่สูงขึ้นในองค์กร 2) Mentor หรือผู้เป็นพี่เลี้ยง จะได้เรียนรู้การรับฟัง แลกเปลี่ยนมุมมองตลอดจนความเข้าใจความแตกต่างของผู้เป็น Mentee 3) องค์กรหรือหน่วยงานจะได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของการประสานงาน ประสิทธิภาพในการทำงานผลผลิตที่สูงขึ้น การจูงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร การพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น

3) การสอนงาน (Coaching) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ช และผู้ถูกโค้ชร่วมมือกัน เพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของ ผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ถูกโค้ชได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

4) การติดตามแม่แบบ (Job shadowing) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตาม และเรียนรู้จากผู้บริหารตัวอย่าง ซึ่งมักจะถูกดำเนินการในแบบไม่เป็นทางการ มีความแตกต่างกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพราะวิธีการติดตามแม่แบบไม่ได้เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือการเป็นต้นแบบให้เรียนรู้ การติดตามแม่แบบเป็นการที่ผู้บริหารมือใหม่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจาก กระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัวอย่างได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการการติดตามแม่แบบคือการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดการ แบ่งได้ 4 ประเภทดังนี้ (Simkins et al., 2009: 23-251)

1. การติดตามแม่แบบบริสุทธิ์ (Pure Shadowing) หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นการที่ผู้บริหารมือใหม่สังเกตการทำงานของผู้บริหารตัวอย่างเพียงอย่างเดียว การพูดคุยจะขึ้นอยู่กับประเด็นที่พบเจอในแต่ละวัน โดยผู้บริหารตัวอย่างจะไม่มี การเตรียมตัวใด ๆ

2 การติดตามแม่แบบร่วมกับการพูดคุยในเชิงลึก (Shadowing Push-dept Discussion) มีลักษณะเช่นเดียวกับเงาการทำงานแบบบริสุทธิ์ แต่เพิ่มระยะเวลาของการพูดคุยทั้งในภาพทั่วไปและประเด็นปัญหาในเชิงลึก ซึ่งบางครั้งไม่สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตเพียงอย่างเดียว

3. ความเข้าใจในโรงเรียน (Understanding School) เป็นกระบวนการในการชี้แนะให้ผู้บริหารมือใหม่ได้เห็นภาพที่ใหญ่และกว้างขึ้น โดยมุ่งตั้งกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับภาวะผู้นำ และการบริหารโรงเรียน ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้จากการใช้เวลาทั้งหมดภายในช่วงเวลาของเงาการทำงาน

4. การค้นหาประเด็นปัญหาส่วนบุคคล (Investigating a Personal Issue) เป็นการออกแบบเพื่อให้ผู้บริหารมือใหม่ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจในประเด็นปัญหาเฉพาะเจาะจงตามความสนใจของผู้บริหารมือใหม่

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติอาจผสมผสานรูปแบบทั้ง 4 เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพของผู้บริหารมือใหม่

5) การฝึกอบรมผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาผู้บริหารมากขึ้น มีงานวิจัยที่ให้การสนับสนุนในการนำสถานการณ์จำลองมาใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะและทักษะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารคน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจซึ่งทักษะบางอย่างไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนการสอน ในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว (Shapiral-

Lishchinsky, 2015 : 972-988) ในมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างฮาร์วาร์ด ได้มีการพัฒนาการใช้แบบจำลองเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพื่อทำการสอนและประเมินนักการศึกษา (Educator) และผู้บริหารทั่วไปในการที่จะนำหลักสูตรต่าง ๆ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพัฒนาหลักสูตรสถานการณ์จำลองออนไลน์ไว้อยู่ 15 หลักสูตร โดยแยกออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดความเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurship) หมวดการเงิน (Finance) หมวดการตลาด (Marketing) หมวดปฏิบัติการและบริการ (Operations and Service Management) หมวดพฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) และหมวดกลยุทธ์ (Strategy) การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้น เป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ การทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็เป็นส่วนสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงานที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2558) จากการศึกษา การประเมินและ พัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ทักษะด้านคน ( People Skills) ทักษะการทำงาน เป็นทีม (Teamwork) มีความเหมาะสมกับรูปแบบการประเมิน และพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองด้วยระบบคอมพิวเตอร์

6) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-learning) คือ การที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ และยังเป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีการจัดการด้วยตัวเองเกือบทุกขั้นตอน อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยตนเองมี อิสระเรื่องเวลาทำให้มีจุดอ่อน คือจะมีการยืดหยุ่นให้ตนเองไปเรื่อย ๆ การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ จึงต้องมีวินัยใน การควบคุมการบริหารจัดการด้วยตัวเอง มีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่น นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดอีกอย่างหนึ่ง คือ ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามลำพัง ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับคนอื่น ๆ จึงมีประสบการณ์น้อยกว่า การเรียนกับผู้อื่น

7) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หรือ e-learning หมายถึง การศึกษา เรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนจะได้เรียน ตามความสามารถและความสนใจของตน ผู้เรียนสามารถติดต่อ ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ เช่นเดียวกับการเรียนการสอนปกติ โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย ได้แก่ (e-mail, messenger, video call) จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคนทุกที่ทุกเวลา

8) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On-the-job Training) หมายถึง การอบรมขณะ ปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่จัดขึ้นง่ายและมีค่าใช้จ่ายที่น้อย เป็นการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by

Doing) อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ อาจทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานในช่วงแรกๆ และอาจทำให้ผู้เรียนอาจไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถถ้าปราศจากคำชี้แนะจากผู้ที่มีประสบการณ์ วิธีการที่ดีที่สุดของการฝึกอบรม ก็คือ 1) การเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนรู้ด้วยการ อธิบายถึงวิธีการทำงาน 2) การให้ข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) ให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในงาน และ 4) มอบหมายให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทำงานด้วยตัวเองและจัดให้มีผู้ให้การช่วยเหลือเมื่อต้องการ

9) การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) รูปแบบการพัฒนาด้วยการให้ข้อมูลสะท้อนกลับจากหลากหลายกลุ่มผู้ประเมิน ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบจากผู้ประเมินที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกลุ่มผู้ประเมินนี้สามารถเป็นผู้ดูแล ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรืออาจจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสะท้อนความเป็นจริงและ มีความแม่นยำมากที่สุด อันจะนำมาใช้ในการพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุงและหาทางสนับสนุนเพื่อให้เกิด การแก้ไข รูปแบบการพัฒนานี้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล เพราะเป็นรูปแบบที่ทำให้ตระหนักถึงการกระทำของตนเองที่กระทบต่อผู้อื่นว่าเป็นอย่างไร นอกจากนี้ รูปแบบการพัฒนา 360-Degree Feedback จะทำให้เห็นมุมมองหลากหลาย เพื่อให้เกิด ความน่าเชื่อถือในการประเมิน แต่การใช้รูปแบบนี้ดูเหมือนว่าจะง่ายทำให้เป็นที่นิยมแต่การจะได้ผล การประเมินที่ดีถูกต้อง แม่นยำ มักมีความซับซ้อน นอกจากนี้การประเมินในลักษณะนี้ ผู้บริหารที่ถูก ประเมินมักจะคล้อยตามผลการประเมินที่ดีหรือจุดแข็งของตน โดยบางครั้งละเลยจุดที่ควรแก้ไข ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามเป้าหมาย รูปแบบการพัฒนานี้จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับการกำกับติดตามด้วยวิธีการ Coaching (Day, 2001 : 581 - 613) รูปแบบนี้ควรใช้ร่วมกับรูปแบบการพัฒนาอื่น ๆ เช่น โปรแกรมการโค้ช

10) กรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving Skills) (Alahmadi, 2016) เพราะกรณีศึกษาเป็นการศึกษากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและ มุ่งเน้นให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งปกติกรณีศึกษามักจะเป็นเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้ว โดยรูปแบบการพัฒนา นี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้ได้เห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่น โดยที่จะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ประสบการณ์เหล่านั้น ต่อจากนั้นก็จะต้องหาวิธีการ แนวคิดสร้างสรรค์เพื่อ แก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว ที่สำคัญในรูปแบบการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปราย (Discuss) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ พัฒนาสูงสุด ทั้งนี้ รูปแบบนี้มี ข้อจำกัด คือ การหากรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบท รวมถึงกรณีที่นำมาศึกษานั้นอาจจะกว้าง เกินไปไม่มีประเด็นเฉพาะหรือไม่ตรงประเด็นกับที่ต้องการ นอกจากนี้

กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดย มีทัศนคติความรู้สึกและแนวคิดของผู้เขียนทำให้กรณีศึกษานั้น ๆ อาจจะ ไม่ตรงกับความเป็นจริงได้ (Pant, 2012 : 157 - 172)

11) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) การให้คำปรึกษา ในลักษณะนี้จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วย (Crabtree, 2005) เน้นข้อมูลระหว่างที่ ปรึกษาจะไม่ถูกเปิดเผยออกไป รูปแบบการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบที่ต้องการให้ผู้ที่ปรึกษาคอยรับฟัง และให้คำแนะนำทั้งในเชิงวิชาการ การปฏิบัติงาน และ ด้านจิตใจ ผู้ที่ให้คำปรึกษาอาจจะทำให้เกิดการ พัฒนา และแรงบันดาลใจการปฏิบัติงานต่อไป

12) การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Networking or Professional Learning Community (PLC)) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเครือข่ายเป็นรูปแบบที่จะทำให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ ตลอดเวลา จะช่วยให้ผู้บริหารไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีการพัฒนา ช่วยเหลือ แก้ไขและแนะนำการแก้ปัญหาของ กลุ่มผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจในหัวข้อปัญหาเดียวกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ

13) การอบรมตามเป้าหมาย (Targeted Training) รูปแบบการอบรมนี้ เป็นรูปแบบ การอบรมที่จัดตามความต้องการ (Tailor-Made) เป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการตอบสนองทักษะที่ ควรปรับปรุงเป็นรายบุคคลที่สามารถทำให้เกิด การพัฒนาได้ตรงเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

14) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์หรือการทำงาน (Experience Based/ In-work Learning) รูปแบบการพัฒนานี้มีแนวคิดมาจากการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นจากการเรียนกับการพัฒนาสามารถไป พร้อม ๆ กันได้ (Smith and Pourchot, 2013) ดังนั้น การพัฒนามนุษย์จึงไม่จำเป็นต้องแยกแยะระหว่าง การเรียนรู้กับการพัฒนาออกจากกัน

15) การฝึกงาน (Internship) รูปแบบการพัฒนาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งด้วยการ ฝึกงาน โดยจะต้องมีสถานที่ ฝึกงานได้รับมอบหมายงานที่จะต้องรับผิดชอบเพื่อฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการ ทำหน้าที่ โดยรูปแบบ การพัฒนานี้แตกต่างจากการติดตามการทำงานผู้บริหารตัวอย่าง (Work-Shadowing) เพราะรูปแบบ การพัฒนานั้น คือการติดตามการทำงานเป็นเสมือนผู้สังเกตการณ์ทำงาน ของผู้บริหารตลอด

16) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) รูปแบบการพัฒนา โดยเป็นกลุ่มของคนที่มาารวมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน หรือดำเนินการใด ๆ การทำงานรูปแบบกลุ่มช่วยให้พัฒนาทักษะ ยอมรับในความแตกต่างเปิดรับความคิด ใหม่ ๆ ที่สำคัญรูปแบบการพัฒนานี้เหมาะกับการพัฒนาทักษะ ผู้นำปฏิบัติกร เพราะการเป็นผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการทำงานกลุ่มไม่ได้ นอกจากนี้ องค์กรไม่สามารถ ประสบความสำเร็จได้ขเพียงแค่ผู้นำเพียง คนเดียว แต่เป็นการทำงานของกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานี้จะช่วยพัฒนา ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Skill) (Burke et al.,2006)

17) การเรียนรู้ผ่านการประชุมสัมมนา (Conference Based Learning) รูปแบบ การพัฒนาด้วยฐานการประชุมหรือสัมมนา รูปแบบนี้จะเป็นการพัฒนากร ทำงานของบุคลากรจากการ รับฟังความคิดเห็นจากการประชุมและช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำจากการนำประชุม

18) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อให้เพิ่ม ความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานองค์กรรวม ในองค์กรทั้งหมด รวมถึงทำให้เกิดการถ่ายทอดแบ่งปันองค์ความรู้กันและกัน รูปแบบการหมุนเวียนงาน เป็นหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้ผู้บริหารได้พบกับประสบการณ์ที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งยังเป็นกลไกที่จะช่วยเพิ่มแรงกระตุ้น และแรงจูงใจในการทำงานสามารถลด ภาวะเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีรูปแบบลักษณะเดิมตลอด

19) การเรียนรู้ผ่านการทำงานวิจัย (Individual and Collaborative Research) รูปแบบการพัฒนาด้วยการใช้วิจัยทั้งวิจัยส่วนบุคคลหรือเป็นทีมวิจัย โดยวิจัยจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือระหว่างกลุ่มที่มีความสนใจในประเด็นการค้นคว้าในเรื่องเดียวกัน

20) การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่อาศัยการ สังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคล ที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการศึกษาดูงานมักนิยมใช้ระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เพื่อไปศึกษางานที่มี ขอบเขตงานรับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ ต้องทำงานร่วมด้วย การศึกษาดูงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็รูปแบบ การทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดี จากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้สามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ใน การปรับปรุง และ พัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

## 2.3 นโยบายและบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 8 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนโดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 286,719 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 47,833 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 200,014 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 35,404 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3,418 คน นักเรียนการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 4,045 คน ครูจำนวน 14,375 คน โดยกรุงเทพมหานครมีนโยบายเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ทั้งเด็กไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียน นักศึกษา เข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,676 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2561)

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาและวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และจากสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2563 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบว่า มีจุดอ่อนในแต่ละด้าน ดังนี้ จำเริญ จิตรหลัง (2562)

1) ด้านโครงสร้างขององค์กร โครงสร้างการบริหารการศึกษามีหลายระดับไม่คล่องตัวในการทำงาน ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณลงสู่โรงเรียนโดยตรง ทำให้โรงเรียนไม่สามารถทำงานได้คล่องตัวด้านกายภาพ การขออนุมัติก่อสร้างอาคารเรียน และอาคารประกอบหลังใหม่เป็นหน้าที่

ของสำนักการศึกษา แต่การซ่อมแซมและปรับปรุงอาคารเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขต ทำให้ไม่คล่องตัว และช่องทางสื่อสารล่าช้า ฝ่ายการศึกษาต้องผ่านเรื่องไปยังเขต อาจทำให้เกิดการล่าช้า ผิดพลาด การติดตามงานไม่เป็นไปตามเวลา ครูได้รับมอบหมายภารกิจอื่นจากสำนักงานเขต อาจทำให้กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

2) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้เรียนบางส่วนก็ต้องขาดเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยส่วนกลาง ทำให้ไม่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนตามจำนวนชั่วโมงเรียนที่บังคับ ผู้เรียนยังอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ การทำหลักสูตรวิชาชีพล่าช้า ไม่ทันความต้องการของตลาด ไม่มีโรงเรียนเฉพาะทางโดยตรง เช่น สถาบันด้านดนตรี หรือโรงเรียนกีฬา

3) ด้านบุคลากรมีอัตราว่างจำนวนมากในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สัดส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมตามภาระงาน เพราะขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการสอนในชั้นเรียน ครูต้องร่วมการอบรมที่จัดขึ้นโดยไม่มีกรวางแผนล่วงหน้า ทำให้ไม่มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มที่ ขาดครูธุรการ บุคลากรที่ไม่มีตรงตามสาขาวิชาเอกที่ต้องการ การพัฒนาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง เช่น หลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะไม่เอื้อให้บุคลากรพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) หรือตามวิชาเอกของครู ครูขาดความเชื่อมั่นด้านความรู้และความสามารถในตนเองรวมถึงการขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น จะมุ่งเพียงแค่ส่งเสริมให้ผู้เรียนจบการศึกษาภาคบังคับเพื่อไปประกอบอาชีพ ขาดการเอาใจจริงเอาใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาตัวผู้เรียนให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

### ประเภทโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. จำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน ดังนี้
  - 1.1 อนุบาลและประถมศึกษา จำนวน 327 โรงเรียน
  - 1.2 ประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน
  - 1.3 ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน
  - 1.4 อนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 99 โรงเรียน
  - 1.5 อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายปลาย จำนวน 3โรงเรียน
  - 1.6 มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน
2. จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้
  - 2.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน) จำนวน 178 โรงเรียน
  - 2.2 ขนาดกลาง (นักเรียน 401-800 คน) จำนวน 134 โรงเรียน



2.3 ขนาดใหญ่ (มากกว่า 800 คนขึ้นไป) จำนวน 125 โรงเรียน

รวมจำนวนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด 437 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งหมด 286,719 คน

### ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2559 ของประเทศ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามวิชาสอบและระดับชั้น ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนน O-NET ปีการศึกษา 2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและระดับประเทศ

วิชา	ป.6			ม.3			ม.6		
	จำนวนผู้เข้าสอบ	ค่าเฉลี่ยกทม.	ค่าเฉลี่ยประเทศ	จำนวนผู้เข้าสอบ	ค่าเฉลี่ยกทม.	ค่าเฉลี่ยประเทศ	จำนวนผู้เข้าสอบ	ค่าเฉลี่ยกทม.	ค่าเฉลี่ยประเทศ
ภาษาไทย	33,856	53.86	46.36	8,277	44.66	46.36	795	47.24	52.29
สังคมศึกษา ฯ	33,856	47.95	49.00	8,268	47.20	49.00	798	33.41	35.89
ภาษาอังกฤษ	33,856	34.04	31.80	8,277	28.64	31.80	798	24.24	27.76
คณิตศาสตร์	33,853	40.41	29.31	8,274	25.51	29.31	798	20.18	24.88
วิทยาศาสตร์	33,856	41.13	34.99	8,266	33.49	34.99	798	28.71	31.62

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนน O-NET ปีการศึกษา 2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและระดับประเทศ พบว่าคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2559 ของประเทศในทุกวิชา และคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2559 ของประเทศเกือบทุกวิชา ยกเว้นวิชาสังคมศึกษาฯ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ

## 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 9.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐทยา นวไตรลาภ (2560) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยี และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากลการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน การรู้เทคโนโลยี การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ผ่านการรู้เทคโนโลยี และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่าง 460 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอนจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนดังกล่าว ในปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.93-0.95 ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัย ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน การรู้เทคโนโลยี การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก และ 2) โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2/df=1.73$ ,  $GFI=0.96$ ,  $RMR=0.034$ ,  $RMSEA=0.040$ ) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร การรู้เทคโนโลยี และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ขณะที่ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

ดลปัทมา ทรงเลิศ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ต่อผลการ

ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม G\*Power 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และ 4) แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.85 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.97 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการศึกษาพบว่า (1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.05, S.D.=0.40) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.32, S.D.=0.43) และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $r$  = .629) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r$  = .276) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธีรภัทร กุโลภาส (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษาจำนวน 605 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัด สพฐ. ทั่วประเทศ ผลการวิจัยพบว่า การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 5.15 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเห็นว่า การที่ครูมีความเชื่อในความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และเชื่อว่าผู้ปกครองนักเรียนเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น ทำให้ครูประพฤติตนเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และพยายามร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

#### 9.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

W. K. Hoy et al. (2006) ได้วิจัยเรื่อง Academic Optimism of Schools: A Force for Student Achievement เป็นการศึกษาคุณลักษณะระดับโรงเรียนที่สร้างความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน จุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อระบุโครงสร้างใหม่การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ เพื่ออธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานการณ์ที่ควบคุมด้วยสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม การศึกษามุ่งเน้นไปที่กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 96 แห่ง ตัวอย่างสุ่มของครูจากแต่ละโรงเรียนให้ข้อมูลเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และได้รับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะทางประชากรของนักเรียนจากแผนการศึกษาของรัฐ การวิเคราะห์ปัจจัยและการทดสอบสมมติฐานได้ดำเนินการไปพร้อม ๆ กันโดยใช้ modeling สมการโครงสร้างที่ตั้งสมมติฐานไว้การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังจากควบคุมตัวแปรทางประชากร และแตกต่างจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนหน้านี้ การวิจัยในครั้งนี้สนับสนุนลักษณะสำคัญของการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ

Bevel and R.K. (2010) ได้ทำวิจัยเรื่อง The effects of academic optimism on elementary reading achievement โดยทำการศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 29 แห่ง ในรัฐ Alabama ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การมองโลกทางวิชาการเชิงบวก มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของนักเรียน บริบทของความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่มครู และการให้ความสำคัญกับวิชาการ ได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น แม้ว่าจะมีนักเรียนที่อยากจนอยู่ในโรงเรียน

Best and Z.A. (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Academic optimism in middle school: A study of factors that appear to contribute to its development กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่อยู่ในเขตเมืองและชนบท รัฐ Tennessee ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 10 โรงเรียน โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับสูงและมีการมองโลกทางวิชาการเชิงบวกในระดับสูง และโรงเรียนที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับต่ำ แต่มีการมองโลกทางวิชาการเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า การมองโลกทางวิชาการเชิงบวก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในวิชาการอ่าน การคำนวณ และวิทยาศาสตร์ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการมองโลกทางวิชาการเชิงบวก มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและคณะครู ที่มีต่อนักเรียน ต่อผู้ปกครองและต่อชุมชน 2) การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของคณะครูและการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และ 3) การสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอนตามรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

##### 1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน และครูผู้สอนลูกเสือ - เนตรนารี จำนวนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 7 คน และครูผู้สอนวิชาแนะแนว จำนวนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 14 คน รวมทั้งหมด 96 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนราชมนตรี โรงเรียนวัดบางกระบือ โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดสมคำ และโรงเรียนวัดกก

##### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบบตอบสองคู่ (Duel - response format) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามการพัฒนากการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เป็นแบบเลือกตอบ แต่ละข้อมีคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะและวิธีการพัฒนาครูเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เป็นคำถามปลายเปิด แบบเขียนตอบแสดงความคิดเห็น (Open ended question)

### 3) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนากการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้
  - 1.1) แนวคิดการพัฒนาครู
  - 1.2) แนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 4) ร่างข้อคำถามเสนอให้อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและความถูกต้องในการใช้ภาษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม

ในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence)

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูล

#### 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดังนี้

1.1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล โดยนำเสนอและรับคืนแบบสอบถามโดยผู้วิจัย

3) ติดตามการตอบแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยโปรแกรม SPSS โดยศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของครู 2) การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การมุ่งเน้นวิชาการของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทั้ง 2 สภาพ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณาคำตอบที่ให้ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก  
 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ (John W. Best, 1981) เป็นดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI<sub>modified</sub>) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ซึ่งมีสูตรการคำนวณ PNI<sub>modified</sub> (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI<sub>modified</sub> หมายถึง ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

ตอนที่ 3 สอบถามวิธีพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แต่ละข้อมีคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะและวิธีการพัฒนาครูเพิ่มเติม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครเป็นคำถามปลายเปิดแบบเขียนตอบแสดงความคิดเห็น (Open ended question) โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



### 3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ มาตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยดำเนินการดังนี้

#### 3.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลสรุปการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

##### 3.2.1.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้จาก

1) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถาม จำนวน 96 ฉบับ โดยผู้วิจัยเลือกด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก มาเป็นร่างแนวทางหลัก

2) นำผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนามาใช้ร่างแนวทาง โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการพัฒนาครูตามองค์ประกอบรายด้านของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ โดยเลือกวิธีพัฒนาของแต่ละด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบสูงสุด 3 ลำดับแรกมาใช้ในการร่างแนวทางหลัก

3) นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกมาสร้างเป็นแนวทางหลัก โดยใช้วิธีการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์วิธีพัฒนารายด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 3 อันดับแรก ร่างเป็นแนวทางหลัก

##### 3.2.1.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

1) องค์ประกอบย่อยรายด้านของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ มาเป็นร่างแนวทางย่อย

2) นำผลการวิเคราะห์และวิธีการพัฒนาครุรายด้านย่อยของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบสูงสุด 3 อันดับแรก มาใช้ในการร่างแนวทางย่อย

3) นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในรายด้านย่อย และวิธีการพัฒนาจากผลการ วิเคราะห์การพัฒนารายด้านย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบสูงสุด 2 อันดับแรก มาร่างแนวทางย่อย

### 3.2.1.3 วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางหลักและองค์ประกอบแนวทางย่อย โดยใช้ข้อมูล เชิงคุณภาพ ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ร่างวิธีดำเนินการ

## 3.2.2 ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้

### 3.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

- |   |            |
|---|------------|
| 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ | จำนวน 1 คน |
| 2) ศึกษานิเทศก์                               | จำนวน 1 คน |
| 3) ผู้บริหารสถานศึกษา                         | จำนวน 1 คน |

ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสม และมีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลด้านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 2** ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.2.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีการสร้างแบบประเมิน

2) ออกแบบและกำหนดแบบประเมิน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-Response format) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามแบบปลายเปิดให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น (Open ended question)

3) ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสอบถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุม

4) กำหนดแบบประเมินลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

5) นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

6) นำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล

### 3.2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

2) นำแบบประเมินมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการนำส่งคืนแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

#### 10.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ฐานนิยม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

**3.2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร** ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สำหรับนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การสุ่มตัวอย่าง (S.D.)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (M.D.)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (A.D.)	ผลลัพธ์
1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	1.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ผู้ให้ข้อมูล: ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 19 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ จำนวน 56 คน ครูผู้สอนวิชาลูกเสือ-เนตร นารี จำนวน 7 คน และ ครูผู้สอนวิชาแนะแนว จำนวน 7 คน (เลือกแบบ เจาะจง) รวมทั้งหมด 96 คน	แบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์และวิธีการ พัฒนาครูตามแนวคิด การมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ตอน <u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพ ทั่วไป <u>ตอนที่ 2</u> สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ <u>ตอนที่ 3</u> แนวทางการ พัฒนาครู <u>ตอนที่ 4</u> ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย 3. ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการพัฒนาการ มองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุน เทียน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (S.D.)	การออกแบบการรวบรวมข้อมูล (M.D.)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (A.D.)	ผลลัพธ์
	2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากขั้นตอนการวิจัย 1		ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified)	ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
	3. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นจากขั้นตอนการวิจัย 2		พิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย	ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การสุ่มตัวอย่าง (S.D.)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (M.D.)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (A.D.)	ผลลัพธ์
2. เพื่อนำเสนอแนว การพัฒนาการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบาง ขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาการมอง โลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	1.) ลำดับความต้องการ จำเป็น 2) แนวทางการพัฒนาครู จากแบบสอบถาม 3) เอกสารข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมอง โลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
	2.2 ประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน	แบบประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของร่างแนว ทางการพัฒนาการ มองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	การหาค่าฐานนิยม (Mode) และการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมิน (ร่าง)แนว ทางการพัฒนาการมองโลกเชิง บวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การสุ่มตัวอย่าง (S.D.)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (M.D.)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (A.D.)	ผลลัพธ์
	2.3 นำร่างแนวทางมาปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์และเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม				แนวทางการพัฒนาการมองโลก เชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบของการบรรยายและตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

#### 4.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

##### 4.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

4.1.3 รูปแบบและวิธีพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

#### 4.2 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

4.2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

4.2.3 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

#### 4.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 96 ฉบับ แบ่งเป็นสำหรับผู้บริหารจำนวน 26 ฉบับ และสำหรับครุจำนวน 70 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครู		รวมทั้งหมด	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	1) ชาย	17	65.40	17	24.30	34	35.40
	2) หญิง	9	34.60	53	75.70	62	64.60
	<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>27.08</b>	<b>70</b>	<b>72.92</b>	<b>96</b>	<b>100.00</b>
อายุ	1) น้อยกว่า 30 ปี	-	0	2	2.90	2	2.10
	2) 31-35 ปี	2	7.70	4	5.70	6	6.30
	3) 36-40 ปี	4	15.40	22	31.40	26	27.10
	4) 41-50 ปี	6	23.10	15	21.40	21	21.90
	5) 46-50 ปี	3	11.50	11	15.70	14	14.60
	6) มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	11	42.30	16	22.90	27	28.10
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	<b>96</b>	<b>100.00</b>	
วิชาที่ทํานสอน	1) ภาษาไทย	-	-	7	10.00	7	10.00
	2) คณิตศาสตร์	-	-	7	10.00	7	10.00
	3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	7	10.00	7	10.00
	4) สังคมศึกษา	-	-	7	10.00	7	10.00
	5) ศิลปะ	-	-	7	10.00	7	10.00
	6) การงานอาชีพ	-	-	7	10.00	7	10.00
	7) สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	7	10.00	7	10.00
	8) ภาษาต่างประเทศ	-	-	7	10.00	7	10.00
	9) แนะแนว	-	-	7	10.00	7	10.00
	10) ลูกเสือ-เนตรนารี	-	-	7	10.00	7	10.00
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง	1) 1-5 ปี	-	0	5	7.10	5	5.20
	2) 6-10 ปี	-	0	14	20.00	14	14.60
	3) 11-15 ปี	2	7.70	16	22.90	18	18.80
	4) 16-20 ปี	10	38.50	10	14.30	20	20.80
	5) 21-25 ปี	3	11.50	16	22.90	19	19.80
	6) มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	11	42.30	9	12.90	20	20.80
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	<b>96</b>	<b>100.00</b>	
วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน	1) ปริญญาตรี	-	0	27	38.60	27	28.10
	2) ปริญญาโท	26	100.00	43	61.40	69	71.90
	3) ปริญญาเอก	-	0	-	0	-	0
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	<b>96</b>	<b>100.00</b>	
สถานที่ทำงานของท่าน	1) โรงเรียนวัดกก	2	7.80	10	14.29	12	12.51
	2) โรงเรียนวัดกำแพง	3	11.53	10	14.29	13	13.55
	3) โรงเรียนวัดบางกระดี่	4	15.38	10	14.29	14	14.58
	4) โรงเรียนวัดเสม็ดคำ	4	15.38	10	14.29	14	14.58
	5) โรงเรียนวัดสะแกงาม	5	19.23	10	14.29	15	15.62
	6) โรงเรียนวัดหัวกระป้อ	4	15.38	10	14.29	14	14.58
	7) โรงเรียนราชมนตรี	4	15.38	10	14.29	14	14.58
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>	<b>96.00</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารเป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 และครูส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40

วิชาที่สอนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นครูในแต่ละกลุ่มสาระ กลุ่มสาระละ 8 คน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ครูผู้สอนแนะแนว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และครูผู้สอนลูกเสือ-เนตรนารี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของครู ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และอยู่ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารทั้งหมดมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40

#### 4.1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู	
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ค่า PNI	ลำดับ
1. การรับรู้ความสามารถของครู (Collective Efficacy)	3.86	0.44	มาก	4.95	0.11	มากที่สุด	0.280	3
2. การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (Collective Faculty Trust in Students and Parents)	3.50	0.34	มาก	4.94	0.11	มากที่สุด	0.411	1
3. การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis)	3.82	0.41	มาก	4.97	0.08	มากที่สุด	0.301	2
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>	<b>4.95</b>	<b>0.06</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.328</b>	<b>-</b>

ตารางที่ 4-2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของครู ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 3.50$ ) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.95$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู ( $\bar{X} = 4.97$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.94$ )

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.411$ ) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.301$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.280$ )

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู	
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ค่า PNI	ลำดับ
1.1 การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง	3.62	0.60	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.367	2
1.2 การมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง	3.50	0.56	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.409	1
1.3 การอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	4.28	0.62	มาก	4.97	0.17	มากที่สุด	0.161	4
1.4 การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	4.07	0.63	มาก	4.97	0.17	มากที่สุด	0.221	3
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	<b>4.95</b>	<b>0.11</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.280</b>	<b>3</b>

จากตาราง 4-3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.63) การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.60) และการมั่นใจต่อความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.56)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และ การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ , S.D. = 0.17) รองลงมา คือ การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.22) และการมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ , S.D. = 0.26)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.280$ ) โดยข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.409$ ) รองลงมา คือ การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.367$ ) และการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.221$ ) ส่วนข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.161$ )

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู	
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ค่า PNI	ลำดับ
2.1 การเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	3.41	0.51	ปานกลาง	4.95	0.30	มากที่สุด	0.452	3
2.2 การเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	3.25	0.50	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด	0.514	1
2.3 การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน	3.29	0.47	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด	0.502	2
2.4 การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง	4.05	0.71	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด	0.225	4
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	<b>4.94</b>	<b>0.11</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.411</b>	<b>1</b>

จากตาราง 4-4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.71) รองลงมา คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.51) และการเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.50) และการเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.47)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ , S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณารายข้อ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D. = 0.20) รองลงมา คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.30) และการเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.24) และการเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.27)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.411$ ) ) โดยข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.514$ ) รองลงมา คือ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.502$ ) และการเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.452$ ) ส่วนข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.225$ )

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู	
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ค่า PNI	ลำดับ
3.1 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	3.84	0.50	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด	0.297	3
3.2 การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	3.54	0.50	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด	0.401	2
3.3 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.36	0.60	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด	0.142	4



การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการ จำเป็นของการ พัฒนาครู	
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ค่า PNI	ลำดับ
3.4 การเตรียมความพร้อมทั้ง สถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการ เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	3.55	0.59	มาก	4.99	0.10	มากที่สุด	0.406	1
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	<b>4.97</b>	<b>0.08</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.301</b>	<b>2</b>

จากตาราง 4-5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.50) และการเตรียมความพร้อมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.59) และการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.50)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ , S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณารายข้อ การเตรียมความพร้อมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.10) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.98$ , S.D. = 0.14) และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.98$ , S.D. = 0.14) การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D. = 0.20)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.301$ ) ) โดยข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเตรียมความพร้อมทั้ง

สถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.406$ ) รองลงมา คือ การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.401$ ) และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.297$ ) ส่วนข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ )

4.1.3 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูจากแบบสอบถาม  
วิธีการพัฒนาครูทั้งหมด 10 วิธี ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job Development) ประกอบด้วย
  - 1.1 การหมุนเวียนตำแหน่ง
  - 1.2 การสอนงาน
  - 1.3 ระบบพี่เลี้ยง
  - 1.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
  - 1.5 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job Development) ประกอบด้วย
  - 2.1 การประชุมปฏิบัติการ
  - 2.2 การฝึกอบรมสัมมนา
  - 2.3 การดูงาน
  - 2.4 การศึกษาต่อ
  - 2.5 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จากการสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความคิดเห็นถึงวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีผลดังแสดงในตารางต่อไป

ตารางที่ 9 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูในภาพรวมจากแบบสอบถาม

(N = 96)

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน										การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน									
	การหมั่นเวียนตำแหน่ง		การสอนงาน		ระบบพี่เลี้ยง		การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน		การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		การประชุมปฏิบัติการ		การฝึกอบรมสัมมนา		การดูงาน		การศึกษาต่อ		การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. การรับรู้ความสามารถของครู	89	8.321	219	20.410	87	8.105	170	15.823	99	9.321	93	8.652	102	9.529	44	4.040	72	6.653	99	9.142
2. การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง	44	6.456	186	27.523	57	8.315	149	21.669	47	6.791	58	8.554	29	4.248	26	3.803	32	4.647	58	8.454
3. การมุ่งเน้นวิชาการของครู	96	8.562	238	21.450	70	6.333	184	16.523	98	8.865	89	7.948	90	8.083	70	6.283	65	5.850	112	10.618
<b>ค่ารวมทั้ง 10 วิธี</b>	76	7.779	214	23.127	71	7.584	167	18.005	81	8.325	80	8.384	73	7.286	46	4.708	56	5.716	90	9.404
<b>ผลรวมการพัฒนาครู</b>	<b>ความถี่ = 1,850 ค่าเฉลี่ย = 64.04</b>										<b>ความถี่ = 1,039 ค่าเฉลี่ย = 35.96</b>									

จากตาราง 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า วิธีการพัฒนาครูในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดคือ การสอนงาน มีค่าความถี่เฉลี่ยรวม 214 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน มีค่าความถี่เฉลี่ยรวม 167 และรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การดูงาน มีค่าความถี่เฉลี่ยรวม 46

ตารางที่ 10 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการรับรู้ความสามารถของครู

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน										การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน									
	การหมั่นเวียนตำแหน่ง		การสอนงาน		ระบบพี่เลี้ยง		การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน		การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		การประชุมปฏิบัติการ		การฝึกอบรมสัมมนา		การดูงาน		การศึกษาต่อ		การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง	25	8.278	60	19.868	25	8.278	46	15.232	22	7.285	25	8.278	27	8.940	16	5.298	23	7.616	33	10.927
2. การมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง	18	6.742	55	20.599	19	7.116	50	18.727	24	8.989	26	9.738	23	8.614	10	3.745	19	7.116	23	8.614
3. การอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	27	10.843	50	20.080	21	8.434	39	15.663	28	11.245	17	6.827	23	9.237	8	3.213	15	6.024	21	8.434
4. การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	19	7.422	54	21.094	22	8.594	35	13.672	25	9.766	25	9.766	29	11.328	10	3.906	15	5.859	22	8.594
<b>ค่ารวม</b>	<b>89</b>	<b>8.321</b>	<b>219</b>	<b>20.410</b>	<b>87</b>	<b>8.105</b>	<b>170</b>	<b>15.823</b>	<b>99</b>	<b>9.321</b>	<b>93</b>	<b>8.652</b>	<b>102</b>	<b>9.529</b>	<b>44</b>	<b>4.040</b>	<b>72</b>	<b>6.653</b>	<b>99</b>	<b>9.142</b>

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครูในภาพรวม พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 219$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.41 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 170$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.82 และ รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 102$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.53 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 99$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.14 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูยอมรับระดับความสามารถของตนเอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 60$ ) คิดเป็นร้อยละ 19.86 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $f = 46$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.23 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 33$ ) คิดเป็นร้อยละ 10.93 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 27$ ) คิดเป็นร้อยละ 8.94 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 55$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.59 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $f = 50$ ) คิดเป็นร้อยละ 18.72 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การประชุมปฏิบัติการ ( $f = 26$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.73 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 23$ ) คิดเป็นร้อยละ 8.61 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 50$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.08 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $f = 39$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.66 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 23$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.23 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 21$ ) คิดเป็นร้อยละ 8.43 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม เป้าหมายที่กำหนด พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน (f = 54) คิดเป็นร้อยละ 21.09 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (f = 35) คิดเป็นร้อยละ 13.67 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การฝึกอบรมสัมมนา (f = 29) คิดเป็นร้อยละ 11.32 รองลงมา คือ การประชุมปฏิบัติการ (f = 25) คิดเป็นร้อยละ 9.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน										การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน									
	การ หมุนเวียน ตำแหน่ง		การสอนงาน		ระบบพี่เลี้ยง		การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง		การประชุม ปฏิบัติการ		การฝึกอบรม สัมมนา		การดูงาน		การศึกษาต่อ		การเรียนรู้ ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1 การเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	10	5.319	58	30.851	14	7.447	40	21.127	14	7.447	11	5.851	7	3.723	6	3.191	10	5.319	18	9.574
2.2 การเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	12	7.018	38	22.222	16	9.357	38	22.222	18	10.526	14	8.187	8	4.678	8	4.678	8	4.678	11	6.433
2.3 การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย ของนักเรียน	10	5.988	47	28.144	16	9.581	40	23.952	7	4.192	17	10.180	6	3.593	6	3.593	6	3.593	12	7.186
2.4 การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย ของผู้ปกครอง	12	7.500	43	28.875	11	6.875	31	19.375	8	5.000	16	10.000	8	5.000	6	3.750	8	5.000	17	10.625
ค่ารวม	44	6.456	186	27.523	57	8.315	149	21.669	47	6.791	58	8.554	29	4.248	26	3.803	32	4.647	58	8.554

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครองในภาพรวม พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน (f = 186) คิดเป็นร้อยละ 27.52 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f = 149) คิดเป็นร้อยละ 21.66 และ รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ ประชุมปฏิบัติการ (f = 58) คิดเป็นร้อยละ 8.55 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (f = 58) คิดเป็นร้อยละ 8.55 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อย่อย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน (f = 58) คิดเป็นร้อยละ 30.85 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (f = 40) คิดเป็นร้อยละ 21.12 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (f = 18) คิดเป็นร้อยละ 9.57 รองลงมา คือ ประชุมปฏิบัติการ (f = 11) คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f = 38) คิดเป็นร้อยละ 22.22 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (f = 18) คิดเป็นร้อยละ 10.52 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การประชุมปฏิบัติการ (f = 14) คิดเป็นร้อยละ 8.18 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (f = 11) คิดเป็นร้อยละ 6.43 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน (f = 47) คิดเป็นร้อยละ 28.14 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f = 40) คิดเป็นร้อยละ 23.95 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การประชุมปฏิบัติการ (f = 17) คิดเป็นร้อยละ 10.18 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (f = 12) คิดเป็นร้อยละ 7.18 ตามลำดับ



สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของ ผู้ปกครอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน (f = 43) คิดเป็นร้อยละ 28.87 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f = 31) คิดเป็นร้อยละ 19.37 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (f = 17) คิดเป็นร้อยละ 10.62 รองลงมา คือ การประชุมปฏิบัติการ (f = 16) คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู

การมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน										การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน									
	การหมุนเวียน ตำแหน่ง		การสอนงาน		ระบบพี่เลี้ยง		การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		การเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง		การประชุม ปฏิบัติการ		การ ฝึกอบรม สัมมนา		การดูงาน		การศึกษาต่อ		การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้ โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการ	34	11.604	61	20.819	15	5.119	39	13.311	25	8.532	29	9.898	27	9.215	19	6.485	19	6.485	25	8.532
3.2 การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพ ของนักเรียน	20	7.547	55	20.755	19	7.170	37	13.962	29	10.943	21	7.925	25	9.434	15	5.660	17	6.415	27	10.189
3.3 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ มีประสิทธิภาพ	18	6.767	65	24.436	19	7.143	46	17.293	25	9.390	15	5.639	17	6.391	17	6.391	15	5.639	29	10.902
3.4 การเตรียมความพร้อม สถานการณ์ ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ	24	8.333	57	19.792	17	5.903	62	21.528	19	6.597	24	8.333	21	7.292	19	6.597	14	4.861	31	10.764
<b>ค่ารวม</b>	<b>96</b>	<b>8.562</b>	<b>238</b>	<b>21.450</b>	<b>70</b>	<b>6.333</b>	<b>184</b>	<b>16.523</b>	<b>98</b>	<b>8.865</b>	<b>89</b>	<b>7.948</b>	<b>90</b>	<b>8.083</b>	<b>70</b>	<b>6.283</b>	<b>65</b>	<b>5.850</b>	<b>112</b>	<b>10.618</b>

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครูในภาพรวม พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 238$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.45 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 184$ ) คิดเป็นร้อยละ 16.52 และ รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 112$ ) คิดเป็นร้อยละ 10.61 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 98$ ) คิดเป็นร้อยละ 8.08 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 61$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.81 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 39$ ) คิดเป็นร้อยละ 13.31 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การประชุมปฏิบัติการ ( $f = 29$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.89 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 27$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.21 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 55$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 37$ ) คิดเป็นร้อยละ 13.96 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 27$ ) คิดเป็นร้อยละ 10.18 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา ( $f = 25$ ) คิดเป็นร้อยละ 9.43 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสอนงาน ( $f = 65$ ) คิดเป็นร้อยละ 24.43 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 46$ ) คิดเป็นร้อยละ 17.29 และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 29$ ) คิดเป็นร้อยละ 10.90 รองลงมา คือ การฝึกอบรมสัมมนา และการดูงาน ( $f = 17$ ) คิดเป็นร้อยละ 6.39 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูเตรียมความพร้อม กับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างปฏิบัติงาน มีวิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่สูงสุด 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f = 62$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.52 รองลงมา คือ การสอนงาน ( $f = 57$ ) คิดเป็นร้อยละ 19.79 และรูปแบบการพัฒนาคูรนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีพัฒนาครูที่มีค่าความถี่ 2 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( $f = 31$ ) คิดเป็นร้อยละ 10.76 รองลงมา คือ การประชุมปฏิบัติการ ( $f = 24$ ) คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ภาพรวมรูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ		การพัฒนาครู																							
		การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน												การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน											
		การหมุนเวียนตำแหน่ง		การสอนงาน		ระบบพี่เลี้ยง		การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน		การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		ค่าเฉลี่ย		การประชุมปฏิบัติการ		การฝึกอบรมสัมมนา		การดูงาน		การศึกษาต่อ		การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์		ค่าเฉลี่ย	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ด้านการรับรู้ความสามารถของครู	1.1 (PNI = 0.280)	25	8.278	60	19.868	25	8.278	46	15.232	22	7.285	36	11.78	25	8.278	27	8.940	16	5.298	23	7.616	33	10.927	24	8.21
	1.2 (PNI = 0.367)	18	6.742	55	20.599	19	7.116	50	18.727	24	8.989	33	12.43	26	9.738	23	8.614	10	3.745	19	7.116	23	8.614	20	7.56
	1.3 (PNI = 0.409)	27	10.843	50	20.080	21	8.434	39	15.663	28	11.245	33	13.25	17	6.827	23	9.237	8	3.213	15	6.024	21	8.434	16	6.74
	1.4 (PNI = 0.161)	19	7.422	54	21.094	22	8.594	35	13.672	25	9.766	31	12.10	25	9.766	29	11.328	10	3.906	15	5.859	22	8.594	20	7.89
เฉลี่ย		22	8.321	55	20.410	22	8.105	42	15.823	25	9.321	33	12.39	23	8.652	26	9.529	11	4.045	18	6.653	25	9.142	20	7.60
2. ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง	2.1 (PNI = 0.452)	10	5.319	58	30.851	14	7.447	40	21.127	14	7.447	36	11.78	11	5.851	7	3.723	6	3.191	10	5.319	18	9.574	10	5.53
	2.2 (PNI = 0.514)	12	7.018	38	22.222	16	9.357	38	22.222	18	10.526	33	12.43	14	8.187	8	4.678	8	4.678	8	4.678	11	6.433	10	5.73
	2.3 (PNI = 0.502)	10	5.988	47	28.144	16	9.581	40	23.952	7	4.192	33	13.25	17	10.180	6	3.593	6	3.593	6	3.593	12	7.186	9	5.62
	2.4 (PNI = 0.225)	12	7.500	43	28.875	11	6.875	31	19.375	8	5.000	31	12.10	16	10.000	8	5.000	6	3.750	8	5.000	17	10.625	11	6.87
เฉลี่ย		11	6.456	47	27.523	14	8.315	38	21.669	12	6.791	33	12.39	15	8.554	7	4.248	7	3.803	8	4.464	14	8.454	11	5.937
3. ด้านการมุ่งมั่นวิชาการของครู	3.1 (PNI = 0.297)	34	11.604	61	20.819	15	5.119	39	13.311	25	8.532	35	11.87	29	9.898	27	9.215	19	6.485	19	6.485	25	8.532	24	8.02
	3.2 (PNI = 0.401)	20	7.547	55	20.755	19	7.170	37	13.962	29	10.943	32	12.07	21	7.925	25	9.434	15	5.660	17	6.415	27	10.189	21	7.92
	3.3 (PNI = 0.142)	18	6.767	65	24.436	19	7.143	46	17.293	25	9.390	35	13.00	15	5.639	17	6.391	17	6.391	15	5.639	29	10.902	19	6.99
	3.4 (PNI = 0.406)	24	8.333	57	19.792	17	5.903	62	21.528	19	6.597	36	12.43	24	8.333	21	7.292	19	6.597	14	4.861	31	10.764	22	7.56
เฉลี่ย		24	8.562	60	21.450	18	6.333	46	16.523	25	8.865	35	12.34	22	7.948	23	8.083	18	6.283	16	5.850	28	10.096	22	7.622

## 4.2 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

### 4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสอนงาน และรูปแบบวิธีการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณารายด้านตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ พบว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน จากทั้งหมด 3 ด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงร่างแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และเลือกพัฒนาตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน อีกทั้งยังมีการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ

เสนอ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การร่างแนวทางหลักของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูสูงสุดทั้งหมด 3 อันดับ เนื่องจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้านมีความใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาพัฒนาทั้งหมด และผู้วิจัยเลือกวิธีการ

พัฒนาครู 2 วิธีการ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ร้อยละของวิธีการพัฒนาครูที่ผู้เลือกตอบแบบสอบถามมากที่สุด ซึ่ง 2 วิธีการที่มีค่าความถี่ ร้อยละ สูงกว่าวิธีการลำดับที่ 3 ถึงลำดับที่ 10 อย่างชัดเจน

2) การร่างแนวทางย่อยของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นเป็นองค์ประกอบย่อยรายด้านของการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและวิธีการพัฒนาครู จากผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด 2 อันดับแรกเป็นองค์ประกอบย่อย

3) การร่างวิธีดำเนินการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะแบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเป็น (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	รูปแบบ การพัฒนาครู	แนวคิดการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการ	องค์ประกอบราย ด้านตามแนวคิด การมองโลกเชิง บวกทางวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
1	1. การสอน งาน (ความถี่ = 186) 2. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน (ความถี่ = 149)	การไว้วางใจของ ครูต่อนักเรียนและ ผู้ปกครอง ( $PNI_{modified}$ =0.411)	1.1 การเชื่อมั่นใน ความสามารถของ ผู้ปกครอง  1.2 การเชื่อมั่นใน ความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย ของนักเรียน	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่ แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและ การสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ให้ ความหมายความไว้วางใจว่า การที่ บุคคลมีความคาดหวังว่าคำพูด สัญญา การกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้ หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและความ ไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่า บุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่ให้คุณมากกว่า ให้โทษ  Tschannen Moran and M (2001) ความไว้วางใจเป็นแหล่ง ทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็น	<b>แนวทางหลักที่ 1</b> ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  <b>แนวทางย่อยที่ 1.1</b> สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการ สอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  <b>วิธีดำเนินการ</b> 1. ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบ และสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้าน และโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง 3. ผู้บริหาร และฝ่ายปกครอง ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่าย การดูแลนักเรียนแบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการ กำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่ายปกครอง



ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	รูปแบบ การพัฒนาครู	แนวคิดการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการ	องค์ประกอบราย ด้านตามแนวคิด การมองโลกเชิง บวกทางวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
				พื้นฐานและความไว้วางใจ ซึ่งกัน และกันของบุคคลในองค์กรเป็น ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพและความสำเร็จของ องค์กร	<u>แนวทางย่อยที่ 1.2</u> พัฒนาความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี นำเชื่อถือ ชื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน <u>วิธีดำเนินการ</u> 1. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาอย่าง เปิดใจ สร้างความคุ้นเคยและความใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้า งานกิจการนักเรียน 3. ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะแนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะ นักเรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนา ตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน
2	1. การสอน งาน (ความถี่ = 238) 2. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน	การมุ่งเน้น วิชาการของครู ( $PNI_{modified}$ =0.301)	2.1 การเตรียมความ พร้อม กับ สถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ	จิตรัตน์ เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้ กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและคณะครู พยายามขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ	<u>แนวทางหลักที่ 2</u> พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน <u>แนวทางย่อยที่ 2.1</u> พัฒนาการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	รูปแบบ การพัฒนาครู	แนวคิดการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการ	องค์ประกอบราย ด้านตามแนวคิด การมองโลกเชิง บวกทางวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
	(ความถี่ = 184)		2.2 การมุ่งเน้นการ เพิ่มศักยภาพของ นักเรียน	W. K. Hoy et al. (2006) ให้คำ นิยามของการให้ความสำคัญกับ วิชาการ (Academic Emphasis) ไว้ ว่า เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่ ได้รับการขับเคลื่อนเพื่อแสวงหาความ เป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) โดยการตั้งเป้าหมาย ทางวิชาการสำหรับผู้เรียนไว้ในระดับที่ สูงแต่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จ ได้	<p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียน การสอนแบบผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการ สะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</li> <li>2. ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา และ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</li> <li>3. ผู้บริหาร สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย โดยผสมผสาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> </ol> <p><b>แนวทางย่อยที่ 2.2</b> เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการ สอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่ มุ่งเน้นความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างาน กิจการนักเรียน</li> </ol>

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	รูปแบบ การพัฒนาครู	แนวคิดการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการ	องค์ประกอบราย ด้านตามแนวคิด การมองโลกเชิง บวกทางวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
					<p>2. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ</p> <p>3. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งผลิตผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดัน เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ</p>
3	<p>1. การสอนงาน (ความถี่ = 219)</p> <p>2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 170)</p>	<p>การรับรู้ความสามารถของครู (<math>PNI_{modified} = 0.301</math>)</p>	<p>3.1 การอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>3.2 การมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง</p>	<p>จิตริตัน เพ็ชรอินทร์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูยอมรับในความสามารถของคณะครูในโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>Bandura (2004) อ้างถึงใน Jaiboon (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความสามารถของตนในการจัดการชั้นเรียน การจัดการสอน และการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน</p>	<p><b>แนวทางหลักที่ 3 เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</b></p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 3.1</b> ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <p>1. ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น</p> <p>2. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ</p>

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	รูปแบบ การพัฒนาครู	แนวคิดการมอง โลกเชิงบวกทาง วิชาการ	องค์ประกอบราย ด้านตามแนวคิด การมองโลกเชิง บวกทางวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
					<p>3. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครูที่เสียสละตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 3.2</b> สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความมั่นใจของครู ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ</li> <li>2. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</li> <li>3. ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายในการผลิตนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากิจการนักเรียน</li> </ol>

จากตารางที่ 4-11 พบว่า (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย 18 วิธีดำเนินการ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

**แนวทางที่ 1** ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 1.1** สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบและสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้านและโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้า ฝ่ายวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครูและผู้ปกครอง

3) ผู้บริหาร และฝ่ายปกครอง ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่ายการดูแลนักเรียน แบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่ายปกครอง

**แนวทางย่อยที่ 1.2** พัฒนาความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี นำเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจ เปิดเผยของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาอย่างเปิดใจ สร้าง ความคุ้นเคยและความใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะแนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะนักเรียน ผ่านกิจกรรม การเรียนการสอนที่สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนาตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับ ดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน

**แนวทางที่ 2** พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการ สอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 2.1** พัฒนาการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) ผู้บริหาร สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย โดยผสมผสานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**แนวทางย่อยที่ 2.2** เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานกิจการนักเรียน
- 2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ
- 3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งผลิตผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดัน เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

**แนวทางที่ 3** เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 3.1** ส่งเสริมการอุทิศตน มุ่งเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครูที่เสียสละตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ

**แนวทางย่อยที่ 3.2 สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน**

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความมั่นใจของครู ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายในการผลิตนักเรียนที่สำเร็จ การศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากิจการนักเรียน

#### **4.2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร**

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวคิดการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู และด้านการรับรู้ความสามารถของครู มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ	
1	ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการทำงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
1.1	สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการทำงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบและสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้านและโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้าง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	



ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ครูและผู้ปกครอง					
	3) ผู้บริหาร และฝ่ายกิจการ นักเรียน ส่งเสริมให้ครูและ ผู้ปกครอง สร้างระบบ เครือข่ายการดูแลนักเรียน แบบใกล้ชิดและทันต่อ เหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับ ดูแลจากหัวหน้าฝ่าย ปกครอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	- ปรับคำจากฝ่าย ปกครอง เป็นฝ่าย กิจการนักเรียน
1.2	พัฒนาเชื่อมั่นในความ ปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผย ของนักเรียน โดยการสอน งาน และการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู การสะท้อนคิด (Feedback) ของผู้เรียนมาออกแบบการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสามารถและความ สนใจของผู้เรียน ผ่านการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	- ปรับคำ นักเรียนออกแบบ การจัดการเรียนรู้ เป็น นำการ สะท้อนคิดของ ผู้เรียนมา

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	กำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้					ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้
	2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและปัญหา อย่างเปิดใจ สร้าง ความคุ้นเคยและความ ใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับ ดูแลจากหัวหน้างานกิจการ นักเรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะ แนวในการสร้างบทบาทที่ สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะ นักเรียน ผ่านกิจกรรมการ เรียนการสอนที่สร้างแรง กระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนา ตนเองสู่การศึกษาต่อใน อนาคต ผ่านการกำกับดูแล จากหัวหน้างานฝ่าย ปกครอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	- เปลี่ยนจากคำ ว่า งานกิจการ นักเรียน เป็น งานฝ่ายปกครอง
2	พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการ ของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ชื่อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	โดยการสอนงาน และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน					
2.1	พัฒนาการเตรียมความ พร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ โดยการสอน งาน และการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	1) ผู้บริหาร และฝ่าย วิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัด อบรมเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนแบบ ผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่ หลากหลายและทันสมัยของ ครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแล จากหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	2) ผู้บริหาร และฝ่าย วิชาการ ส่งเสริมให้ครู ออกแบบนวัตกรรมทาง การศึกษา และส่งเสริมให้ครู ใช้เทคนิคการสอนที่	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	หลากหลาย ทักษะ และ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแล ของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้					
	3) ผู้บริหาร สนับสนุนการ จัดแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายและทันสมัย โดยผสมผสานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น เครื่องมือช่วยสอน ผ่านการ กำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
2.2	เสริมสร้างการมุ่งเน้นการ เพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครู สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของนักเรียนในกิจกรรมที่ มุ่งเน้นความถนัดและความ สนใจของผู้เรียน ผ่านการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	กำกับดูแลของหัวหน้างาน กิจการนักเรียน					
	2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครู มุ่งพัฒนาศักยภาพของ ผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวที ภายนอก ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ผ่าน การกำกับดูแลของหัวหน้า งานวิชาการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครู มุ่งปลูกฝังผู้เรียนที่มี ศักยภาพทางวิชาการด้วย การสร้างแรงผลักดัน เพื่อ การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแล ของหัวหน้างานวิชาการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	- เปลี่ยนคำว่า ผลิต เป็น ปลูกฝัง
3	เสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถของครู โดย การสอนงาน และการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
3.1	ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเท ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	สอนงาน และการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน					
	ผู้บริหาร เสริมสร้างความ เข้มแข็งด้านจิตใจ และความ ยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจาก หัวหน้าระดับชั้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสร้าง ประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของ หัวหน้างานวิชาการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จัก การอุทิศตนต่อการปฏิบัติ หน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครู ที่เสียสละตนเองเพื่อการ ปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับ ดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
3.2	สร้างความมั่นใจต่อ ความสามารถของตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ชื่อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
โดยการสอนงาน และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน						
	1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการ จัดอบรมในสถานศึกษาจาก ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ เรียนการสอน เพื่อพัฒนา เทคนิคการจัดการเรียนการ สอนและเสริมสร้างความ มั่นใจของครู ผ่านการกำกับ ดูแลของหัวหน้างานวิชาการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนา กระบวนการจัดการเรียน การสอน ผ่านการกำกับดูแล ของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
	3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู ตั้งเป้าหมายในการปลูกฝัง นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	- เปลี่ยนคำว่า ผลิต เป็น ปลูกฝัง

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาการมองโลกเชิงบวก ทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
		ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
	กำกับดูแลของหัวหน้า กิจการนักเรียน					

จากตาราง 4-12 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า

#### ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 3 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมินฯ ได้แก่

1. แนวทางย่อยที่ 1.1 วิธีดำเนินการที่ 3 ปรับคำจากคำว่า “ฝ่ายปกครอง” เป็น “ฝ่ายกิจการนักเรียน”

2. แนวทางย่อยที่ 1.2 วิธีดำเนินการที่ 2 ปรับคำว่า “นักเรียนออกแบบการจัดการเรียนรู้” เป็น “นำการสะท้อนคิดของผู้เรียนมาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้”

3. แนวทางย่อยที่ 1.2 วิธีดำเนินการที่ 3 ปรับคำว่า “งานกิจการนักเรียน” เป็น “งานฝ่ายปกครอง”



### ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ใน ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ใน ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 3 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมินฯ ได้แก่

1. แนวทางย่อยที่ 2.2 ปรับคำว่า “ผลิต” เป็น “ปลูกฝัง”

### ด้านการรับรู้ความสามารถของครู

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ใน ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหลักอยู่ใน ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 3 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมินฯ ได้แก่

1. แนวทางย่อยที่ 3.3 ปรับคำว่า “ผลิต” เป็น “ปลูกฝัง”

#### 4.2.3 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน	
ด้าน	ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
การไว้ใจของครู ต่อนักเรียนและ ผู้ปกครอง	<p><b>แนวทางหลักที่ 1</b> ยกระดับการไว้ใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 1.1</b> สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบ และสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้าน และโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ</li> <li>2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง</li> <li>3) ผู้บริหาร และฝ่ายกิจการนักเรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่ายการดูแลนักเรียนแบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่ายปกครอง</li> </ol> <p><b>แนวทางย่อยที่ 1.2</b> พัฒนาเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรับการสะท้อนคิด (Feedback) ของผู้เรียนมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</li> </ol>

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาอย่างเปิดใจ สร้างความคุ้นเคยและความใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะแนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะนักเรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนาตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานฝ่ายปกครอง

การมุ่งเน้นวิชาการ  
ของครู

**แนวทางหลักที่ 2** พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 2.1** พัฒนาการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย โดยผสมผสานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**แนวทางย่อยที่ 2.2** เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานกิจการนักเรียน

- 
- 2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ
  - 3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งปลูกฝังผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดัน เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ
- 

**การรับรู้**  
**ความสามารถของ**  
**ครู**

**แนวทางหลักที่ 3** เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 3.1** ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการ**

- 1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น
- 2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ
- 3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครูที่เสียสละตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ

**แนวทางย่อยที่ 3.2** สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการ**

- 1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความมั่นใจของครู ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ
  - 2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
-

---

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายในการปลูกฝังนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้า กิจการนักเรียน

---

จากตารางที่ 4-13 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า มี 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย และ 18 วิธีดำเนินการ ดังนี้

**แนวทางหลักที่ 1** ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 1.1** สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบและสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้านและโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้า ฝ่ายวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างครูและผู้ปกครอง

3) ผู้บริหาร และฝ่ายกิจการนักเรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่ายการดูแล นักเรียนแบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่าย ปกครอง

**แนวทางย่อยที่ 1.2** พัฒนาเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผยของ นักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรับการสะท้อนคิด (Feedback) ของผู้เรียนมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาอย่างเปิดใจ สร้างความคุ้นเคยและความใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะแนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะนักเรียน ผ่านกิจกรรม การเรียนการสอนที่สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนาตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับ ดูแลจากหัวหน้างานฝ่ายปกครอง

**แนวทางหลักที่ 2** พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 2.1** พัฒนาการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบ ผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับ ดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้ เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยโดยผสมผสานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี

**แนวทางย่อยที่ 2.2** เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานกิจการนักเรียน

2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งใน ระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งปลูกฝังผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดัน เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

**แนวทางหลักที่ 3** เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 3.1** ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการ**

1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครูที่เสียสละตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ

**แนวทางย่อยที่ 3.2** สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**วิธีดำเนินการ**

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความมั่นใจของครู ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายในการปลูกฝังนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากิจการนักเรียน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนราชมณเฑียร โรงเรียนวัดบางกระดี โรงเรียนวัดหัวกระปือ โรงเรียนวัดแสมดำ และโรงเรียนวัดกก ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารได้จากการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยในแต่ละโรงเรียนจะเลือกจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน 8 คน ครูผู้สอนวิชาแนะแนว จำนวน 1 คน และครูผู้สอนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี จำนวน 1 คน รวมเป็นจำนวนโรงเรียนละ 10 คน จากจำนวนทั้งหมด 7 โรงเรียน รวมทั้งหมด 70 คน และรวมผู้บริหารและครูทั้งหมด 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modify Priority Needs Index: PNI<sub>modified</sub>) ฐานนิยม (Mode) และนำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) มาประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ และนำร่างแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จากนั้นนำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู



โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมรายด้าน

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.411$ ) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.301$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.280$ )

### 5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร รายด้าน

#### 1. การรับรู้ความสามารถของครู

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ความสามารถของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง อันดับที่สอง คือ การยอมรับระดับความสามารถของตนเอง อันดับที่สาม คือ การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด และอันดับที่สี่ คือ การอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่

#### 2. การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง อันดับที่สอง คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน อันดับที่สาม คือ การเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน และอันดับที่สี่ คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง

### 3. การมุ่งเน้นวิชาการของครู

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ อันดับที่สอง คือ การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน อันดับที่สามารถ คือ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และอันดับที่สี่ คือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

#### 5.1.3 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มี 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย และ 18 วิธีดำเนินการ ดังนี้

**แนวทางหลักที่ 1** ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 1.1** สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบและสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้านและโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง

3) ผู้บริหาร และฝ่ายกิจการนักเรียน ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่ายการดูแลนักเรียนแบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่ายปกครอง

**แนวทางย่อยที่ 1.2** พัฒนาเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูนำการสะท้อนคิด (Feedback) ของผู้เรียนมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาอย่างเปิดใจ สร้างความคุ้นเคยและความใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานกิจการนักเรียน

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะแนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้ชี้แนะนักเรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนาตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้างานฝ่ายปกครอง

**แนวทางหลักที่ 2** พัฒนาการมุ่งเน้นวิชาการของครูในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 2.1** พัฒนาการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร สนับสนุนการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยโดยผสมผสานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**แนวทางย่อยที่ 2.2** เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานกิจการนักเรียน

2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครุ มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครุ มุ่งปลูกฝังผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดันเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

**แนวทางหลักที่ 3** เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครุ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

**แนวทางย่อยที่ 3.1** ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครุ โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครุ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครุรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครุที่เสียสละตนเองเพื่อการศึกษา ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ

**แนวทางย่อยที่ 3.2** สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความมั่นใจของครุ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ

2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครุพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครุตั้งเป้าหมายในการปลูกฝังนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้ากิจการนักเรียน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

#### 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของครู สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ว่ามีความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นคือความสำเร็จของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นบุคลากรและเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน สิ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของครูคือ ผู้เรียนต้องได้รับประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร อุบลวัตร, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และสุขุม มูลเมือง (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ครูหรือผู้สอนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูคุณภาพหรือครูเก่ง โดยความเก่งต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ด้าน คือ เก่งเนื้อหาที่สอน เก่งวิธีสอน และเก่งการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสได้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการของครู สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่จะพัฒนาด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครูให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2560) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือแนวการสอนที่ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้ง

กระบวนการคิด การทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในองค์ความรู้อย่างแท้จริง และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายได้

## 2) ความต้องการจำเป็นของพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง มีลำดับความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่า คณะผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้วยบริบทของสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาส่งผลให้คณะผู้บริหารและครูขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาในโรงเรียนแล้ว ผู้ปกครองยังเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้เรียนในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการไว้วางใจต่อผู้เรียนว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ สอดคล้องกับ Rotter (1967) ที่กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ของมนุษย์ เมื่อครูไว้วางใจในตัวของผู้เรียน ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนได้ ในทางกลับกันหากผู้เรียนไว้วางใจในตัวครู ผู้เรียนจะมีความกล้าที่จะเรียนรู้กล้าแสดงออกในสิ่งที่ท้าทายตามที่ครูได้ริเริ่มให้ความไว้วางใจเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงต้องให้ความสำคัญกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โรงเรียนจึงมีบทบาทในการชี้แนะให้ผู้ปกครองสร้างวินัยและแนวทางในการดูแลผู้เรียนที่เป็นระเบียบขั้นตอน ครูต้องแนะนำวิธีดำเนินการเพื่อสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเฉพาะกลุ่มของผู้ปกครองที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่จำกัด

### 5.2.2 แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

รูปแบบและวิธีการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจากการตอบแบบสอบถามรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู พบว่า รูปแบบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ การพัฒนาในระหว่าง

ปฏิบัติงาน (On-the-job Development) ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 2 ลำดับแรก คือ การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองจากการสอนงานจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ทั้งในระดับสายชั้น ระดับโรงเรียน รวมไปถึงระดับสำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษา เป็นการเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะ สอดคล้องกับ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ที่กล่าวว่า การสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อให้ผู้รับการสอนงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางานให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย โดยผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยในการพัฒนาผู้ที่ไม่มีความรู้ ให้สามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้และลองผิดลองถูก เพื่อหาวิธีการและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นจะช่วยสะสมความชำนาญ ประสบการณ์ และศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับหน้าที่รับผิดชอบหรืองานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ มีสมรรถนะและเจตคติที่เหมาะสม มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูให้ครบทุกด้าน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน ทั้งนี้ควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง เนื่องจากมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

2) ควรเพิ่มการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โดยใช้รูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On-the-job-Development) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในขณะปฏิบัติงานมีค่าความถี่สูงสุดสองลำดับแรกในทุกด้าน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูในขณะปฏิบัติงาน (On-the-job-Development) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในขณะปฏิบัติงานมีค่าความถี่สูงสุด โดยเฉพาะด้านการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานมีค่าความถี่อยู่สองลำดับแรกในทุกด้าน

2) ควรวิจัยต่อยอดเพื่อประเมินความสามารถในการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- คำอุทร พิลาวรรณ. (2558). แนวทางการพัฒนาครูในสถาบันอาชีวศึกษานครหลวงเวียงจันทร์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. JOURNAL OF EDUCATION KHON KAEN UNIVERSITY, 38(4), 42-49.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพมหานคร: ทวีพรินท์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทวีพรินท์.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2562). กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทูลสนับสนุนการวิจัยด้านการศึกษาศำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐภาควิสาหกิจและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน. Retrieved from [https://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1435&read=true&count=true](https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1435&read=true&count=true)
- โชติชวัล พุกิจกาญจน์. (2556). แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย. วารสารสังคม พิมพ์ครั้งที่ 2.
- ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการมองโลกทางวิชาการเชิงบวกในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุษุบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐทยา นวไตรลาภ. (2560). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล. Journal of Industrial Education, 16(2), 162-170.

- ดลปฏิภาณ ทรงเลิศ. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรต่อผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคใต้. *Humanities and Social Sciences Journal*, Ubon Ratchathani Rajabhat University, 8(2), 27-43.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดการปฏิบัติ (พ. 2 Ed.). กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธาดา ราชกิจ. (2561). ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-trainingofhr-181226/>
- ธารารัตน์ มาลัยเกาว์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมี การมองเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศเลิศรัตน์ และคณะ. (2534). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพมหานคร.
- นพดลย์ เพชระ. (2552). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2560). สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. เสนอสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิธัญญา วัฒนโธ. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกทางวิชาการของ นิสิตนักศึกษาไทย. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ (MANUTSAT PARITAT: Journal of Humanities), 40(2).
- สายสมร อุบลวัตร์, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และสุชุม มูลเมือง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใน

- ภาคตะวันออก: การวิเคราะห์พหุระดับ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 5(20). 182-193.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบบริหารแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตบางขุนเทียน. (2564). *แผนปฏิบัติการราชการเขตบางขุนเทียน ประจำปีงบประมาณ 2564*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560) "สะท้อนปัญหาและทางออกต่อโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย"*. กรุงเทพฯ ฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สีมาลา ลียงวา. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)*. An Online Journal of Education, 10(3), 147-158.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). *ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุदारัตน์ ตันตีวิวัฒน์. (2559). *จิตวิทยาเชิงบวก : การพัฒนาการประยุกต์และความท้าทาย*. Journal of Behavioral Science for Development (JBSD), 9, 277-290.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- อรสา ดีทุ่ง. (2559). *กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- เอกชัย เชียงคำ. (2561). *แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของครู*.
- ฮานานมุฮิบบะตุตติ นอจี. (2561). *ความเที่ยงตรงของโครงสร้างองค์ประกอบและแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการมองเชิงบวกทางวิชาการของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนใต้*. Journal of Behavioral Science for Development, 10(1), 63-82.

### ภาษาอังกฤษ

- Bandura. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of Control*. W.H. Freeman.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Best, & Z.A. (2014). *Academic optimism in middle schools: A study of factors that appear to contribute to its development*. . A doctoral dissertation the Faculty of the University of Tennessee.
- Bevel, & R.K. (2010). *The Effects of academic optimism on elementary reading achievement*. Journal of Educational Administration Vol.50.
- Bryk, A., Schneider, B,. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*.
- Burden E. (2008). *Trust in secondary public school: A collective case study identifying how principals engage in trust development*. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Gonzaga, Washington.
- Castetter, W. B. (2000). *The Human Function in Education Administration (7 e.d.)*. New Jersey.
- Daly, & A.J. (2009). *Rigid response in age of accountability: The potential of leadership and trust*. Educational Administration Quarterly, 45.
- Dessler. (2011). *A framework for Human Resource Management. 6th ed. Indochina: Pearson Education Indochina*. Retrieved January 12, 2019 from <https://monizaharie.files.wordpress.com/2017/11/dessler-human-resource-management-2015.pdf>.
- Goddard, & R.D. (2001). *Collective efficacy: A neglected construct in the study of schools and student achievement*. Journal of Educational Psychology.
- Hoy, W.K., & Tschannen-Moran, M. (1999). *Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary school*. Journal of school Leadership, 184-208.
- Hoy, W. K., Miskel, C.G. (2008). *Educational admonistration: Theory, research and practice (8th ed.)*.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). *Academic optimism of schools: A force for student achievement*. American educational research journal, 43(3), 425-446.

- Jaiboon, P. (2020). การรับรู้ความสามารถของตนเองความต้องการภายในความสนใจและเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู. *Saengtham College Journal*, 12(1), 36-55.
- Ozlem Biligica, & Gumuselib, A. I. (2012). *Research on the teachers' level of trust to the colleagues, the students and the parents*. Retrieved from <http://www.sciencedirect/science/article/pii/S1877042812021957>
- Peterson K., & Smith P. (2011). *Leader with force: The significance of collective efficacy and faculty trust in the middle-school*. *National Forum of Educational Administration & Supervision*. Journal, 28.
- Robbins, & S.P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th ed.
- Rotter. (1967). *A new scale for the measurement of interpersonal trust*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 35(4). 651-665.
- Santawong, R. (2020). กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาเน้นวิชาการการกีฬาเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการกีฬาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(1), 265-274.
- Swanson. (2001). *Human resource development and its underlying theory*.
- Tschannen-Moran, Woolfolk, & Hoy W.K. (1998). *Teacher efficiency: Its meaning and measure*. *Review of Educational Research*.
- Tschannen Moran, & M. (2001). *Collaboration and the need for trust*. *Journal of Education Administration*, 308-311

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นายศรันย์ ชัยวงษา  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างแนวทาง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นางนิตยา มรรคทรัพย์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกำแพง สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
3. นางสาวชุลีพร รุ่งเรือง  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกกก สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือและผลการวิเคราะห์ค่า IOC

### แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนากองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่  
โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 ถ้าท่านเห็นด้วยว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้  
0 ถ้าท่านไม่แน่ใจว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่  
-1 ถ้าท่านไม่เห็นด้วยว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้

#### ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับผู้บริหาร)					
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	0	-1	
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 3) 36 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 4) 46 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี	+1	0	-1	
3	ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	+1	0	-1	
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 1) 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 25 ปี	+1	0	-1	

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	<b>วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน</b> <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	+1	0	-1	
6	<b>สถานที่ทำงานของท่าน</b> <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดกก <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดกำแพง <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดบางกระดี่ <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดแสมดำ <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนวัดสะแกงาม <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดหัวกระปือ <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนราชมนตรี	+1	0	-1	
<b>สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับครู)</b>					
1	<b>เพศ</b> <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	0	-1	
2	<b>อายุ</b> <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 3) 36 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 4) 46 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี	+1	0	-1	
3	<b>วิชาที่ท่านสอน</b> <input type="checkbox"/> 1) ภาษาไทย <input type="checkbox"/> 2) คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> 5) ศิลปะ	+1	0	-1	

	<input type="checkbox"/> 6) การงานอาชีพ <input type="checkbox"/> 7) สุขศึกษาและพลศึกษา <input type="checkbox"/> 8) ภาษาต่างประเทศ <input type="checkbox"/> 9) เน้นแนว <input type="checkbox"/> 10) ลูกเสือ - เนตรนารี				
--	---	--	--	--	--

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 1) 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 25 ปี	+1	0	-1	
5	วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	+1	0	-1	
6	สถานที่ทำงานของท่าน <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดกก <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดกำแพง <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดบางกระดี่ <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดแสมดำ <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนวัดสะแกงาม <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดห้วยกระปี้อ <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนราชมนตรี	+1	0	-1	

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ตัวอย่างรูปแบบข้อคำถาม (ฉบับผู้บริหาร)

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด</b>											
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ											
1	ท่านมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่ง ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ			✓			✓				

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ตัวอย่างรูปแบบข้อคำถาม (ฉบับครู)

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>ท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด</b>											
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ											
1	ท่านมีการปรับปรุงระบบการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษา			✓			✓				

ข้อคำถาม ตอนที่ 2 (ฉบับผู้บริหาร)

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด</b>					
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด					
1	ครูยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	+1	0	-1	
2	ครูมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	+1	0	-1	
3	ครูอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	0	-1	
4	ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	0	-1	
<b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b> หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย					
1	ครูเชื่อมั่นในพฤติกรรม คุณลักษณะของนักเรียนว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	+1	0	-1	
2	ครูเชื่อมั่นในพฤติกรรม คุณลักษณะของผู้ปกครองว่าเป็นผู้มีความสามารถ	+1	0	-1	
3	ครูเชื่อมั่นว่านักเรียนมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย	+1	0	-1	
4	ครูเชื่อมั่นว่าผู้ปกครองมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย	+1	0	-1	

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
1	ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	0	-1	
2	ครูมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนในการแข่งขัน	+1	0	-1	
3	ครูมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	0	-1	
4	ครูมีการเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้	+1	0	-1	

### ข้อคำถาม ตอนที่ 2 (ฉบับครู)

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด</b>					
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด					
1	ท่านยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	+1	0	-1	
2	ท่านมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	+1	0	-1	
3	ท่านอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	0	-1	



ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ท่านมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	0	-1	
<b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b> หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย					
1	ท่านเชื่อมั่นในพฤติกรรม คุณลักษณะของนักเรียนว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	+1	0	-1	
2	ท่านเชื่อมั่นในพฤติกรรม คุณลักษณะของผู้ปกครองว่าเป็นผู้มีความสามารถ	+1	0	-1	
3	ท่านเชื่อมั่นว่านักเรียนมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย	+1	0	-1	
4	ท่านเชื่อมั่นว่าผู้ปกครองมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย	+1	0	-1	
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
1	ท่านมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	0	-1	
2	ท่านมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนในการแข่งขัน	+1	0	-1	
3	ท่านมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	0	-1	
4	ท่านมีการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้	+1	0	-1	

**ตอนที่ 3** วิธีพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**ตัวอย่างคำถาม**

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู									
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ท่านคิดว่าการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ควรพัฒนาด้วยวิธีการใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อม กับสถานการณ์ต่าง ๆ										
1. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ		✓						✓		

## ข้อคำถาม

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู										IOC			ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					+1	0	-1	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)				
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาคู่	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์				
ท่านคิดว่าการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ควรพัฒนาด้วยวิธีการใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)														
ด้านการรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด														
1. การยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
2. การมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
3. การอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	

ข้อความ	การพัฒนาครู										IOC			ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					+1	0	-1	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)				
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากกการปฏิบัติงาน	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์				
4. การทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนตามเป้าหมายที่กำหนด														
ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย														
5. ความเชื่อมั่นใน พฤติกรรม คุณลักษณะของ นักเรียนว่าเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
6. ความเชื่อมั่นใน พฤติกรรม คุณลักษณะของ ผู้ปกครองว่าเป็นผู้มี ความสามารถ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
7. ความเชื่อมั่นว่า นักเรียนมีความ ปรารถนาดี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	

ข้อความ	การพัฒนาครู										IOC			ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					พัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					+1	0	-1	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)				
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์				
น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย														
8. ความเชื่อมั่นว่า ผู้ปกครองมีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ														
9. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
10. การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียนในการแข่งขัน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	
11. การมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	

ข้อความ	การพัฒนาครู										IOC			ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					+1	0	-1	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)				
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากกการปฏิบัติงาน	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์				
12. การเตรียมความพร้อม พร้อมกับ สถานการณ์ ต่าง ๆ ในการจัดการ เรียนรู้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	+1	0	-1	

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

#### ตัวอย่างรูปแบบข้อความ

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู ด้านการรับรู้  
ความสามารถของครู ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต  
บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....

#### ข้อความ

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู ด้านการรับรู้ความสามารถของครู ให้แก่	+1	0	-1	

	ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็น อย่างไร				
2	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและ ผู้ปกครอง ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร	+1	0	-1	
3	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู ให้แก่ครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร	+1	0	-1	

## ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ

### ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู  
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่  
โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 ถ้าท่าน**เห็นด้วย**ว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้  
0 ถ้าท่าน**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่  
-1 ถ้าท่าน**ไม่เห็นด้วย**ว่า ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้

#### ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับผู้บริหาร)						
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	-1	1	1	0.33	
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) 31 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 2) 36 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 4) 46 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 50 ปี	0	1	1	0.67	- ผู้บริหาร รร รัฐบาล อาจไม่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3	ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-1	1	1	0.33	
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 1) 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 25 ปี	-1	1	1	0.33	
5	วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี	1	1	1	1.00	



ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....					
6	<b>สถานที่ทำงานของท่าน</b> <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดกก <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดกำแพง <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดบางกระดี่ <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดแสมดำ <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนวัดสะแกงาม <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดหัวกระบือ <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนราชมนตรี	1	1	1	1.00	
<b>สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับครู)</b>						
	<b>เพศ</b> <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	1	1	1	1.00	
	<b>อายุ</b> <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 3) 36 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 4) 46 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี	0	1	1	0.67	
	<b>วิชาที่ท่านสอน</b> <input type="checkbox"/> 1) ภาษาไทย <input type="checkbox"/> 2) คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> 5) ศิลปะ <input type="checkbox"/> 6) การงานอาชีพ <input type="checkbox"/> 7) สุขศึกษาและพลศึกษา <input type="checkbox"/> 8) ภาษาต่างประเทศ	1	1	1	1.00	

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<input type="checkbox"/> 9) แนะนำ <input type="checkbox"/> 10) ลูกเสือ - เนตรนารี					
	<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</b> <input type="checkbox"/> 1) 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 25 ปี	1	1	1	1.00	
	<b>วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน</b> <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	1	1	1	1.00	
	<b>สถานที่ทำงานของท่าน</b> <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดกก <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดกำแพง <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดบางกระดี่ <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดแสมดำ <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนวัดสะแกงาม <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดหัวกระบือ <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนราชมนตรี	1	1	1	1.00	

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่างรูปแบบข้อคำถาม (ฉบับผู้บริหาร)**

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด											
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ											
1	ท่านมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ			✓			✓				

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่างรูปแบบข้อคำถาม (ฉบับครู)**

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการอยู่ในระดับใด											
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมร่วมกับสถานการณ์ต่าง ๆ											
1	ท่านมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา			✓			✓				

## ข้อคำถาม ตอนที่ 2 (ฉบับผู้บริหาร)

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการในประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด</b>						
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด						
1	ครูยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	0	1	1	0.67	- ความหมายอาจคล้ายกับข้อถัดไป
2	ครูมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	1	1	1	1.00	
3	ครูอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	
4	ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1.00	
<b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b> หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย						
5	ครูเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	0	1	1	0.67	-ปรับแก้ไขคำให้อ่านเข้าใจง่าย
6	ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	0	1	1	0.67	-ปรับแก้ไขคำให้อ่านเข้าใจง่าย
7	ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน	0	1	1	0.67	-ปรับแก้ไขคำให้อ่านเข้าใจง่าย
8	ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง	0	1	1	0.67	-ปรับแก้ไขคำให้อ่านเข้าใจง่าย
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ						
9	ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	1	1	1	1.00	
10	ครูมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	0	1	1	0.67	-ไม่นับการแข่งขัน
11	ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.67	-แก้ไขคำ

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
12	ครูเตรียมความพร้อมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	-แก้ไขค่า

### ข้อคำถาม ตอนที่ 2 (ฉบับครู)

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการในประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด</b>						
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด						
1	ท่านยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	0	1	1	0.67	
2	ท่านมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	1	1	1	1.00	
3	ท่านอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	
4	ท่านมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1.00	
<b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b> หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย						
5	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	0	1	1	0.67	-ปรับค่าให้เข้าใจง่าย
6	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	0	1	1	0.67	-ปรับค่าให้เข้าใจง่าย
7	ท่านเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน	0	1	1	0.67	-ปรับค่าให้เข้าใจง่าย
8	ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง	0	1	1	0.67	-ปรับค่าให้เข้าใจง่าย

ข้อ	คำถาม	IOC			สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ						
9	ท่านมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	0	1	1	0.67	
10	ท่านมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	0	1	1	0.67	
11	ท่านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.67	
12	ท่านเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.67	





### ข้อคำถาม

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู										IOC			สรุปค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)					
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบที่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การทำงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
<p>ท่านคิดว่าการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ควรพัฒนาด้วยวิธีการใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด</p>															
1. การยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	
2. การมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	1	1	1	1.00	

ข้อความคำถาม	การพัฒนาครู										IOC			สรุปค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)					
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากกรการปฏิบัติงาน	การเรียนรู้ด้วยการทำงานตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาค้นคว้า	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
3. การอุทิศตน ทุ่มเทในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	1	1	1	1.00	
4. การทำงาน ร่วมกันเพื่อ ส่งเสริมผู้เรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนตาม เป้าหมายที่ กำหนด	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	1	1	1	1.00	
ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย															
5. ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของ นักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	
6. ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของ ผู้ปกครอง	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	

ข้อความ	การพัฒนาครู										IOC			สรุปค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)					
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากกรณีศึกษา	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
7. ความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจ เปิดเผยของนักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	
8. ความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจ เปิดเผยของผู้ปกครอง	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ															
9. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	1	1	1	1.00	

ข้อความ	การพัฒนาครู										IOC			สรุปค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน					คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)					
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากกรณีศึกษา	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาต่อ	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
10. การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	1	1	1	1.00	
11. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	
12. การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	0	1	1	0.67	

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**ตัวอย่างรูปแบบข้อคำถาม**

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู **ด้านการรับรู้  
ความสามารถของครู** ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต  
บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....

**ข้อคำถาม**

ข้อ	คำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู <b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> ให้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็น อย่างไร	1	1	1	
2	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู <b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและ ผู้ปกครอง</b> ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร	1	1	1	
3	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทาง วิชาการของครู <b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> ให้แก่ครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร	1	1	1	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร**

---

**ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ  1) 31 – 35 ปี  2) 36 – 40 ปี  
 3) 41 – 45 ปี  4) 46 – 50 ปี  
 5) มากกว่า 50 ปี
3. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน  1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  1) 1 - 5 ปี  2) 6 – 10 ปี  
 3) 11 – 15 ปี  4) 16 – 20 ปี  
 5) 21 – 25 ปี  6) มากกว่า 25 ปี
6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน  1)ปริญญาตรี  
 2) ปริญญาโท  
 3) ปริญญาเอก  
 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....



**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>ครูโรงเรียนของท่านมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการในประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด</b>											
<b>ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b> หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด											
1	ครูยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	ครูมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ครูอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<p><b>ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b> หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย</p>											
5	ครูเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	ครูเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<p><b>ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b> หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ</p>											
9	ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	ครูมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	ครูเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

**ตอนที่ 3** วิธีพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมในความคิดของท่าน

ข้อความ	การพัฒนาครู									
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาค้นคว้า	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ท่านคิดว่าการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ควรพัฒนาด้วยวิธีการใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
ด้านการรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด										
1. การยอมรับระดับความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
2. การมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
3. การอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู									
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาค้นคว้า	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
4. การทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย										
5. ความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
6. ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
7. ความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของนักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
8. ความเชื่อมั่นในความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผยของผู้ปกครอง	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู									
	การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน					การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	การหมุนเวียนตำแหน่ง	การสอนงาน	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การประชุมปฏิบัติการ	การฝึกอบรมสัมมนา	การดูงาน	การศึกษาค้นคว้า	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ										
10. การมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
11. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
12. การเตรียมความพร้อม กับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู **ด้านการรับรู้ความสามารถของครู** ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู **ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง** ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู **ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู** ให้แก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้ \*\*\*

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



## แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู

2. แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3. การประเมินในครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการทางการพัฒนา การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับความอนุเคราะห์และการเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการตอบแบบประเมินนี้ และขอความกรุณาท่านส่งแบบประเมินกลับมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2565

นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 08 7262 9535 E-mail: sitthisak\_tune@hotmail.com



## นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**การมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ (Academic Optimism)** หมายถึง ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการมองโลกในแง่ดีของครู ที่เชื่อว่าสามารถทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และประสบความสำเร็จได้ โดยมีพ่อแม่และผู้ปกครองให้การสนับสนุน

**การรับรู้ความสามารถของครู (Collective Efficacy)** หมายถึง การยอมรับและมั่นใจของครูในโรงเรียนที่มีต่อความสามารถของตนในการกำหนดระดับเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ การอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

**การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง (Collective Faculty Trust in Students and Parents)** หมายถึง ความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและคุณลักษณะของนักเรียนและผู้ปกครองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความปรารถนาดี น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และจริงใจเปิดเผย

**การมุ่งเน้นวิชาการของครู (Academic Emphasis)** หมายถึง การที่ครูขับเคลื่อนให้โรงเรียนมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

**การพัฒนาครู (Teacher Development)** หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลด้วยการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

**การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the job development)** หมายถึง การพัฒนาในเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านอุสรรและการแก้ไขปัญหา ด้วยเทคนิค หรือเครื่องมือต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่สำคัญผ่านกระบวนการการปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ

**การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)** หมายถึง การพัฒนาครูโดยกระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และทราบความถนัดของตนเองต่องานต่าง ๆ

**การสอนงาน (Coaching)** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการสอนงานภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)** หมายถึง การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยการได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่มากกว่า

**การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning)** หมายถึง การพัฒนาครูจากการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานโดยตรง โดยผ่านกระบวนการประชุม วางแผน และร่วมกันคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

**การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)** หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ภายในของบุคคล

**การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)** หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองอย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนารูปแบบนี้อาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างอิสระ และตามความสนใจ

**การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการประชุมที่เน้นความรู้คู่ไปกับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวและแบบกลุ่ม เพื่อให้ครูได้รับความรู้จากการประชุม ผ่านการปฏิบัติจริง

**การฝึกอบรมสัมมนา (Training)** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านกระบวนการหรือกิจกรรม เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

**การดูงาน (Field Trip)** หมายถึง การพัฒนาครูโดยการนำคณะครูไปศึกษาดูงานที่สถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะหรือกระบวนการดำเนินการในรูปแบบเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดองค์ความรู้ใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

**การศึกษาต่อ (Continuous Education)** หมายถึง การพัฒนาครูโดยการสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น จากสถานบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

**การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้อย่างอิสระผ่านสื่อออนไลน์ มีความยืดหยุ่นด้านเวลา และสถานที่ โดยมีทั้งรูปแบบการสื่อสารทางเดียวและสองทาง

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้**  
**(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1. ชื่อ-นามสกุล: .....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด: ..... สาขา: .....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน: .....
4. สถานที่ทำงาน: .....
5. หมายเลขโทรศัพท์: ..... อีเมล (E-mail): .....

**ตอนที่ 2** (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางการมีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางการมีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางการมีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางการมีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางการมีความเหมาะสม / มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน**

**คำถาม** ท่านคิดว่า (ร่าง)แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
 อยู่ในระดับใด

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>1. ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b>											
แนวทางที่ 1 ยกระดับการไว้วางใจ ของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน	✓	4	3	2	1	✓	4	3	2	1	

จบตัวอย่าง

5 หมายถึง ท่านเห็นว่า ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติระดับมากที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางฉบับนี้ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามคณะผู้บริหารและครู มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครู โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด มาจัดทำเป็น(ร่าง) แนวทาง ประกอบด้วยแนวทางหลัก 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อย และวิธีดำเนินการ 18 วิธี โดยเรียงลำดับที่มีความต้องการจำเป็นตามลำดับ ดังนี้

- 1) การไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย 6 วิธีดำเนินการ
- 2) การมุ่งเน้นความสามารถของครู 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย 6 วิธีดำเนินการ
- 3) การรับรู้ความสามารถของครู 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย 6 วิธีดำเนินการ

ข้อความ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>1. ด้านการไว้วางใจของครูต่อนักเรียนและผู้ปกครอง</b>											
<b>แนวทางที่ 1</b> ยกระดับการไว้วางใจของครูที่มีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>แนวทางย่อย 1.1</b> สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปกครอง โดยการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
1.1.1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในออกแบบและสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ผู้เรียนร่วมกันแบบผสมผสานทั้งที่บ้านและโรงเรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ											
1.1.2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.1.3) ผู้บริหาร และฝ่ายปกครอง ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครอง สร้างระบบเครือข่ายการดูแลนักเรียนแบบใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ (Real-time system) ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าฝ่ายปกครอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาเชื่อมั่น</b> ในความปรารถนาดี นำเชื่อถือ ซื่อสัตย์และจริงใจเปิดเผยของ นักเรียน โดยการสอนงาน และ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
1.2.1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการสะท้อนคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(Feedback) จากหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้											
1.2.2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูและ นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและปัญหาอย่างเปิดใจ สร้างความคุ้นเคยและความ ใกล้ชิดต่อกัน ผ่านการกำกับดูแล จากหัวหน้างานกิจการนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.2.3) ผู้บริหาร ส่งเสริมครูแนะ แนวในการสร้างบทบาทที่สำคัญ ในฐานะผู้ชี้แนะนักเรียน ผ่าน กิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้าง แรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเร่งพัฒนา ตนเองสู่การศึกษาต่อในอนาคต ผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้า งานกิจการนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>2. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการของครู</b>											
<b>แนวทางที่ 2</b> พัฒนาการมุ่งเน้น วิชาการของครูในการเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน โดยการสอนงาน และการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>แนวทงย่อย 2.1</b> พัฒนาการ เตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้มี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน											
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
2.1.1) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน แบบผสมผสานเครื่องมือดิจิทัลที่ หลากหลายและทันสมัยของครู ผ่านการสะท้อนคิด (Feedback) และกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.1.2) ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมให้ครูออกแบบนวัตกรรม ทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครู ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ทันสมัย และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ ผ่านการกำกับดูแล ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.1.3) ผู้บริหาร สนับสนุนการจัด แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ ทันสมัย โดยผสมผสานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ ช่วยสอน ผ่านการกำกับดูแลของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.2 เสริมสร้างการมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของนักเรียน โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
2.2.1) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานกิจการนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.2.2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่การแข่งขันในเวทีภายนอก ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.2.3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมุ่งผลิตผู้เรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการด้วยการสร้างแรงผลักดันเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>3.ด้านการรับรู้ความสามารถของครู</b>											
แนวทางที่ 3 เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	



ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
สอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน											
<b>แนวทางย่อย 3.1</b> ส่งเสริมการอุทิศตน ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
3.1.1) ผู้บริหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยผ่านการกำกับดูแลจากหัวหน้าระดับชั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.1.2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้างานวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.1.3) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบรางวัลแก่ครูที่เสียสละตนเองเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>แนวทางย่อย 3.2</b> สร้างความมั่นใจต่อความสามารถของตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
โดยการสอนงาน และการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน											
<b>วิธีดำเนินการ</b>											
3.2.1) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการ จัดอบรมในสถานศึกษาจาก ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียน การสอน เพื่อพัฒนาเทคนิคการ จัดการเรียนการสอนและ เสริมสร้างความมั่นใจของครู ผ่าน การกำกับดูแลของหัวหน้างาน วิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.2.2) ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ นำความรู้มาพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอน ผ่านการ กำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.2.3 ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครู ตั้งเป้าหมายในการผลิตนักเรียนที่ สำเร็จการศึกษาโดยส่งเสริมให้ ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการกำกับดูแลของหัวหน้า กิจการนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่ .....

-----ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบประเมิน-----

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โทร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๓๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๓๓๔๓)/๑๐๓

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลโสภาส

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โทร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๕๓)/๑๐๓

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวีติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ที่ ฮว ๖๔.๖(๒๓๔๗)/๑๐๓



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศรันย์ ชัยวงษา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวีติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๓๒๖๒ ๙๕๓๕ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sitthisak\_tune@hotmail.com

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๕๖๒



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นางนิตยา มรรคทรัพย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกำแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวีติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๗๖๖๒ ๙๕๓๕ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sitthisak\_tune@hotmail.com



ที่ ยว ๖๔.๖(๒๓๔๓)/๒๕๖๒



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นางสาวชุลีพร รุ่งเรือง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนากรมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวีติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตน์ เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๗๒๖๒ ๙๕๓๕ | ไลน์@สิทธินัยอเล็กทรอนิกส์ sitthisak\_tune@hotmail.com



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โท. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๖๖๒

ที่ ฮว ๖๔.๖(๒๗๙๘๗)/๒๔๖๒

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เขียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวีติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การมีจึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

## ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายสิทธิศักดิ์ สิทธิจินดา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	6/78 ซอย 54 ถนนพระรามที่ 2 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่ง	ข้าราชการครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดกกก ซอย 44 ถนนพระรามที่ 2 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา