

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู
ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

The Relationship Between Change Management of the School Administrators
and the Competency of Teacher in the 21st Century in the Rom Pho Boat
Group School Under Pattani Primary Educational Service Area Office 2

ประสิทธิ์ สด้า^{1*}, จรุณี แก้วเอียน² และ เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล²

Prasit Satam^{1*}, Jarunee Kao-ian² and Saowanit Taweasantaneenukul²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University¹,
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 9, 2021; Revised: September 14, 2021; Accepted: September 23, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .905 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .890 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$)
2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.726

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: prasit7805@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-629-80629)

Abstract

This independent descriptive research aimed to study: 1) the competency level on change management among school administrators, 2) the competency level of teachers' on the 21st century skills, and 3) the relationship between those two factors. Sample was 103 teachers in the Rom Pho Boat Group School from Pattani Primary Educational Service (Area Office 2). The instrument was a 5 Likert rating scale questionnaire. Content validity of questionnaire was examined, obtaining an Index of item objective congruence (IOC) ranged between 0.60-1.00. Its reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of .905, and .890 in the part of the change management of the school administrators, and the competency of teachers in the 21st century, respectively. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Results showed as follows.

1. The overall level of change management of the school administrators was at a high level ($M=4.37$, $S.D.=0.17$).
2. The overall level of competency of teacher in the 21st century was at a high level. ($M=4.39$, $S.D.=0.19$)
3. The change management of school administrators was positively and significantly correlated with the competency of teachers in the 21st century at a high level ($r = 0.726$, $p < .01$).

Keywords: Competency, Change Management, School Administrators, Teacher's Competency on the 21st Century Skills

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2550) ระบุไว้ว่า ให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมกำลังคนในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศซึ่งชัดเจนว่า ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการทางการศึกษาของประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทัน กับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วด้วยการปฏิรูปการศึกษาที่สัมฤทธิ์ผล (อรรถพล สงวนวยง เอื้อมพร โทภาณรักษ์กุล และกาญจนา บุญส่ง (2562) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการองค์การต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายนอกองค์การ และภายในองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานในองค์การ และต่อการสื่อสารในองค์การ ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น จะเปลี่ยนได้ทั้งด้านโครงสร้าง สภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่ง อาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่การเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ซึ่งต้องทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบแต่ละด้านในทางพัฒนา (ณัฐธิดา ทานทรัพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2562)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในองค์การที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดเพื่อลดผลกระทบในองค์การสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ หากผู้บริหารได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ช่วยให้สถานศึกษามองภาพอนาคตที่หวังให้สถานศึกษาเป็น การปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของผู้บริหารที่มีต่อครู จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กนักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่ายและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งครูต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ในเนื้อหาวิชา การสื่อสารและการใช้ภาษา การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการทำงานเป็นทีม (อุไร ผลาเลิศ, 2563) นอกจากนี้ ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ ที่มีผลต่อสมรรถนะครูที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก

จากรายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 – 2562 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยลดลงทุกกลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาไทย (44.34 - 38.75) ภาษาอังกฤษ (31.76 - 27.64) คณิตศาสตร์ (26.66 - 25.61) และวิทยาศาสตร์ (33.19 - 28.60) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนลดลงจำนวน 2 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ (23.33 - 20.52) และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (30.33 - 29.14) (กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2563) ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเน้นการใช้กิจกรรม (Active Learning) บุคลากรทางการศึกษายังต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และครูผู้สอนยังใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู สอดคล้องกับ อุไร ผลาเลิศ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาในด้านภาษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถในการสื่อสาร พัฒนาครูให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ฝึกใช้เทคโนโลยีอุปกรณ์สารสนเทศ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ครูยุคใหม่ต้องจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนครูให้เป็นครูแห่งศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ เน้นกระบวนการเรียนรู้และวิธีการคิดมากกว่าผลลัพธ์โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้เกิดความสะดวก เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การหาความรู้จากช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการทำงานเป็นทีมโดยใช้การลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ขวัญชนก บุญนาค, 2562)

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องตระหนัก ทำความเข้าใจ ศึกษากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง บุคคล และแนวทางการบริหารที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนได้พัฒนานตนเองให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การบริหารการศึกษา กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี

เก่ง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2563) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้ปรับเปลี่ยนย้ายและบรรจุเข้ารับตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา การศึกษาบริบทพื้นที่ บริบทองค์กรภายใน ภายนอก และการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้เป็นที่ยอมรับ โดยทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้ร่วมกัน สถานศึกษาจะได้ประเด็นยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

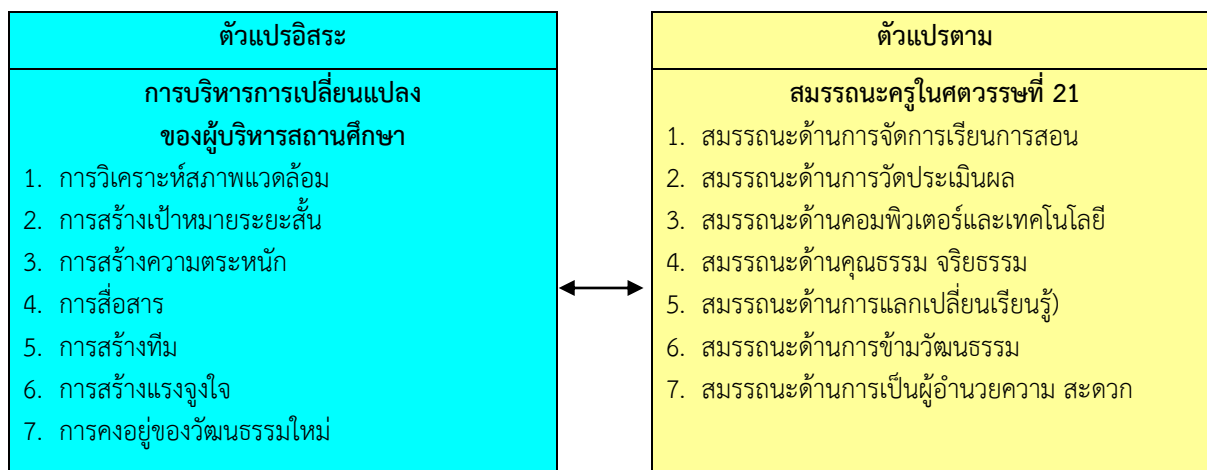
จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครูในศตวรรษ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้องค์ประกอบและประเด็นที่สอดคล้องกับวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังนี้ กรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ เลวิน (Lewin, 1951), ลิพพิท และเวสเลย์, (Lippitt, Watson and Wesley, 1958), เกรียนเนอร์ (Greiner, 1972), คอทเตอร์ (Kotter, 1996), คองเกอร์, สไปเรเซอร์ และลอร์เลอร์ (Conger, Spreitzer and Lawler, 1999), เมนโต, โจนส์, และดิมดอร์เฟอร์ (Mento, Jones, and Dimdorfer, 2002), ลูค (Luecke, 2003), คัมมิง และวอเลย์ (Cumming and Worley, 2005), ไฮแอท (Hiatt, 2006), เมท (Metre, 2009), ลุยส์เออร์ (Lussier, 2010), ดิโอเทนิโน (D'Ortenzio, 2012), ฟริตเซนชาร์ฟ (Fritzenschaft, 2014), แบรินดิท และซอมเมอร์ (Brandt and Sommer, 2013), สิทธิชัย ฝรั่งทอง, (2555), สุภาภรณ์ สุขศรี, (2556), ศศิธร วงษาลาภ, (2557), อรัญญา โคเสนติโน และเทียน เสรมมัญญ, (2560) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างเป้าหมายระยะสั้น 3) การสร้างความตระหนัก 4) การสื่อสาร 5) การสร้างทีม 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ และกรอบแนวคิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560), มิน (Min, 2560), ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560), ธนยพร พรหมการ (2559), พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557), อ่องจิต เมธยะประภาส (2557), ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2550) มีจำนวน 7 สมรรถนะ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 5) สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความสะอาด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 148 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 103 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูล และเขียนชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนลงในฉลากให้ครบ จากนั้นนำใส่กล่องแล้วจับฉลากที่คละกันั้นตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบ จำนวน 7 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 7 สมรรถนะ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถึงน้อยที่สุดเท่ากับ 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of

Item Objective Congruence : IOC สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นการบริหารการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .905 ได้ค่าความเชื่อมั่นสมรรถครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .890 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอนหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้วยตนเอง จำนวน 103 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 2 สัปดาห์ 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 103 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient (Salkind, 2000) โดยใช้เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

มากกว่า 0.81-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก (Very Strong)
ค่าระหว่าง 0.61-0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง (Strong)
ค่าระหว่าง 0.41-0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง (Moderate)
ค่าระหว่าง 0.21-0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ (Weak)
ค่าระหว่าง 0.01- 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำมาก (Very Weak)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กลียา วานิชัยบัญชา, 2544) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.64 และเป็นเพศชายร้อยละ 21.36 ตามลำดับ มีอายุ 31-40 ร้อยละ 37.86 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 30.10 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 19.42 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 12.62 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ร้อยละ 42.72 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 0-10 ปี ร้อยละ 29.12 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 19.42 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31-40 ปี ร้อยละ 8.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.43	0.28	มาก	2
2. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	4.39	0.15	มาก	3
3. ด้านการสร้างความตระหนัก	4.35	0.13	มาก	5
4. ด้านการสื่อสาร	4.29	0.20	มาก	7
5. ด้านการสร้างทีม	4.37	0.20	มาก	4
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.31	0.15	มาก	6
7. ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	4.49	0.12	มาก	1
โดยรวม	4.37	0.17	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ($M=4.49$, $S.D.=0.12$) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($M=4.43$, $S.D.=0.28$) ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น ($M=4.39$, $S.D.=0.15$) ด้านการสร้างทีม ($M=4.37$, $S.D.=0.20$) ด้านการสร้างความตระหนัก ($M=4.35$, $S.D.=0.13$) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($M=4.31$, $S.D.=0.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ($M=4.29$, $S.D.=0.20$)

ตอนที่ 3 ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.20	มาก	5
2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล	4.39	0.20	มาก	4
3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี	4.31	0.23	มาก	6
4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.47	0.22	มาก	3
5. สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.30	0.16	มาก	7
6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม	4.47	0.20	มาก	2
7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	4.50	0.20	มาก	1
โดยรวม	4.39	0.19	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($M=4.50$, $S.D.=0.20$) รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม ($M=4.47$, $S.D.=0.20$) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ($M=4.47$, $S.D.=0.22$) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล ($M=4.39$, $S.D.=0.20$) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ($M=4.34$, $S.D.=0.20$) และสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ($M=4.31$, $S.D.=0.23$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($M=4.30$, $S.D.=0.16$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	.644	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
2. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	.731	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการสร้างความตระหนัก	.544	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
4. ด้านการสื่อสาร	.578	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างทีม	.740	<.001	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	.566	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
7. ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	.487	<.001	เชิงบวก	ปานกลาง
โดยรวม	.726**	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มศูนย์เครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .726

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.37$, $S.D.=0.17$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนของการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่เป็นผู้นำมีภาระหน้าที่ในการนำและกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่คนในองค์กรให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความเข้าใจในบริบทและพื้นฐานความต้องการของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี การสรรหาแนวคิดเทคนิควิธีการที่จะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดด้านบริบท และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับบุคลากร มีความเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา สามารถวางแผนการพัฒนาได้สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสามารถสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะที่สำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในจะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความตั้งใจของสมาชิกในองค์กร ความสำคัญในการแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำประกอบด้วยบทบาทสร้างความพึงพอใจกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ ความสามารถในการควบคุมตน อารมณ์ในการประสานงาน และบังคับบัญชา บทบาทผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ปวรัษฎ์ เอี่ยมโสภณ, กฤษฏา นันทเพ็ชร และบดินทร์ แก้วบ้านดอน, (2560) สอดคล้องกับภัลลพ สุขพราย, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $S.D.=0.19$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูมีความตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองเพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้ก้าวทันกับยุคสมัย มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การบริการ พัฒนาการศึกษาดูแลการมีส่วนร่วมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และมีการสร้างสังคมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การที่ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง สามารถเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเก่า ๆ ที่เน้นการท่องจำ ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่ก้าวทันเทคโนโลยี เน้นการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้า วิเคราะห์ และสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและยังมีการถ่ายทอดความรู้ที่มีในตัวไปยังเพื่อนครูท่านอื่น จะก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างรวดเร็วในตัวครู เนื่องจากองค์ความรู้ที่มีในตัวครูแต่ละคนย่อมสั่งสมมาด้วยความรู้และประสบการณ์ การนำมาถ่ายทอดจึงเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่นที่อยู่ในบริบท และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์และการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลทั้งหมดดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูเกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง ดังที่ อ่องจิต เมธยะประภาส (2559) กล่าวว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E - Teacher" ดังนี้ 1) Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ 2) Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้ 3) Expanded มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียน ผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี 5) Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถ ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล 6) End - User เป็นผู้ที่ใช้เทคโนโลยี (User) อย่างคุ้มค่า และใช้ได้หลากหลาย 7) Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน 8) Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน Web 9) Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ จะเห็นได้ว่าครูในศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงออกซึ่งสมรรถนะภายนอกและภายในตนเอง ซึ่งการแสดงออกซึ่งสมรรถนะของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เปรียบเช่นแนวคิดโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่มองไม่เห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือบทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ และคุณค่าของคน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิดวิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ดังนั้นการจะเปลี่ยนแปลงครูให้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะได้ต้องเริ่มสร้างและดึงศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมา อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงศักยภาพภายนอกได้ต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .726 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารได้เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ ข้อมูล Big Data จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เนื่องด้วยการนำข้อมูลทั้งจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษามาทำการประเมินเพื่อวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้มีข้อมูลเชิงปริมาณ ที่จะนำมาสู่การวางแผนการดำเนินงานได้ตรงกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต การให้ความสำคัญกับข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรดำเนินการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ และข้อมูลต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังที่ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินการกิจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป กระบวนการดำเนินงานที่มีข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องด้วยสามารถมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงาน กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Planning to Change) การวางแผนการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการที่ต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 2) การนำแผนการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implementing Change) ซึ่งมีขั้นตอน และข้อพิจารณาต่างๆ คือ การกำหนดกลยุทธ์ในการนำแผนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารสร้างความเข้าใจถึงแผนการเปลี่ยนแปลง การจัดแบ่งงาน การจัดกำลังคน การจัดระเบียบวิธีดำเนินการ การพัฒนาบุคลากร การทำให้การเปลี่ยนแปลงกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร 3) การติดตามประเมินผลและรักษาผลของการเปลี่ยนแปลง (Evaluating and Maintaining Change) การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง คือการติดตามความก้าวหน้าเพื่อเรียนรู้ถึงปัญหา และแนวทางแก้ไขได้อย่างทันเวลา การติดตามประเมินผลยังเป็นการสร้างแรงกระตุ้น

ผลักดันการเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะหากผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจ ติดตามสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เป็นระยะ ๆ อย่างจริงจัง ให้คนในองค์กรได้เห็นโดยทั่วกัน ก็จะเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการบริหารการเปลี่ยนแปลง และจะเป็นการบ่งชี้ให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง ยังทำได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนพร้อมทั้ง ตัวชี้วัดผลความก้าวหน้าเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมติดตามความก้าวหน้า การ จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมติดตามการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ก็จะช่วยสร้างนิสัย หรือแบบแผน วัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการช่วยรักษาผลการเปลี่ยนแปลงให้ต่อเนื่องยั่งยืน (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2553)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารเสริมสร้างแนวปฏิบัติรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คง อยู่สืบไป อันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างคงทน ถาวร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นถึงจุดเด่น จุดด้อยอันจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน เห็นถึงต้นตอของปัญหาอย่างแท้จริง กำหนดปัญหา ประเมินทรัพยากร ประเมินข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์กร กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารที่ดีควรเป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่าง ขึ้นบน รวมทั้งการสื่อสารทางสื่อเทคโนโลยีกระบวนการสื่อสาร ที่ดีจะส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจอันดีและการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายได้

1.2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาสมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และสมรรถนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ดังนั้นครูมีการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการ ปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตน สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ ครูต้องมีความสามารถในการคิด รู้ลึก แสดงออกในทางที่ยอมรับ เคารพใน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน การแบ่งปันความรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ การร่วมกันในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการถ่ายทอดถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่น รับเอา ความรู้จากบุคคล จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยกิจกรรมและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มี รูปแบบที่แตกต่างกันมาเพิ่มพูนความรู้ของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนและพัฒนางาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาหารูปแบบในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการ พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อประโยชน์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย ให้เกิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิง คุณภาพเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติสู่การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนที่สามารถพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องแนวคิด แนว

ปฏิบัติในการดำเนินงานอันส่งผลให้เกิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาธารณชน

2.3 ควรศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านอื่น ๆ เช่น งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงิน และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เนื่องด้วยการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดความคล่องตัว และเอื้อให้เกิดการพัฒนาของครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ ได้เป็นสำคัญ

References

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). *สารสนเทศทางการศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก บุญนาค. (2562). สมรรถนะครู: เครื่องมือที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษา. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”*. 129-137.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์*, 373(179), 153.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์*, 12(2), 47-63.
- ณัฐธิดา ทานทรัพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารการประชุมระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”*, 11(2), 136.
- ปวีร์ชัย เอี่ยมโสมณ, กฤษฎา นันทเพ็ชร และบดินทร์ แก้วบ้านดอน. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อความเป็นเลิศในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม*. กรณีศึกษา ส่วนงาน.
- ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัสสพ สุขพราย, ลินดา นาคโปก และสายฝน เสกขุนทด. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 9(3), 66-75.
- วิมลวิภา รักสม, วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ และสร้อยญา แสงอัมพร. (2561). ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *A Model of Change Management of Administrators in the Small-Size Basic Education Institutions under the Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office 12*, 10(1), 163-175.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุรวิทย์ ศิริโคคาภิรมย์. (2553). *วิทยาการจัดการ*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรรคพล สงวนยวง, เอื้อมพร โตภาณุรักษ์กุล และกาญจนา บุญส่ง. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 21(1), 178-203.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2559). *ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ*. E-Teacher. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2563. จาก <http://gotoknow.org/post/589309,2557>.

- อุไร ผลิต. (2563). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 3(1), 4.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Salkind, N. J. (2000). *Child development*. (7th ed.). Fort Worth, Tex.: Harcourt Brace College Publishers.