

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต

The Need Assessment for Developing Assumption College Sriracha Teachers Based On the Concept of the Montfortian Education Charter

ประจักษ์ นันศรีทอง¹, นันทรัตน์ เจริญกุล²

Prajak Nansrithong¹, Nantarat Charoenkul²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.81$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้ร่วมงานและการมีเครือข่าย ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 1.08$) และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.57$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.52$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ฝ่ายจิต ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.64$) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (PNI_{Modified} = 0.21) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม (PNI_{Modified} = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการจัดการศึกษาเชิงอ้าแขนรับ (PNI_{Modified} = 0.30) ด้านผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก (PNI_{Modified} = 0.30) ด้านแสวงหาความเป็นเลิศ (PNI_{Modified} = 0.30) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต, ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาครู, โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา

¹ นิสิต ปรม., สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ M.Ed. Student, Department of Educational Management, Faculty of Education, Chulalongkorn University

² รองศาสตราจารย์, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² Assoc. Prof., Department of Educational Policy, Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Corresponding Author Email: prajaknansrithong@gmail.com

Abstract

This descriptive study aimed to assess the development needs of teachers at Assumption Sriracha College based on the principles of the Montfort Education Charter. The study population consisted of a total of 141 individuals, including school directors and teachers. Data was collected using a 5-point rating scale questionnaire, and the quality of the questionnaire was assessed for validity through the Item-Objective Congruence (IOC) method. Data analysis employed mean scores, standard deviations, and the Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$).

The research findings indicate that the current state of teacher development at Assumption Sriracha College, based on the principles of the Montfort Education Charter, is generally at a high level ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.81$). When considering each aspect, the highest-rated aspect was 'Partnership and Networking' ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.60$), while the lowest-rated aspect was 'Innovation and Creativity' ($\bar{x} = 3.20$, $SD = 1.08$). The desirable conditions for developing Assumption Sriracha College Teachers Development based on the concept of Montfort Education Charter, in overall, was at the highest level ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.57$). Among specific aspects, "The Best Interests of the Child" received the highest average rating ($\bar{x} = 4.60$, $SD = 0.52$), while "A Spiritual Vision" received the lowest average rating ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.64$). The overall Priority Need Index was calculated as 0.21 ($PNI_{Modified} = 0.21$). When examining individual items within the Montfort Education Charter, the highest priority need was identified in the 'Innovation and Creativity' category ($PNI_{Modified} = 0.40$), followed by 'Inclusive Education' ($PNI_{Modified} = 0.30$), 'The Best Interests of the Child' ($PNI_{Modified} = 0.30$), and 'Quest for Excellence' ($PNI_{Modified} = 0.30$).

Keywords: Montfort Education Charter, Needs assessment, Teacher development, Assumption College Sriracha

บทนำ

ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในหัวข้อที่ 3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

เพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ในส่วนที่แผนยุทธศาสตร์มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2559-2564 ที่มีพันธกิจในการพัฒนาครูและบุคลากร ข้อที่ 1 คือ ส่งเสริมให้โรงเรียนในเครือมูลนิธิฯ จัดการศึกษาตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต และเป้าหมายเพื่อให้จำนวนโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต ในระดับดีมากขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายมุ่งฟื้นฟูและพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยให้ผู้เรียน ผู้ร่วมบริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รู้ เข้าใจและปฏิบัติตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต มีเครือข่ายความร่วมมือการจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมที่ปลูกฝัง ส่งเสริมและพัฒนาให้เคารพต่อชุมชนของชีวิตตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตอย่างยั่งยืน มีตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการแสวงหาความจริงและการช่วยเหลือสังคม ผู้ร่วมบริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา รู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมในแนวทางม่งฟอร์ต โรงเรียนในเครือมูลนิธิฯ จัดการศึกษาตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตในระดับดีมากขึ้นไป เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตและบทบาทการมีส่วนร่วมโรงเรียนในเครือมูลนิธิฯ ที่มีกระบวนการเคารพต่อชุมชนของชีวิตที่มีคุณภาพ (มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย, 2559) ทั้งนี้การจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตยึดบุคคลในสังคมเป็นศูนย์กลาง โดยปรับเปลี่ยนแต่ละคนและสังคมให้มีแรงบันดาลใจฝ่ายจิต เคารพต่อชุมชนชีวิต มีแนวทางในเชิงพี่น้อง และยุติธรรมในด้านสายสัมพันธ์ ถือตามหนทางขององค์ปัญญาสวรรค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตคือการหล่อหลอมบุคคลต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกัน ตามมิติ 8 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ฝ่ายจิต การจัดการศึกษาเชิงอำนาจรับ วิธีการของการรับสภาพเช่นเดียวกัน นวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก ผู้ร่วมงานและการมีเครือข่าย เคารพต่อชุมชนของชีวิต และแสวงหาความเป็นเลิศ (ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล, 2010)

โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา เป็น 1 ในจำนวน 17 สถาบันการศึกษาของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี มีพันธกิจหลักคือจัดการศึกษาตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต ยกย่องคุณภาพการศึกษาโรงเรียนให้มีมาตรฐานสากล และพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา โดยได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2565 – 2570 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความโดดเด่นในการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต มีจุดมุ่งหมาย โรงเรียนมีการดูแล ค้ำครอง และป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ที่เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การหล่อหลอมบุคคลและเปิดโอกาสทางการศึกษาสำหรับทุกคน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก ความยุติธรรมและสันติ มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการพัฒนาเด็ก จัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาส ยกย่องการจัดการศึกษาที่เคารพต่อชุมชนของชีวิต (Community of Life/Our Common

Home) พัฒนาอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้เป็นจุดเด่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง/ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและเสริมสร้างวัฒนธรรมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาให้โรงเรียนนำไปปฏิบัติ

บุคลากรของสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา รวมถึงครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการที่ปรึกษาผู้อำนวยการ เพื่อดูแลการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ได้รับการหล่อหลอมให้มีเจตนารมณ์แห่งความรักและการรับใช้บุคลากร แต่ละคนจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนทุกมิติ และพัฒนาพรสวรรค์และความสามารถ มิใช่เพียงเพื่อตัวเองแต่เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคม บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดีในทางปัญญาและทางน้ำใจ โดยการดำเนินชีวิตเป็นตัวอย่างการรับใช้และส่งเสริมกันและกันในกลุ่มสังกัดของตนเอง ในกระบวนการนี้บุคลากรจะได้รับการอบรมให้เห็นความสำคัญของค่านิยมที่ดีได้แก่ การอุทิศตนเอง เพื่อการรับใช้เห็นความต้องการของผู้อื่นก่อน มีความยุติธรรม มีการแบ่งปัน เอื้ออาทรต่อกัน การยกย่องให้เกียรติกัน เชิดชูศาสนาและวัฒนธรรมและความศรัทธาต่อศักดิ์ศรีพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เพื่อให้เกิดผลสูงสุด ในทางปฏิบัติสถาบันการศึกษาเซนต์คาเบรียล จึงเน้นด้านการสรรหาบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเลือกรับผู้ที่รู้เข้าใจและ เต็มใจ ปฏิบัติตามแนวทางของการศึกษาเซนต์คาเบรียล มีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ความหวัง แรงบันดาลใจโดยแท้ เปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิต วิธีการทำงาน และความเข้าใจทางศาสนา (งานมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย, 2555, น. 42)

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย พบว่า ยุทธศาสตร์ตามแผนฯ ของโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ว่าด้วยเรื่อง การฟื้นฟูการจัดการศึกษาให้บรรลุตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ร้อยละของผู้เรียนมีประสบการณ์ในการแสวงหาความจริงและการช่วยเหลือสังคม ลดลงจากปีการศึกษา 2562 มีผลสำเร็จร้อยละ 97.28 เหลือ 95.30 ในปีการศึกษา 2563 และจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ยุทธศาสตร์ตามแผนฯ ของโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ว่าด้วยเรื่อง การฟื้นฟูการจัดการศึกษาให้บรรลุตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ร้อยละของผู้เรียนมีประสบการณ์ในการแสวงหาความจริงและการช่วยเหลือสังคม ลดลงจากปีการศึกษา 2562 มีผลสำเร็จร้อยละ 97.36 เหลือร้อยละ 96.00 ในปีการศึกษา 2563 และโรงเรียนมีกระบวนการเคารพต่อชุมชนของชีวิตที่มีคุณภาพ ลดลงจากปีการศึกษา 2562 มีผลสำเร็จร้อยละ 100 ลดลงเหลือ ร้อยละ 91.90 ในปีการศึกษา 2563 (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา, 2565)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตเป็นประโยชน์สำหรับครู และผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต เพื่อเป็นเครื่องมือในการหาแนวทางที่ทำให้ครูได้รับ

การส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อใช้แนวทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ดในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ด ดังนี้

1.การพัฒนาครู ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร สุเมธ เดียววิศเรศ (2531); ชวนคิดมะเสนะ (2559); สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564); Dessler (2015) ประกอบด้วยการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training) และการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job-Training)

2. แนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ด ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ฝ่ายการศึกษา มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย (2563) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ฝ่ายจิต (A Spiritual Vision) การจัดการศึกษาเชิงอำแนรับ (Inclusive Education) วิธีการของการรับสภาพเช่นเดียวกัน (Incarnational Methodology) นวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม (Innovation and Creativity) ผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก (The Best Interests of the Child) ผู้ร่วมงานและการมีเครือข่าย (Partnership and Networking) เคารพต่อชุมชนของชีวิต (Respect for Community of Life) และ แสวงหาความเป็นเลิศ (Quest for Excellence)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามแนวทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งพอร์ดที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา และมีผู้ให้ข้อมูลการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูผู้สอน 128 คน

รวมทั้งสิ้น 141 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ศึกษาค้นคว้าการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามของตัวแปรและออกแบบข้อคำถามทั้ง 3 ตอน ให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นนำมาคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33-1.00 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.85 แสดงว่า เครื่องมือนี้มีความสอดคล้องเหมาะสมและใช้ได้

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไข

3.6 จัดพิมพ์และนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ด้วยดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified})

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต พบว่า ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 141 คน โดยภาพรวม มีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต โดยภาพรวม

องค์ประกอบสภาวะ ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
ด้านวิสัยทัศน์ฝ่ายจิต	3.62	0.77	มาก	4.25	0.64	มากที่สุด	0.17	6
ด้านการจัดการศึกษา เชิงอำนาจรับ	3.45	0.89	มาก	4.50	0.60	มากที่สุด	0.30	2
ด้านวิธีการของการรับ สภาพเช่นเดียวกัน	4.21	0.62	มากที่สุด	4.50	0.57	มากที่สุด	0.07	7
ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม	3.20	1.08	ปานกลาง	4.46	0.57	มากที่สุด	0.40	1
ด้านผลประโยชน์สูงสุด ต่อเด็ก	3.54	0.85	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด	0.30	3
ด้านผู้ร่วมงานและ การมีเครือข่าย	4.30	0.60	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด	0.06	8
ด้านเคารพต่อชุมชน ของชีวิต	3.84	0.83	มาก	4.56	0.54	มากที่สุด	0.19	5
ด้านแสวงหาความเป็นเลิศ	3.48	0.81	มาก	4.50	0.55	มากที่สุด	0.30	4
รวม	3.70	0.81	มาก	4.49	0.57	มากที่สุด	0.21	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต พบว่า ด้านผู้ร่วมงานและการมีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.60$) และ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.20$, $SD = 1.08$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต พบว่า ด้านผลประโยชน์

สูงสุดต่อเด็ก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $SD = 0.52$) และ ด้านวิสัยทัศน์ฝ่ายจิต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.64$)

ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.21$) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม ($PNI_{Modified} = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการศึกษาเชิงอ้าแขนรับ ($PNI_{Modified} = 0.30$) ด้านผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก ($PNI_{Modified} = 0.30$) ด้านแสวงหาความเป็นเลิศ ($PNI_{Modified} = 0.30$) ด้านเคารพต่อชุมชนของชีวิต ($PNI_{Modified} = 0.19$) ด้านวิสัยทัศน์ฝ่ายจิต ($PNI_{Modified} = 0.17$) ด้านวิธีการของการรับสภาพเช่นเดียวกัน ($PNI_{Modified} = 0.07$) และด้านผู้ร่วมงานและการมีเครือข่าย ($PNI_{Modified} = 0.06$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก องค์ประกอบการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต ด้านผู้ร่วมงานและการมีเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด องค์ประกอบการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตด้านผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็กมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านวิสัยทัศน์ฝ่ายจิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาอาศัยความร่วมมือและความเป็นกัลยาณมิตรของบุคลากรจากทุกภาคส่วนตามทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต ซึ่งการที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ เพิ่มพูน เต็มเต็ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ความชำนาญและพฤติกรรม ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงศักยภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน เครือข่ายเสมือนจริง (Virtual Network) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ อันส่งผลให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนา ช่วยเหลือ แก่ไขและแนะนำได้ตลอดเวลา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญและการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Nadler, 1980; Wexley & Latham, 1991; Fullan & Hargreves, 2013 อ้างถึงใน วรรฐณา จงปटना, 2561; โชติชวล พุทธิกาญจน์, 2559; เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2559; สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563)

ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ตที่ใช้เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นที่กำหนดว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยภาพรวมมี 3 ด้าน ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังนี้

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีความต้องการในการพัฒนาด้านดังกล่าวมากที่สุด ครูในปัจจุบันตระหนักดีว่าการจัดการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ซึ่งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตและการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน การให้การศึกษาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้เป็นไปในทางที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยความรู้และนวัตกรรมเข้ามาช่วย (Fulland & Hargreves, 2013 อ้างถึงใน วรรณฐา จงปัทนา, 2561) สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตที่ระบุว่า นวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม เป็นการจัดโครงการและวิธีการที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นทางเชาว์ปัญญาในตัวนักเรียน และปลูกฝังทัศนคติในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการค้นคว้าส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือพวกเขาให้สามารถจัดการกับข้อเรียกร้องในชีวิตที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล, 2010) และนารินทร์ ยิ่งยวด (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูโดยครูเป็นผู้รับ เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงพงษ์พัฒน์ คาโสจันทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูกลุ่มโรงเรียนลาซาลในประเทศไทยตามกรอบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูกลุ่มโรงเรียนลาซาลในประเทศไทยตามกรอบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการใช้ทักษะดิจิทัล มีลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงสุดเป็นลำดับแรก

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านการจัดการศึกษาเชิงอ้าแขนรับ เป็นการที่ครูจัดการศึกษารูปแบบช่วยเหลือนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ เช่น ผู้พิการ ขนเผ่า ผู้ตกขอบสังคม สตรี ขนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ คนยากจนและผู้ที่เปราะบาง โดยการส่งเสริมให้นักเรียนที่แตกต่างหลากหลายได้รับความสนใจ การยอมรับและเห็นคุณค่า ไม่ถูกละเลย และสร้างตัวตนในห้องเรียนได้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่แท้จริง ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็กและสตรี เอื้ออาทรต่อนักเรียน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ดังทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตที่ระบุว่า การจัดการศึกษาเชิงอ้าแขนรับเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษามีนโยบายในการรับเด็กที่ชัดเจนกำหนดเปอร์เซ็นต์ของการรับเด็กที่มาจากส่วนของสังคมที่ด้อยโอกาสทางร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ เช่น ผู้ที่มีความสามารถแตกต่างออกไป ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ขนเผ่าต่าง ๆ ผู้ตกขอบสังคม สตรี ขนกลุ่มน้อยผู้อพยพ คนยากจน และผู้ที่เปราะบาง ยึดมั่นในหลักการที่ว่าไม่มีเด็กคนใดจะถูกปฏิเสธจากการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตเพียงเพราะสาเหตุทางเศรษฐกิจ สภาพความยากจนความอยู่ดีมีสุขและการล่วงละเมิดสิทธิต่าง ๆ จัดการศึกษาด้านเทคนิคเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ ใช้หลักสูตรและวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการศึกษาด้านสิทธิมนุษยชนด้านการเคารพต่อสตรีและเด็ก (ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล, 2010) ซึ่งคล้ายคลึงกับการจัดการศึกษา

แบบให้เปล่านั้นสามารถสร้างโอกาสทางการศึกษาและสร้างโอกาสในความเท่าเทียมให้กับเด็กในสังคมได้ การสร้างความเสมอภาคในห้องเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเดียวกันในการเรียนรู้ และทำให้สภาพแวดล้อมในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลังที่หลากหลายของนักเรียน ความเสมอภาคในห้องเรียนมีความสำคัญมากด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น นักเรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อสามารถเข้าถึงการสนับสนุนที่จำเป็นลดการเลือกปฏิบัติทางสังคม ชาติพันธุ์ เพศ อายุ ศาสนา และความพิการ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสังคมและไว้วางใจสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ความเสมอภาคช่วยให้ครูต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ภาษา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว และการเรียนการสอน (Harerimana, 2019)

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 คือ ด้านผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดประโยชน์สูงสุดของนักเรียนเป็นอันดับแรก เน้นสิทธิเด็ก ความปลอดภัย พัฒนาการของนักเรียน กระบวนการเรียน/การสอนแบบมีส่วนร่วม เพื่อดึงศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต (ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล, 2010) ที่ระบุว่า ผลประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก หมายถึง การยึดประโยชน์สูงสุดของบุคคลเป็นข้อพิจารณาเบื้องต้น เป็นห่วงเป็นใยต่อความปลอดภัยและความสมบูรณ์พูนสุข พัฒนาการของเด็ก กระบวนการเรียน/การสอนแบบมีส่วนร่วมเพื่อดึงขีดความสามารถอันซ่อนเร้นในตัวเด็กทุกคนออกมา หลีกเลี่ยงการกีดกันทุกอย่างทั้งทางด้านเพศ ศาสนา วรณะ และชนชั้น ไม่ว่าในด้านการรับเด็กหรือในกระบวนการเรียน/การสอน ให้ถือเด็กเป็นศูนย์กลางของพันธกิจทางการศึกษา สอดคล้องกับทิศนา ขัมมณี (2555) ได้ให้ความหมายการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นขั้นที่ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้งโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง และการศึกษาของนารีรัตน์ ยิ่งยวด (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอวิธีการการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครูโดยครูเป็นผู้ให้ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ของชีวิต รวมถึงการศึกษาของ เตือนตา สุพรรณทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สหวิทยาเขตนนทบุรี 2 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะ ลำดับรองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการมอบหมายงานการสอนงาน และการอบรมสัมมนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและผู้ร่วมบริหารของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา พ.ศ. 2565-2570 (ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โดยมุ่งเน้นมิติของการจัดการศึกษาในแนวทาง มงฟอร์ตด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม ด้านการจัดการศึกษาเชิงอ้าแขนรับ และด้านผลประโยชน์ สูงสุดต่อเด็ก จัดให้มีโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ทั้งการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมี การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และสร้างสรรค์นวัตกรรมบนฐานของคุณค่าตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตในยุค Digital เพื่อ พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและเยาวชนปัญญา สำหรับเด็ก และต่อยอดนักเรียนให้เป็นผู้ร่วมสร้างนวัตกรรมเพื่อรับใช้สังคม เนื่องจากผลวิจัยพบว่า แนวคิด การจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม มีดัชนีความต้องการจำเป็น สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต ศึกษาเฉพาะการประเมินความต้องการและจัดลำดับ ความสำคัญ แต่ยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุ ปัจจัย วิธีการและแนวทางการพัฒนา ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหอุปสรรคในการพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการจำเป็นและมีประสิทธิภาพ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัด การศึกษาในแนวทางมงฟอร์ตด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และความคิดริเริ่ม เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สร้างนวัตกรรม และต่อยอดส่งเสริมให้นักเรียนผลิตสื่อ/นวัตกรรมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา ปีการศึกษา 2565-2570.

(2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา. สืบค้นจาก

https://www.acs.ac.th/PDF/QA_PDF/01_QA/02_QA_2565-2570.pdf

งานมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. (2555). มาตรฐานการศึกษา มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 4. นนทบุรี: Pim Pim Printing.

ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 9-16.

โชติชวล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เดือนตา สุพรรณทอง. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สหวิทยาเขต นนทบุรี 2 (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ทิตนา แคมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นาริรัตน์ ยิ่งยวด. (2556). การนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

พงษ์พัฒน์ คาโงจันทร์. (2563). แนวทางการพัฒนาครูกลุ่มโรงเรียนลาซาลในประเทศไทย ตามกรอบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล. (2010). ทิศทางการจัดการศึกษาในแนวทางมงฟอร์ต : Montfortian Education Charter. กรุงเทพฯ: กรีน โลฟ.

มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. (2559). แผนยุทธศาสตร์มูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ระยะ 6 ปี(พ.ศ.2559-2564). กรุงเทพฯ: แพลน พรินติ้ง.

วรัญญา จงปัดนา. (2561). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2531). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dessler, G. (2015). *A Framework for Human Resource Management* (6th ed). Indochina: Pearson Education Indochina. Retrieved from <https://monizaharie.files.wordpress.com/2017/11/dessler-human-resource-management-2015.pdf>
- Harerimana, J. P. (2019). Equity Vs Equality: Facilitating Equity in the Classroom. *International Journal of Research and Scientific Innovation (IJRSI)*, 6(11), 216 - 219.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American for Training and Development.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organization* (2nd ed.). New York: Harper Collins.

การอ้างอิงบทความ

ประจักษ์ นันศรีทอง, และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามแนวคิดการจัดการศึกษาในแนวทางม่งฟอร์ต. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 5(3), 1-13. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/268390>

