

ตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Indicators of Soft Skills for Assistant Teachers in Primary Schools in The Northeast of Thailand

อนวัช จิตรักษ์¹, กนกอร สมปราชญ์²
Anawat Jitrak¹, Kanokorn Somprach²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะแรก การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย วิเคราะห์จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ และตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่สอง การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 830 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 560 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย 7 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม 6 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ 6 ตัวบ่งชี้ จริยธรรมในการทำงาน 6 ตัวบ่งชี้ การติดต่อสื่อสาร 6 ตัวบ่งชี้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6 ตัวบ่งชี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6 ตัวบ่งชี้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 ตัวบ่งชี้ ทั้งหมด 42 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลการวัดทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ คือ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² Faculty of Education, Khon Kaen University



2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าค่าไคว์สแควร์ (X^2) เท่ากับ 125.843 ค่าองศาอิสระ (Df) เท่ากับ 103 ค่า (P-Value) เท่ากับ 0.0627 ค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.020 ค่า (SRMR) เท่ากับ 0.029 ค่า (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่า (TLI) เท่ากับ 0.994

Abstract

This research aimed to 1) study the primary factors, secondary factors and indicators of soft skills for assistant teachers Primary School in North Eastern of Thailand ; 2) to check the consistency of the models of soft skills of assistant teachers. This research paper was divided into two phases such as: first, the development of the factors and indicators of soft skills in the work of assistant teachers ; and second, analysis of the indicators of soft skills, frame concept and content validity by the second period specialists, and the quality assurance of the soft skills indicators. Meanwhile, data were collected using five rating scale questionnaire which reliability was 0.989. The population of the study consisted of 830 assistant teachers under the Office of Primary Educational Service area. Stratified random sampling was used to determine the sample size of 560 respondents. Data were analyzed through descriptive and reference statistics.

The research found that

1. The developed model on soft skills of assistant teachers involves 7 primary factors with 21 secondary factors Include team work 6 indicators, leadership 6 indicators, ethics 6 indicators, communication 6 indicators, critical thinking 6 indicators, interpersonal 6 indicators and Information technology 6 indicators total 42 indicators. It was found out that the statistics is a reasonable basis with an arithmetic average equal to or higher than 3.00 and a coefficient distribution which is equal to or less than 20.

2. As to model relationships, structure, indicators, soft skills of assistant teachers, it revealed that the developed model was consistent with the empirical data yielding the following results: Chi-square (X^2) = 125.843, Degree of freedom (Df) = 103, P-Value = 0.0627, RMSEA = 0.020. SRMR = 0.029, CFI = 0.997, and TLI = 0.994

Keywords: Soft skills, assistant teachers, primary school, teamwork, leadership



บทนำ

การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งคือการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยสำคัญคือครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีทักษะความรู้ของยุคศตวรรษที่ 21 และอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย และโลกในยุคปัจจุบัน (วิจารณ์ พานิช, 2556) แนวทางคือการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น จูงใจให้คนตีมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมให้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เต็มความรู้ความสามารถ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2558) นั่นคือต้องมีทักษะความรู้และทักษะที่ช่วยในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วย

ทักษะชีวิตและการทำงาน หรือทักษะมนุษย์ เป็นทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับคนและจิตใจ เป็นทักษะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Intelligence Quotient) ในการปฏิบัติงานและการอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิไลพรรณ วิเวก, 2556) ทักษะชีวิตและการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับคนทำงานในอนาคตคือความเป็นมืออาชีพ จรรยาบรรณในการทำงาน การสื่อสารการพูดและการเขียน ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา จากผลการวิจัยของ Adnan, et al., (2012) ได้ศึกษาความสำคัญของทักษะชีวิตและการทำงาน พบว่า ทักษะชีวิตและการทำงาน เป็นทักษะความสามารถเฉพาะ ที่สามารถ

ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สอดคล้องกับ Abdullah-Al-Mamun (2012) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงานของบัณฑิตศึกษา เพราะเชื่อว่าทักษะนี้จะช่วยพัฒนาคน พัฒนาการให้มีประสิทธิภาพได้ (Child Trends, 2015) ดังเช่นมหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการกำหนดให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงาน ภายใต้โครงการ “พัฒนาทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคม” (Professional and Personal Skills Development) (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559)

สถานศึกษาในประเทศไทยมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องสร้างครูให้มีคุณภาพสูง และมีการกระจายทรัพยากรครูอย่างเป็นธรรมให้กับโรงเรียนที่ด้อยเปรียบ การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรมนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา (OECD, 2005) และอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูในปัจจุบัน อีกส่วนหนึ่ง คือครูรุ่นใหม่ขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งทางด้านวิชาการและขาดคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดี ขาดทักษะชีวิตและการทำงาน และครูที่เลี้ยงที่จะช่วยนำทางการปฏิบัติงานในช่วงทดลองฝึกงาน ทำให้การทำงานไร้จุดหลักที่จะช่วยยี่ดนำและส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลถึงการจัดการเรียนการสอนในอนาคต การขาดความเอาใจใส่ในตัวผู้เรียนขาดวิจาร์ณญาณในความเป็นครู (ภมรศรีแดงชัย, 2556) ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ไม่ปรับวิธีการสอน การใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ (รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ และปิติพงษ์ คำแก้ว, 2559) เพื่อให้การปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาครูผู้ช่วยซึ่งเป็นครูรุ่นใหม่ จึงมีความสำคัญ



ที่จะส่งผลในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษา ให้ นักเรียนเกิดการพัฒนามากขึ้น สืบเนื่องจากสรุป ผลการวิจัย PISA 2015 (สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี, 2015) พบว่า ผล การประเมินของประเทศไทย แนวโน้มจากการ ประเมิน PISA 2000 จนถึง PISA 2015 พบว่า ผลการประเมินทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน วิทยาศาสตร์ ด้านคณิตศาสตร์ และด้านการอ่าน มีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในเขตภาคอีสาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ครูผู้ช่วยซึ่งเป็น อนาคตและกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการ ปฏิรูปการศึกษาไทย และครูรุ่นใหม่หรือครูผู้ช่วย ยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เพราะอยู่ในช่วงของการทดลองงาน และการ ประเมินอย่างเข้ม การศึกษาตัวบ่งชี้ของทักษะชีวิต และการทำงาน ทักษะความรู้ที่จำเป็นสามารถนำ ไปสู่แนวทางการพัฒนาและการประเมินบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถตามทักษะความรู้ของ ยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งช่วยส่งเสริมให้ครูผู้ช่วย ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ และมี ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สูงขึ้น องค์กรประกอบ หลัก องค์กรประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ได้มาจากการ ศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบในงาน วิจัยนี้ยังไม่พบข้อมูลที่สมบูรณ์ ดังนั้นผลของการ วิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศและแนวทางสำหรับ ผู้บริหารในการพัฒนาครูและสามารถนำตัวบ่งชี้ไป ประเมินครูผู้ช่วยได้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถนำไป พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ สูงขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาพัฒนา ประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์กร ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการ

ทำงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ของ ตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้หลักการและองค์ประกอบที่ พัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Woodward, et al (2010) และ Adnan, et al., (2012) ในการสร้าง สมมติฐาน คือโมเดลการวัดทักษะชีวิตและการ ทำงานของครูผู้ช่วย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ในช่วงทดลองการปฏิบัติ หน้าที่ราชการและเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปีตั้งแต่เริ่มบรรจุในสถาน ศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 830 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและ วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎอัตราส่วน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 (Hair, et al., 2010) การวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 28 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 560 คน



กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 560 คน ทำการสุ่มโดยการแบ่งชั้น ตามกลุ่มจังหวัด ตามสัดส่วนประชากร

ตัวแปร

องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. ภาวะผู้นำ (Leadership)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
5. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
6. จริยธรรมในการทำงาน (Ethics)
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของพฤติกรรมครูผู้ช่วยในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน ที่จะช่วยทำให้การทำงานราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างขององค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัย ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ตามแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และประภคิตยา ทักษิโณ (2559)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 318 คนคิดเป็นร้อยละ 56.80 ระดับ



การศึกษา ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 543 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60

1. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจริยธรรมในการทำงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังองค์ประกอบหลักทักษะชีวิตและการทำงานของ

ครูผู้ช่วย ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าไคร้สแควร์ (X^2) เท่ากับ 125.843 ค่าองศาอิสระ (Df) เท่ากับ 103 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.0627 แสดงว่าค่าไคร้สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.029 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.994

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย ผลปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย

องค์ประกอบ	β	S.E.	t	R^2
1. การติดต่อสื่อสาร	0.830	0.036	22.804	0.689
2. การทำงานเป็นทีม	1.007	0.018	57.238	0.854
3. ภาวะผู้นำ	1.002	0.015	68.598	0.907
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.655	0.027	24.502	0.428
5. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	0.723	0.026	28.206	0.522
6. จริยธรรมในการทำงาน	0.847	0.033	25.737	0.717
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.589	0.035	17.085	0.347

จากตารางที่ 1 องค์ประกอบหลักในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\beta = 1.007$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.854 รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ ($\beta = 1.002$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.907 และองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

Loading) น้อยที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta = 0.589$) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) เท่ากับ 0.347

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้



1. องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย (1) ความชัดเจน (2) ความต่อเนื่อง และ (3) การส่งเสริมสนับสนุน 2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วม (2) การวางแผน และ (3) การรับผิดชอบในหน้าที่ 3) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย (1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) การสร้างแรงจูงใจ และ (3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย (1) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และ (3) ความไว้วางใจ 5) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย (1) การพิจารณาข้อมูล (2) การให้เหตุผล และ (3) การสรุปอ้างอิง 6) จริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบ (2) ความซื่อสัตย์ และ 3) ความมีวินัยในตนเอง 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (3) การประเมินผลการดำเนินงาน ได้ตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงาน ทั้งหมด 42 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ คือ การศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ต่างๆ จากแนวคิดต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาอย่างหลากหลาย รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรมอย่างเข้มข้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ นำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ และทำให้โมเดลตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับแนวคิดของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวถึงการนิยามตัวบ่งชี้ทางการ

ศึกษา ที่เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้จากโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ 2) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้สร้างตัวบ่งชี้จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับเพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ทำให้องค์ประกอบหลักทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วย 7 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยได้อย่างดี

การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะความสำเร็จในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันกับบุคคลอื่น ในทุกขั้นตอนของการทำงาน การวางแผน การรับผิดชอบ ความสามัคคีในการประสานการทำงานที่สอดคล้องกัน รวมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ Nelson and Quick (1997) และ จิณณพัฑ อุดมพิทักษ์เดชา (2552) เพราะการทำงานแต่ละงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายอื่นๆ การสร้างกลุ่มทำงาน การสร้างเครือข่ายเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ช่วยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จในอนาคต

ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากเป็นลำดับที่ 2 ครูผู้ช่วยต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิด



สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน คักยภาพในการสร้าง อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน การจัดการ ควบคุม สนับสนุนและส่งเสริมให้แต่ละคนมีส่วนร่วม เข้าใจสภาพความแตกต่างและความสามารถ ของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจแรงผลักดัน ในการทำงานทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้ งานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญ สอดคล้องกับบุญช่วย สายรวม (2557) และ Dubrin (1998) การมีภาวะผู้นำจะเป็นตัวผลักดันให้ครูผู้ช่วยเกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยใช้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้อย่าง ราบรื่น ผลักดันให้งานประสบผลสำเร็จ

จริยธรรมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบ หลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากลำดับที่ 3 ครู ผู้ช่วยต้องมีการดำเนินงาน การปฏิบัติตนในสิ่งที่ ถูกต้องตามแนวทางและมาตรฐานของการทำงาน ที่ดีด้วยความความเที่ยงธรรม โดยเห็นความสำคัญ และคุณค่าของการทำงาน ทุมเท เอาใจใส่ ขยัน หมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องาน ต่อตนเอง สังคม และองค์การ เพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Cherrington (1994) Minor (1992) และจุฑารัตน์ โสดาศรี (2559) จริยธรรมมีความสำคัญในการที่จะยึดเหนี่ยวให้ ครูผู้ช่วยปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระบบกฎเกณฑ์ ที่กำหนด ในองค์การเพื่อลดความผิดพลาดในการ ทำงาน และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ ประกอบน้อยที่สุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากครูผู้ช่วยในงานวิจัยนี้มีอายุ ส่วนใหญ่ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 318 คนคิดเป็นร้อยละ 56.80 จะเห็นได้ว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จะได้ รับการศึกษาเรียนรู้มาในยุคเทคโนโลยี มีการใช้ เทคโนโลยีกันอย่างกว้างขวาง ใช้ในชีวิตประจำวัน การติดต่อสื่อสาร อินเทอร์เน็ต โซเชียลเน็ตเวิร์ค

เป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน การเข้าถึงข้อมูล ได้ง่ายง่ายดาย เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู ผู้ช่วยจึงเป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญกับน้ำหนักองค์ ประกอบต่ำสุด ในทักษะชีวิตและการทำงานทั้ง 7 ด้าน และยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา สารสนเทศเพื่อให้เกิดทักษะความรู้และความ สามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นไป สอดคล้องกับ ชะเริงพจน์ พัดจันทร์หอม (2555) และชอุตพร แจ้ชุม (2557) ครูผู้ช่วยจำเป็นต้องมีความ สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมา ใช้ในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน การสืบค้นข้อมูล การแสวงหาความรู้ การจัดทำสารสนเทศ รวมทั้ง การผลิตสื่อเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ พัฒนางานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้ช่วย

1.1 การทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ (1) ควรมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองในด้านการประเมินผล การทำงานกลุ่ม การกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผล การดำเนินงาน เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งในการ ดำเนินงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ (2) ควรมีการพัฒนาการประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว (3) ควรมีการพัฒนา การทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ของการดำเนินงาน พยายามเข้าไปร่วม ช่วยเหลือ เสริมสร้างอย่างเต็มที่

1.2 ภาวะผู้นำ มีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ควรมีการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กำหนด วิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายในการทำงานของ ตนเอง ที่จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ (2) ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองและผู้อื่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวม



ถึงการพัฒนาที่มงานให้มีคุณภาพ (3) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดแปลกใหม่ในการเสนองาน การคิดยืดหยุ่นประยุกต์การทำงานได้ทุกสถานการณ์

1.3 จริยธรรมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ควรมีการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม ความมุ่งมั่นในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (2) ควรมีการพัฒนาความซื่อสัตย์ ความเสียสละต่อส่วนรวม การยึดมั่นในคุณธรรม ความยุติธรรม และความดีงาม (3) ควรมีการพัฒนาความมีวินัยในตนเอง ยึดมั่นยึดปฏิบัติในกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

2.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มในการทำงาน การบริหารงานภายในกลุ่มของตนเอง รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสายงานต่างๆ ภายในกลุ่มของโรงเรียน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมองค์กร

2.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานภายในโรงเรียน

การจัดให้มีการสับเปลี่ยนหัวหน้างานในการรับผิดชอบงานแต่ละกิจกรรมอย่างทั่วถึง และให้อำนาจในการบริหารตนเอง โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา

2.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรม จัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ การปลูกฝังคุณงามความดีระหว่างนักเรียน ครู และชุมชน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งจริยธรรมด้านความพอเพียง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบทักษะชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ควรมีการวิจัยการประเมินติดตามการนำโมเดลทักษะชีวิตและการทำงานของครูผู้ช่วยที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาองค์การในบริบทต่างๆ

3.3 ควรพิจารณานำองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลครูผู้ช่วย และมีการทำโครงการติดตามผลการดำเนินการ

เอกสารอ้างอิง

- จิณณพัฑ อุดมพิทักษ์เดชา. (2552). *การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการประสานงานภายในสำนักงานรัฐมนตรี: กรณีศึกษากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. สารนิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ โสตาศรี. (2559). *หลักคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน*. กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ชณุดพร เจ็ยชุม. (2557). *พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ชะเริงพจน์ พัดจันท์หอม. (2555). *ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.*
- บุญช่วย สายราม. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ประภฤติยา ทักษิโณ. (2559). *เอกสารประกอบการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL และ M-PLUS. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ไพฑูรณ์ สิ้นลารัตน์. (2558). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- ภมรศรี แดงชัย. (2556). *เปิด 6 อุปสรรคการทำ งานครูไทยเมื่อการเรียนรู้อยู่ของเด็กในศตวรรษที่ 21 ไม่เหมือนเดิม. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเยาวชน.*
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *แผนยุทธศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559-2562. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, และ ปิติพงษ์ คำแก้ว. (2559). *ฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษาไทย, 13(134): 25-26.*
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.*
- วิไลพรรณ วิเวก. (2556). *การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ.*
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2015). *สรุปผลการวิจัย PISA 2015. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- Abdullah-Al-Mamun. (2012). The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 2(4): 326-338.*
- Adnan, Y.M., Daud, N. and Alias, A. (2012). Importance of soft skills for graduates in the real estate programmes in Malaysia. *Journal of Surveying, Construction & Property, 3(2) Special Issue 2012. e-issn: 1985-7527.*
- Cherrington, D.J. (1994). *The management of individual an organizational behavior.* Boston: Allyn and Bacon.
- Child Trends. (2015). *Workforce connections: Key soft skills that foster youth workforce success.* Child Trends Publication #2015-24. Child Trends Inc.



- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership research findings and skills*. Houghton Mifflin.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis. 7th edition*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Minor, J. B. (1992). *Industrial organization psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Nelson, D. L. and Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, realities and challenges 2nd edition*. New York: West Publishing.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.