แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

นางสาวจิตสุภา สง่าแสง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564

APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF SCHOOLS IN RATCHABURI AREA 2 CONSORTIUM BASED ON THE CONCEPT OF CROSS CULTURAL SKILLS

MS. CHITSUPA SANGASAENG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2021

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม
โดย	นางสาวจิตสุภา สง่าแสง
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

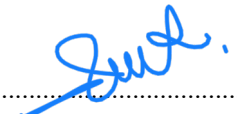
.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

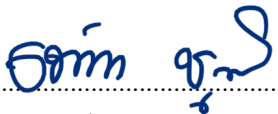
.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ)

จิตสุภา สง่าแสง: แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม (APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF SCHOOLS IN RATCHABURI AREA 2 CONSORTIUM BASED ON THE CONCEPT OF CROSS CULTURAL SKILLS) อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์, 244 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 48 คน และครูผู้สอนจำนวน 167 คน รวมจำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมม โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modify Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.85) และมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) ตามลำดับ โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{modified}$ = 0.61) รองลงมาอันดับที่สอง คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.60) รองลงมาอันดับที่สาม คือ การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified}$ = 0.593) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การวัดและประเมินผล ($PNI_{modified}$ = 0.588) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดตามขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($PNI_{Modified}$ = 0.603) รองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$ = 0.60) รองลงมาอันดับที่สาม คือ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.597) และและด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.595) 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีทั้งสิ้น 4 แนวทางหลัก ดังนี้ แนวทางที่ 1 ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม แนวทางที่ 2 พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และแนวทางที่ 4 พลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา 2564

##6380022027: MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT
KEYWORDS: ACADEMIC MANAGEMENT / CROSS CULTURAL SKILLS / SCHOOLS CONSOTIUM

CHITSUPA SANGASAENG: APPROACHES FOR ACADEMIC DEVELOPTMENT OF SCHOOLS IN RATCHABURI AREA 2 CONSORTIUM BASED ON THE CONCEPT OF CROSS CULTURAL SKILLS. ADVISOR: NIPACHCHA ROJRATANAVANIT, Ph.D., 244 pp.

The objectives of this study were 1) to assess the priority needs in the academic management of schools in Ratchaburi area 2 consortium based on the concept of cross cultural skills and 2) to propose approaches for developing academic management of schools in Ratchaburi area 2 consortium based on the concept of cross cultural skills. The total number of sampled respondents was 231, involving 5 school directors, 11 vice directors, 48 heads of departments and 167 teachers. The research instruments were a rating-scaled questionnaire about approaches for developing academic management of schools in Ratchaburi area 2 consortium based on the concept of cross cultural skills and evaluation form to testify appropriateness and feasibility of approaches. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, PNI modified, mode and content analysis.

The findings showed that: 1) overall, the current and desirable states of academic management of schools in Ratchaburi area 2 consortium based on the concept of cross cultural skills were at a medium level ($\bar{X}$ = 2.85) and the highest level ($\bar{X}$ = 4.56), respectively. On the part of academic management, The first priority was the developing a school curriculum ($PNI_{modified}$ = 0.61), the second was instructional media and learning resources ($PNI_{modified}$ = 0.60), the third was instructional management ($PNI_{modified}$ = 0.593) and the last was measurement and evaluation ($PNI_{modified}$ = 0.588). On the part of cross cultural skills, The first priority was the diversity working group ($PNI_{Modified}$ = 0.603), the second was dealing with ambiguity and changing ($PNI_{Modified}$ = 0.60), the third was respecting cultural differences ($PNI_{Modified}$ = 0.597) and the last was cross cultural communication ($PNI_{Modified}$ = 0.595) 2) There were four approaches for developing academic management of schools in Ratchaburi area 2 consortium based on the concept of cross cultural skills. The approaches sorted by priority needs index were (1) Reforming the assessment system for school curriculum on ambiguity and change management skills in cross cultural behavioral expression, (2) Develop instructional media that encourage learners to have diverse teamwork skill, (3) Develop a learning environment that focuses on diverse teamwork skill, and (4) Transforming learning measurement and evaluation that focuses on diverse teamwork skill.

Department:	Educational Policy Management and Leadership	Student's Signature.....
Field of Study:	Educational Management	Advisor's Signature.....
Academic Year:	2021	

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ กรรมการสอบที่ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารโรงเรียน ดร.กนกพร พิริยวุฒิกรอุดม และคณะครูโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี ทุกท่านที่สนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจ

ขอขอบพระคุณกำลังใจที่สำคัญที่สุด จากคุณพ่อ และคุณแม่ ตลอดจนทุกคนในครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่รัก ที่เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนพี่น้อง นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รุ่นที่ 30 ทุกคนที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขตลอดระยะเวลาการศึกษา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฎ
สารบัญรูปภาพ ..... ฐ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1
1.2 คำถามการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์การทำวิจัย 4
1.4 นิยามศัพท์ 4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
1.6 ขอบเขตการวิจัย 6
1.7 ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ 7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะข้ามวัฒนธรรม 9
2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม 9
2.1.2 ความหมายของทักษะข้ามวัฒนธรรม 10
2.1.3 ความสำคัญของทักษะข้ามวัฒนธรรม 11
2.1.4 องค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม 13
2.1.5 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม 23
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 23
2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ 23
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ 24
2.2.3 ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ 26
2.3 บริบทโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 34
2.3.1 โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 34
2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 35
2.3.3 รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 37
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 40
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ 40

สารบัญ

หน้า

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ 41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 42
3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 42
3.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 42
3.1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 43
3.2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 49
3.2.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 49
3.2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 49
3.2.3 นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมฉบับสมบูรณ์ 51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 57
4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 60
4.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ 61
4.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 64
4.2.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร 66
4.2.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน 69

สารบัญ

หน้า

4.2.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 72
4.2.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล 75
4.2.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม 79
4.2.8 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมโดยภาพรวม 81
4.2.9 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 90
4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 97
4.3.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 97
4.3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 118
4.3.3 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 132
4.3.4 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ 144
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 155
5.1 สรุปผลการวิจัย 155
5.1.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในภาพรวม 155
5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในรายด้าน 156
5.1.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 157
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 161

สารบัญ

หน้า

5.2.1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 161
5.2.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 164
5.3 ข้อเสนอแนะ 168
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 168
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 169
รายการอ้างอิง 170
ภาษาไทย 170
ภาษาอังกฤษ 176
ภาคผนวก 180
ภาคผนวก ก 181
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และผลการวิเคราะห์ IOC 181
ภาคผนวก ข 207
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 207
ภาคผนวก ค 228
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (ร่าง) แนวทางพัฒนาพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 228
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย 237
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 244

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 17
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 29
ตารางที่ 3 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 52
ตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 57
ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ 61
ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 64
ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร 66
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน 69
ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 73
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล 76
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม 80
ตารางที่ 12 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 82
ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร 90
ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการจัดการเรียนการสอน 92

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 94
ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผล 95
ตารางที่ 17 ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 98
ตารางที่ 18 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 103
ตารางที่ 19 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 119
ตารางที่ 20 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 133
ตารางที่ 21 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ 144

สารบัญรูปภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม.....6
แผนภาพที่ 2 โครงสร้างแบบสอบถาม..... 45
แผนภาพที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม..... 154

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและภูมิหลังไม่เหมือนกัน การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกันจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น (อมรา พงศาพิชญ์, 2547) สำหรับเด็กวัยรุ่นนั้นการได้รับการยอมรับจากสังคมถือเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญอย่างมาก (Gander & Gardiner, 1995) เนื่องจากเด็กในวัยนี้จะมีความอดทนต่ำมากเมื่อถูกเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านสีผิว วัฒนธรรม รสนิยม เสื้อผ้า และพฤติกรรม (Eks, 1990) ความโกรธ ความวิตกกังวล ความเครียดและเจตคติในการป้องกันตัว เป็นพฤติกรรมที่กำลังแพร่หลายในกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Le Roux, 2002) ซึ่งจะทำให้เด็กกลุ่มนี้พัฒนาลักษณะเชิงลบอันเป็นผลมาจากความรู้สึกที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหรือสังคมนั้นๆ (Day-Vines & Terriquez, 2008) เด็กวัยรุ่นกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าและไม่ได้รับการยอมรับ จึงพยายามทำให้ตนเป็นที่ยอมรับและเอาชนะความรู้สึกเจ็บปวดภายในจิตใจที่เกิดขึ้น โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่นๆ ที่พวกเขาคิดว่าเห็นคุณค่าและให้การยอมรับพวกเขา จนอาจจะผลักดันให้เด็กกลุ่มนี้ตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์ เช่น กลุ่มที่ใช้ยาเสพติดหรือกลุ่มที่มีการกระทำความผิดทางด้านอาชญากรรม กลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งระบบ (Ovin, 1997) สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าเราควรให้ความสำคัญสำหรับการจัดการปัญหาของความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน

ทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหัวใจของทักษะนี้ คือ สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก และสามารถทำงานให้สำเร็จได้ (วิจารณ์ พาณิช, 2555, หน้า 53-54)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่เป็นยุคของการผสมผสานหลากวัฒนธรรม (Multi Culture) เท่านั้น แต่ยุคนี้ยังเป็นยุคของความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural) ที่ทั้งโลกเชื่อมถึงกันได้อย่างง่ายดายอีกด้วย รวมไปถึงโลกทั้งใบต่างก็มีวัฒนธรรมใหญ่ร่วมกันมากขึ้น การเรียนรู้สังคมต่างวัฒนธรรมนั้นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การช่วยเหลือด้านการสร้างสรรค์ไปจนถึงร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนการเกิดธุรกิจการค้าระหว่างกัน การมีทักษะในด้านนี้จะทำให้วัฒนธรรมย่อยเกิดความเข้าใจระหว่างกัน สามารถทำงานตอบสนองกันได้ รวมถึงผลิตสินค้าและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละวัฒนธรรมได้ด้วยนั่นเอง

การศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และมีส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมกันในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความ

เจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของผู้คนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมากหลากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรม มาอาศัยอยู่รวมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นชุมชนข้ามวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกันและทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564)

รูปแบบการจัดการศึกษาจะกว้างไกลและไม่ถูกจำกัดให้อยู่เฉพาะภายในกลุ่มอีกต่อไป แต่จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสังคมทั้งชนชาติเดียวกันและต่างชนชาติ ซึ่งเป็นรูปแบบในเชิงการศึกษาแบบข้ามวัฒนธรรม (cross - culture) (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2555) นำมาสู่ห้องเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายของทั้งครูและผู้เรียน ซึ่งความหลากหลายที่กำลังเพิ่มมากขึ้นในห้องเรียนแสดงนัยสำคัญให้ครูต้องมีการเตรียมการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เช่น วัฒนธรรม ภาษา หรือเชื้อชาติ (Keengwe, 2010)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของชาติอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับหน่วยงาน องค์กรหลัก และบุคคลผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของประเทศ

มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ระบุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่าความนิยมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง ซึ่งในด้านผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative co creator) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/อาชีวศึกษา ได้ระบุถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา หนึ่งในนั้นคือ ทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผู้มีบทบาทสำคัญที่จะนำทางการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนได้ดีที่สุดก็ คือ ครู (วิจารณ์ พานิช, 2555) ครูต้องยึดหลัก สอนน้อย เรียนมาก ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ซึ่งต่างไปจากที่เคยปฏิบัติมาใช้แก้ปัญหาในการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ครูจึงต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สิ่งแรกที่ควรเร่งรีบพัฒนา คือ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและมีทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตให้ทัดเทียมอารยประเทศผ่านรากฐานสำคัญคือ การศึกษา ดังนโยบายการศึกษาของผู้นำประเทศในการปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน งานวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดและมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย

ของสถานศึกษา ดังนั้นการปรับรูปแบบการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารก็ควรตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของสังคมและพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งเกิดการทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายได้อย่างดี มีการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง เพื่อยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมสู่การสร้างแนวความคิด วิธีทำงานใหม่สู่คุณภาพของผลงาน

โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ โรงเรียนในเครือข่ายมีกระบวนการบริหารจัดการและเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาไปพร้อม ๆกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาของโรงเรียนในเครือข่ายของกลุ่ม อีกทั้งพื้นที่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 มีขนาดกว้าง ส่งผลให้มีนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ และหลากหลายวัฒนธรรม เช่น ชนชาติเมียนมาร์, ชาวไทยเชื้อสายกระเหรี่ยง, ชาวไทยเชื้อสายลาวโซ่ง และนักเรียนโรงเรียนประจำที่มาจากจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ โดยโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ มีนักเรียนสัญชาติเกาหลี 2 คน จีน 1 คน และเมียนมาร์ 4 คน โรงเรียนปากท่อพิทยาคม มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 3 คน โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 7 คน โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 12 คน โรงเรียนแคทรายวิทยา มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 6 คน และโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย มีสัญชาติไทยทุกคน แต่มีภูมิลำเนาจากภาคกลาง 166 คน ภาคเหนือ 3 คน ภาคใต้ 142 คน ภาคตะวันออก 19 คน ภาคตะวันตก 153 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และโรงเรียนแคทรายวิทยา เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม และนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การทำวิจัย

1.3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.3.2. นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.4 นิยามศัพท์

แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา ยกระดับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน เพื่อส่งเสริมแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม ให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เชี่ยวชาญปรับขยายหรือสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรโดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การถ่ายทอดความรู้ การแนะแนวให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิตอลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนอย่างรอบด้านตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามตัวชี้วัด การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง

ทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ ทักษะที่ผู้เรียนสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก สามารถสร้างสังคมในการทำงานให้เกิดการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความ

เคารพทั้งการทำงานหรือการทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและสังคม

1) ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม หมายถึง การเห็นคุณค่าความคิดเห็นของทุกคน เป็นการสร้างสมดุลระหว่างความหลากหลายของผู้คน การเคารพความแตกต่างระหว่างกัน รับฟังความคิดเห็นที่มีทิศทางไม่เหมือนกัน และตัดสินทุกอย่างบนความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมากที่สุด

2) ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การสื่อสารของบุคคลที่มีความหลากหลายและแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยคนในแต่ละวัฒนธรรมจะมีมุมมองและทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ต่างกันตามภาษา วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมนั้น จึงต้องตระหนักถึงความแตกต่างและพยายามเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3) ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย หมายถึง การที่หลายบุคคลมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน โดยที่บุคคลแต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของแต่ละคน โดยไม่มีการเอาตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง แต่เป็นการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมเสมอเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

4) ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ยอมรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ และสามารถดำเนินการทำงานได้อย่างดี

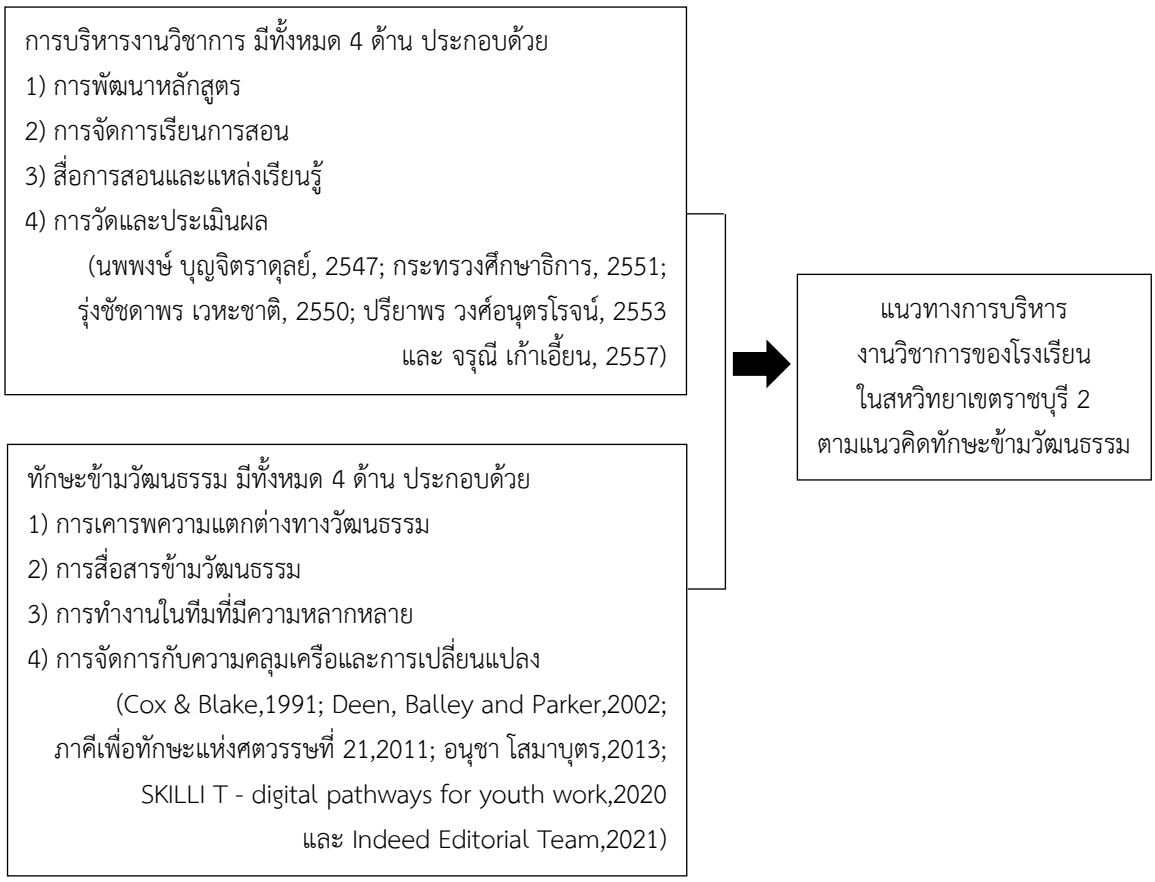
โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ โรงเรียนในเครือข่ายที่มีกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และโรงเรียนแคทรายวิทยา

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ตามกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2547; กระทรวงศึกษาธิการ, 2550; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 และ จรุณี

เก้าเอี้ยน, 2557) และตามกรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง (Cox & Blake,1991; Deen, Balley and Parker,2002; ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21,2011; อนุชา โสมาบุตร,2013; SKILLI T - digital pathways for youth work,2020 และ Indeed Editorial Team,2021)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางพัฒนาการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีขอบเขตเนื้อหา 2 ขอบเขต ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 2) แนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

1.6.2. ขอบเขตด้านประชากร

1) โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่

1.1) โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์

1.2) โรงเรียนปากท่อพิทยาคม

1.3) โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย

1.4) โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

1.5) โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์

1.6) โรงเรียนแคทรายวิทยา

2) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 48 คน ครูผู้สอน 167 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 231 คน

1.6.3 ระยะเวลาการศึกษา

เดือนกรกฎาคม 2564 - เดือนมิถุนายน 2565

1.7 ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ

1.7.1 นักเรียนมีสมรรถนะตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ยอมรับข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรม สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานของตนเองและสังคมอย่างมีคุณภาพ

1.7.2 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เหมาะสมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ ส่งเสริมนักเรียนให้มีสมรรถนะทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.7.4 หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย หรือประยุกต์แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม และแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จึงได้ได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะข้ามวัฒนธรรม
- 2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม
- 2.1.2 ความหมายของทักษะข้ามวัฒนธรรม
- 2.1.3 ความสำคัญของทักษะข้ามวัฒนธรรม
- 2.1.4 องค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม
  - 1) การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม
  - 2) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม
  - 3) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
  - 4) การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง
- 2.1.5 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.3 ขอบข่ายงานบริหารงานวิชาการ
  - 1) การพัฒนาหลักสูตร
  - 2) การจัดการเรียนการสอน
  - 3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้
  - 4) การวัดและประเมินผล

2.3 บริบทโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
- 2.3.1 โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
- 2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
- 2.3.3 รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะข้ามวัฒนธรรม

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

สำหรับคำว่า “วัฒนธรรม” นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Herskovitz (1955 cited in Gudykunst & Kim, 1984, 1992, p. 12) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์กระทำ

Daniel Bates และ Fred Plog (1998 อ้างอิงใน เมตตาวิวัฒนากูล, 2548, หน้า51) ได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมคือระบบการแบ่งปันร่วมกันในการใช้ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี พฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่สมาชิกในสังคมใช้เพื่อติดต่อสัมพันธ์ในโลกของเขาต่อกันและกันและมีการส่งต่อระหว่างคนรุ่นหลังโดยกระบวนการเรียนรู้ คำจำกัดความนี้ หมายรวมถึงรูปแบบพฤติกรรมและรูปแบบความคิดและสิ่งประดิษฐ์

Buchner (อ้างใน ศุภลักษณ์ อังครางกูร, 2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมอาจอยู่ในรูปแบบที่สัมผัสได้หรืออยู่ภายใต้ในตัวบุคคล สิ่งที่สัมผัสได้ เช่น การแต่งกาย ภาษา และสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ คุณค่า การรับรู้ รูปแบบของวัฒนธรรมอาจถูกแบ่งตามการสื่อสาร กล่าวคือ วัฒนธรรมที่สามารถสื่อออกมาได้ด้วยเสียง เช่น ภาษา การหัวเราะ ร้องไห้ น้ำเสียงวัฒนธรรมที่สื่อออกมาโดยไม่ใช้เสียง เช่น ท่าทาง สีหน้า การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลในการสนทนา

Geert Hofstede (Hofstede & Hofstede, 2005, p. 4) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่ม เพราะอย่างน้อยก็เป็นการแบ่งปันกันระหว่างบุคคลที่อาศัยหรือเคยอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันที่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยวัฒนธรรมนั้นต้องเกิดจากการเรียนรู้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด

เพ็ญศรี ดุ๊ก (อ้างใน ไพบูลย์วรรณ จิตพัฒนกุล, 2548) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในรูปขององค์กรทางสังคมสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้ หรืออีกนัยหนึ่งวัฒนธรรมก็คือ วิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมหนึ่งๆ โดยเหตุที่วัฒนธรรมเป็นเรื่องของกลุ่มชนหรือสังคม วัฒนธรรมจึงมีการอยู่สืบเนื่องนานกว่าอายุขัยของบุคคลที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้นๆ แต่ว่าการอยู่สืบเนื่องของวัฒนธรรมก็ไม่ได้อยู่ในลักษณะที่หยุดนิ่ง หากเป็นการเปลี่ยนแปลงและคลี่คลายอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพชีวิตของบุคคลและการดำรงอยู่ของสังคม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่สร้างวัฒนธรรมจากการเรียนรู้ หาได้เกิดจากสัญชาติญาณที่ถ่ายทอดกันตามกรรมพันธุ์ มนุษย์เมื่อได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ก็อาจคิดประดิษฐ์เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของตนได้รวดเร็วขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคม

นิตยา บุญสิงห์ (อ้างใน พรรณปพร จันทร์ฉาย, 2556) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายความว่าสภาพอันเป็นความเจริญงอกงาม วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรม วาจาท่าทาง กิจกรรมและผลิตผลของ

กิจกรรมที่มนุษย์ในสังคมผลิตหรือปรับปรุงขึ้นจากธรรมชาติและเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยผ่านการคัดเลือก ปรับปรุงและยึดถือสืบทอดกันมาจนปัจจุบัน วัฒนธรรมเป็นทั้งลักษณะนิสัยของคนหรือกลุ่มคนในชาติ ลัทธิ ความเชื่อ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี อาหารการกินเครื่องมือใช้สอย ศิลปะต่างๆ ตลอดทั้งการประพฤติปฏิบัติในสังคม

โดยสรุปวัฒนธรรม หมายถึง ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในสังคม ที่มนุษย์เป็นคนสร้างขึ้นมามีรูปแบบที่สัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้ของมนุษย์ทุกคน สามารถถ่ายทอดออกมาได้ด้วยภาษา เสียง ท่าทาง แฝงอยู่ในความเชื่อ ความคิด ทัศนะคติ ค่านิยมและวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งวัฒนธรรมจะมีการส่งต่อจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยวัฒนธรรมจะไม่คงอยู่ในสภาพที่เหมือนเดิมผ่านกาลเวลา แต่วัฒนธรรมก็จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นการปรับเพื่อให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน

2.1.2 ความหมายของทักษะข้ามวัฒนธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

แฮมเมอร์ (2530) กล่าวว่า ทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้ ทักษะ ผลกระทบหรือแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถูกกำหนดไว้เป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลระหว่างวัฒนธรรมโดยไม่คำนึงถึงจุดตัดของวัฒนธรรม โดยเฉพาะ แนวคิดอาจทับซ้อนกับแนวคิดที่เรียกว่าความคล่องตัวทางวัฒนธรรม แม้ว่าบางแง่มุมของการรับรู้ พฤติกรรม หรือผลกระทบอาจมีความเกี่ยวข้องโดยเฉพาะในประเทศหรือภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง แต่หลักฐานบ่งชี้ว่าชุดความสามารถหลักช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใดก็ได้

เพ็ญศิริ สุธรรมโน (2546) ได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมที่แตกต่างกันของชนแต่ละชาติ ซึ่งมีผลต่อผู้บริหารธุรกิจระหว่างประเทศที่จะต้องคำนึงว่ามีความสำคัญ ทั้งในการติดต่อสื่อสาร การบริหารงาน และการตลาด ผู้บริหารต้องเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับลูกค้า ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม

ดีน แบลเล่ห์ และปาร์คเกอร์ (Deen ,Balley and Parker,2002 อ้างใน สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ,2553:47-48) ได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม ไว้ว่าเป็นความสามารถในการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่าทักษะข้ามวัฒนธรรรม คือสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก และสามารถทำงานให้สำเร็จได้

อนุชา โสมาบุตร (2556) กล่าวว่าทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

Indeed Editorial Team (2021) กล่าวว่าทักษะข้ามวัฒนะธรรม หมายถึงความสามารถในการเข้าใจและปรับให้เข้ากับสถานการณ์และมุมมองทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เปิดกว้างต่อภาษาต่างประเทศและเปิดกว้างต่อความคิดที่แตกต่างกัน พนักงานในสถานที่ทำงานข้ามวัฒนธรรมมักมาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การทำงานในองค์กรดังกล่าวอาจต้องใช้ภาษาต่างประเทศและสัมผัสกับกิจวัตรและแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่ไม่คุ้นเคย ทักษะระหว่างวัฒนธรรมสามารถช่วยให้เข้าใจเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้นในขณะที่เพิ่มความตระหนักทางสังคม

จากแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะที่สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก สามารถสร้างสังคมในการทำงานให้เกิดการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพทั้งการทำงานหรือการทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและสังคม

2.1.3 ความสำคัญของทักษะข้ามวัฒนธรรม

ในด้านนโยบายทางด้านการศึกษาของกระทรวงการศึกษาธิการที่ได้มีการรองรับการเปิดเสรีร่วมกับประชาคมอาเซียน โดยมีการส่งเสริมให้เตรียมความพร้อมในการเปิดเสรีด้านการศึกษาและพัฒนามาตรฐานทางวิชาการร่วมกันในอาเซียนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันต่างๆ (อภิรักษ์ อ่องสันเทียะ, 2558: 70) ทำให้ในสถานศึกษานักเรียนที่มาเรียนไม่ได้ถูกจำกัดชาติและวัฒนธรรมอีกต่อไป แต่การเรียนรู้ในห้องเรียนจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคนในชาติเดียวกัน และต่างชนชาติ เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาแบบข้ามวัฒนธรรม (Cross-Culture) ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นนี้อาจทำให้เกิดความคิดเห็นและการยอมรับที่แตกต่างกัน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้กำหนดไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ดังกล่าว ถ้าเรากังวลกับอนาคตของโลก การศึกษาต้องมาเป็นอันดับแรกในโรงเรียน ถ้าเราสนใจที่จะทำให้เกิดโลกศึกษาในโรงเรียน ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมควรรวมอยู่ในหลักสูตรของการผลิตครู ดังนั้นจะเห็นได้ว่านอกจากครูจะต้องมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แล้วจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการข้ามวัฒนธรรมอีกด้วย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข โดยในการจัดการเรียนการสอนนั้นครูควรมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยปลูกฝังและส่งเสริมให้นักเรียนมีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม คือ มีพฤติกรรม, เจตคติ, ทักษะ, นโยบาย และกระบวนการที่ช่วยให้ทำงานหรือเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในบริบทของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งคำว่าการข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural) และสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (Cultural Competences) นั้น Diller และ Moule (2548,

อ้างถึงใน ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์, 2555: 3) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นคำเดียวกันบางครั้งจะใช้สลับกันไป ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่าการข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural)

งามพิศ สัตย์สงวน (2543) กล่าวว่า สังคมสมัยใหม่ในปัจจุบัน มักจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีเชื้อชาติต่างๆ กัน ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยเชิงเชื้อชาติหรือชนกลุ่มน้อยหลายกลุ่มชนกลุ่มน้อย คือ กลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างไปจากวัฒนธรรมทั่วไป ในสังคมไทยมีชนกลุ่มน้อยมากมาย เช่น ชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ชาวไทยมุสลิม คนไทยเชื้อสายจีน ญวน เขมร มอญ พม่า ลาว และเวียดนาม เป็นต้น คนพวกนี้มักมีภาษา ค่านิยมความคิด ความเชื่อทางศาสนา ประเพณี และพิธีกรรมต่างๆ ต่างไปจากคนไทยที่นับถือพุทธศาสนา

กิตติวรรณ สินธุนาวา และสถาพร ปกป้อง (2562) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ทักษะข้ามวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยน จะมี 4 ประการหรือเรียกโดยย่อว่า หลักการ 4S คือ Study, Space, Strategy และ Start ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาและประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของผู้อื่น (Study) และการเรียนรู้จากการบอกเล่าประสบการณ์ของผู้ที่เคยไปสัมผัสวัฒนธรรมของผู้อื่น ก็ถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญมาก เนื่องจากวัฒนธรรมนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Hofstede, 2011) การเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมจะต้องทำอย่างต่อเนื่องไปตลอด ประโยชน์ของการเข้าใจวัฒนธรรม และความเป็นมาของผู้อื่นจะช่วยลดความขัดแย้ง ความสับสนในการทำงานร่วมกัน

2. การให้พื้นที่ของการแสดงออก การยอมรับวัฒนธรรมอื่น และพฤติกรรมของผู้ที่แตกต่างจากตนเอง (Space) สังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม (Collectivism) มากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hofstede (2011) ในขณะที่สังคมของประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนมาก ร้อยละ 90 มีวัฒนธรรมของความเป็นปัจเจกบุคคลค่อนข้างสูง ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง การเคารพในพื้นที่ส่วนบุคคลของผู้อื่น (Space) จึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล จะช่วยให้สถานการณ์ที่สับสนและไม่แน่ใจ ดำเนินไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

3. การสร้างกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น (Strategy) การเปลี่ยนแปลงที่ยากที่สุด คือการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์และการยอมรับว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นมีข้อดีมากกว่าความเคยชินดั้งเดิมที่เคยกระทำอยู่ การสร้างกลยุทธ์ (Strategy) จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เป็นไปได้ง่ายมากยิ่งขึ้น เช่น การไปเยี่ยมเยือนประเทศนั้น การติดต่อทางธุรกิจหรือศึกษาหาความรู้ในประเทศนั้น จะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันกับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น และด้วยเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ เช่น สมาร์ทโฟน (Smart Phone ที่สามารถจำลองทุกเหตุการณ์บนโลกเพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าแต่ก่อนอย่างมาก

4. การเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น (Start) การเรียนรู้ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้นำไปใช้จริง การทดลองปฏิบัติ

โดยการเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนต่างชาติที่อยู่ต่างมหาวิทยาลัย หรือการเข้าร่วมประชุมวิชาการกับผู้ที่มาจากประเทศอื่น หรือแม้แต่การเดินทางท่องเที่ยวไปยังประเทศอื่น เพื่อเป็นการไปสัมผัสกับประสบการณ์ตรง ล้วนเป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้เรียนศตวรรษที่ 21 ต้องลงทุนและสะสมไว้

ดร.นพวรรรณ โชติบัณฑ์ และ ผศ.ดร.ดุษฎี โยเหลา สรุปความว่า คำศัพท์ "ระหว่างวัฒนธรรม" (intercultural) และ "ข้ามวัฒนธรรม" (transcultural) ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายเหมือนกับข้ามวัฒนธรรม (cross - cultural) แต่ทางจิตเวชจะนิยมใช้ศัพท์ transcultural มากกว่า คำศัพท์ซึ่งไม่ได้มีความหมายเหมือนกันคือ จิตวิทยาข้ามประเทศและจิตวิทยาท้องถิ่น การศึกษาทักษะข้ามวัฒนธรรมเมื่อพิจารณาดูปัญหาต่าง ๆ ผู้เขียนขอให้เหตุผลดังนี้

1) งานวิจัยข้ามวัฒนธรรมเป็นสะพานเชื่อมระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆที่แตกต่างจากกัน

2) งานวิจัยข้ามวัฒนธรรมเปิดโอกาสมีความร่วมมือระหว่างนักวิจัยซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

3) ให้แนวทางในการมองวัฒนธรรมของตนโดยสะท้อนจากวัฒนธรรมอื่น

4) เปิดโอกาสและเป็นหนทางนำไปสู่การตีพิมพ์ผลงานของนักวิจัย (ที่มิใช่คนตะวันตก) ในวารสารระหว่างชาติและเผยแพร่งานวิจัยในที่ประชุมระหว่างประเทศ ไม่ใช่ในฐานะคนแปลกหน้า แต่ในฐานะผู้ร่วมงานที่มีความสนใจร่วมกัน

ทักษะข้ามวัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนทักษะที่มีบทบาทสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารของมนุษย์ยุคปัจจุบันอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ โดยบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ย่อมจะต้องมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกัน

ดังนั้น มนุษย์จึงต้องคำนึงถึงเรื่องการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ต้องรู้จักเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เจอสิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะในยุคศตวรรษที่ 21 ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้กำหนดไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ทักษะข้ามวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล มีบทบาทในการช่วยลดความเข้าใจผิดในการสื่อสาร และก่อให้เกิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ขึ้นอย่างสมบูรณ์

2.1.4 องค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม

Cox & Blake (1991) ได้เสนอการจัดการความหลากหลาย ที่มีเรื่องของทักษะข้ามวัฒนธรรมร่วมอยู่ว่าเป็นการส่งเสริมความรู้และการยอมรับ สร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสที่มาจากความหลากหลายวัฒนธรรม

ดีน แบลเล่ห์ และปาร์คเกอร์ (Deen ,Balley and Parker,2002 อ้างใน สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ,2553:47-48) ได้เสนอองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม ว่าประกอบด้วย การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ การทำงานหรือการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตัวเองและการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง และทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะช่วยเหลือในการพบปะประชุม การแสดงความสามารถของการนำกลุ่ม การใช้อิทธิพลส่วนบุคคลในการแนะนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ ประกอบด้วย การจัดการกลุ่มเพื่อให้ไปสู่

เป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ การใช้รูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในการนำกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถแบ่งปันประสบการณ์ที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่ม

อนุชา โสมาบุตร (2013) ได้เสนอองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้

1) ประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others)

1.1) รู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ

1.2) สร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2) สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams)

2.1) ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายลักษณะ

2.2) เปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก มองเห็น ยอมรับข้อแตกต่างและมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น สร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง

2.3) ระลึกเสมอถึงข้อแตกต่างเชิงสังคม วัฒนธรรมสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ โดยมีการคิดค้นนวัตกรรม

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1) ทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

4) ใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

SKILL IT - digital pathways for youth work (2020) ได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้

1) เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนจากภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย

2) สร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเชิงบวกและรับผิดชอบต่อสังคมออนไลน์

3) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความอยากรู้และการตรวจสอบแหล่งข้อมูลออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณ และส่งเสริมความรู้ด้านดิจิทัลและความคล่องแคล่วของสื่อ

4) ให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติที่ปลอดภัย ถูกกฎหมาย และจริยธรรมด้วยเครื่องมือดิจิทัลและการปกป้องสิทธิ์ทางปัญญาและทรัพย์สิน

5) ใช้ทักษะการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน โดยสามารถใช้ความสามารถอื่นๆ เพื่อยกระดับความสัมพันธ์ในการทำงาน

6) จัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ความตึงเครียดและความขัดแย้ง

7) ความสามารถในการปลุกจิตสำนึกซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม

8) ใช้มิติที่สัมพันธ์กันของวัฒนธรรมและเอกลักษณ์

9) พูดภาษาต่างประเทศ

Indeed Editorial Team (2021) ได้เสนอทักษะข้ามวัฒนธรรม ที่ควรพยายามฝึกฝนในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม ดังนี้

1. มีทักษะในการสื่อสารที่ดี

การสื่อสารคือความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจนและเรียบง่าย และเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูดด้วย ทักษะในการสื่อสารที่ดีมีความสำคัญต่อสถานที่ทำงานที่อาจมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสื่อสารเกี่ยวข้องกับการเอาใจใส่และการเปิดใจกว้าง เมื่อคุณสังเกตการกระทำและฟังโดยไม่ตัดสิน คุณจะเข้าใจว่าผู้คนจากภูมิหลังต่างกันสื่อสารและเข้าใจได้อย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด

ทักษะและคุณสมบัติต่อไปนี้สามารถช่วยคุณได้ในขณะที่คุณทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของคุณ

1.1 การสื่อสารอวัจนภาษา

1.2 ความเข้าอกเข้าใจ

1.3 การตั้งใจฟัง

1.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2. การมีอิสรภาพ การเป็นอิสระสามารถช่วยให้พัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย

ทักษะและคุณสมบัติเพิ่มเติมเหล่านี้สามารถช่วยให้คุณส่งเสริมความสามารถในการเป็นอิสระ

2.1 ความมั่นใจ

2.2 ความคิดริเริ่ม

2.3 การตัดสินใจ

2.4 ความรู้ด้วยตนเอง

3. ทักษะการแก้ปัญหา

ทักษะการแก้ปัญหามีความสำคัญในสถานที่ทำงาน ซึ่งการผสมผสานของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอาจทำให้ต้องค้นหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้ช่วยให้จัดการกับความท้าทายและแก้ปัญหาอย่างใจเย็นโดยการประเมินทางเลือกต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

ทักษะและคุณสมบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา

3.1 ความมีไหวพริบ

3.2 ความคิดสร้างสรรค์

3.3 การแก้ไขปัญหา

3.4 การวิเคราะห์

4. การปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัวหมายถึงวิธีที่บุคคลตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากลยุทธ์เมื่อเผชิญกับความท้าทาย การปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญในสถานที่ทำงานระหว่างวัฒนธรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อมประเภทนี้อาจเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง กระบวนการ และแนวคิดที่แตกต่างจากที่คุ้นเคย

คนที่ปรับตัวได้ดีมักจะแสดงลักษณะเพิ่มเติมเหล่านี้

4.1 ความร่วมมือ

4.2 ความยืดหยุ่น

4.3 ความอดทน

5. ความอยากรู้อยากเห็น

ความอยากรู้เป็นทักษะที่บุคคลนำไปใช้โดยการค้นหาคำตอบและเต็มใจที่จะเรียนรู้ ความอยากรู้อยากเห็นสามารถช่วยปัจเจกบุคคลในที่ทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ เนื่องจากช่วยให้พวกเขาเข้าถึงความแตกต่างจากสถานที่เรียนรู้ได้

บุคคลที่อยากรู้อยากเห็นมักจะประสบปัญหาโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

5.1 ความเห็นอกเห็นใจ

5.2 ศักยภาพในการเติบโต

6. ทักษะภาษาต่างประเทศ

ทักษะภาษาต่างประเทศหมายถึงความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม คุณอาจติดต่อกับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าที่ใช้ภาษาอื่น และการพูดหรืออ่านภาษาที่สองสามารถช่วยให้เข้าใจพวกเขาได้

ผู้ที่ใช้ภาษาต่างประเทศในที่ทำงานมักใช้คุณสมบัติเพิ่มเติมเหล่านี้

6.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

6.2 ความเป็นกันเอง

7. ทักษะการทำงานร่วมกัน

เมื่อผู้คนมาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกันจะเป็นประโยชน์ เป็นโอกาสที่ดีในการปรับปรุงกระบวนการและความคาดหวังในขณะที่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

ผู้ที่ทำงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จในกลุ่มต่างวัฒนธรรมมักใช้ทักษะเหล่านี้:

7.1 การทูต

7.2 ความเป็นผู้นำ

7.3 การคิดแง่บวก

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ที่	แนวคิดเกี่ยวกับทักษะข้ามวัฒนธรรม	นักวิชาการ/หน่วยงานทางวิชาการ						กรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม
		Cox & Blake (1991)	Deen, Balley and Parker (2002)	ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2011)	อนุชา โสมาบุตร (2556) (2013)	SKILLI T - digital pathways for youth work (2020)	Indeed Editorial Team (2021)	
1	การยอมรับความแตกต่าง	/			/			การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Respecting cultural differences)
2	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ		/	/		/		
3	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง		/			/		
4	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง		/					
5	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสม ในการฟัง - พูดในโอกาสต่างๆ				/		/	การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural communication)
6	การสื่อสารอวัจนภาษา						/	
7	การสื่อสารวัจนภาษา						/	
8	การใช้ทักษะภาษาต่างประเทศความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไปในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม					/	/	การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural communication) (ต่อ)

ที่	แนวคิดเกี่ยวกับทักษะข้ามวัฒนธรรม	นักวิชาการ/หน่วยงานทางวิชาการ						กรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม
		Cox & Blake (1991)	Deen, Balley and Parker (2002)	ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2011)	อนุชา โสมาบุตร (2556) (2013)	SKILLI T - digital pathways for youth work (2020)	Indeed Editorial Team (2021)	
9	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่			/				การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย (Diversity working group)
10	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น			/	/	/	/	
11	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ				/			
12	ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง					/	/	การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง (Dealing with ambiguity and changing)
13	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่						/	
14	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง			/				

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะทักษะข้ามวัฒนธรรม สามารถสรุปความสอดคล้องโดยอ้างอิงจากนิยามความหมายของแต่ละองค์ประกอบที่นักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้ให้ไว้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่มีความสอดคล้องกันมาจัดกลุ่ม สามารถสรุปสมรรถนะชองทักษะข้ามวัฒนธรรม ออกเป็น 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Respecting cultural differences)
2. การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural communication)
3. การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย (Diversity working group)

4. การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง (Dealing with ambiguity and changing)

1. การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Respecting cultural differences)

LQWILLIAMS (2017) กล่าวว่าการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม คือการเรียนรู้ที่จะชื่นชมและเห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลาย อย่าตัดสินความคิดเห็นที่แตกต่างจากมุมมองของตนเองว่าผิดแทนที่จะเป็นเช่นนั้น ให้ยอมรับว่ามันแตกต่างกันและพยายามเข้าใจมุมมองอื่นๆ

Asim Shah (2017) กล่าวว่าการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม คือการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้คนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างกัน เราต้องละทิ้งอคติและเปิดรับคนอื่น ซึ่งมันสามารถช่วยให้พร้อมรับฟังพูดคุยและเรียนรู้เกี่ยวกับคนอื่นและวัฒนธรรมของพวกเขา

Sujata Devi (2019) การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมคือการชื่นชมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม ซึ่งควรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในวัฒนธรรมที่ไม่ใช่ของเฉพาะของตนเอง เพื่อนำมาซึ่งความสงบสุข สามัคคี และความรักในสังคม

HR NOTE.asia (2019) การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม หมายถึง การเห็นคุณค่าความคิดเห็นของทุกคน ซึ่งองค์กรที่มีบุคลากรที่หลากหลายควรเคารพการเสนอความคิดเห็น ตลอดจนวิธีการทำงานที่แตกต่างกันด้วย หากมีการถกเถียงกันให้ยึดอยู่บนหลักเหตุและผล ไม่ใช่ไม่เคารพความคิดเห็นหรือดูถูกดูแคลนไปจนถึงละเลยกับความคิดเห็นที่ไม่ใช้ทิศทางเดียวกับตน หรือดูถูกความคิดเห็นโดยเกิดจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ หรือไม่ฟังความคิดเห็นเพราะรังเกียจเพศสภาพ เป็นต้น ควรมองที่ความคิดเห็นเป็นหลัก และนำมาวิเคราะห์แยกแยะให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

National Institutes of Health (2021) แนวคิดเรื่องเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีผลในเชิงบวกต่อการดูแลผู้ป่วย โดยช่วยให้ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่เคารพและตอบสนองต่อความเชื่อการปฏิบัติ และความต้องการด้านวัฒนธรรมและภาษาของผู้ป่วยที่หลากหลาย

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม คือ การเห็นคุณค่าความคิดเห็นของทุกคน เป็นการสร้างสมดุลระหว่างความหลากหลายของผู้คน การเคารพความแตกต่างระหว่างกัน รับฟังความคิดเห็นที่มีทิศทางไม่เหมือนกัน และตัดสินทุกอย่างบนความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมากที่สุด

2. การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural Communication)

Hall (1981) ทฤษฎีของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมแบ่งวัฒนธรรมเป็น 2 แบบคือวัฒนธรรมแบบบริบทสูง High context culture ซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างคนในกลุ่มและคนนอกกลุ่ม ความหมายของคำพูดอาศัยบริบทแวดล้อมต่างๆ ส่วนวัฒนธรรมที่ไม่ซับซ้อนมีบริบทต่ำ Low Context Culture นั้นการสื่อความหมายจะอยู่เพียงถ้อยคำที่ใช้เท่านั้น ดังนั้นคู่สนทนาที่มาจากประเทศที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างและพยายามเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

Deborah Tennen (1983) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมนั้นประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนความแตกต่างของวัฒนธรรมในการสื่อสารระหว่างบุคคล ความแตกต่างของวัฒนธรรมในการสื่อสารจะแบ่งออกเป็น 8 ประเภทและแสดงออกมาได้แก่

1. พูดเมื่อใด (When to talk)
2. พูดอะไร (What to say)
3. จังหวะการพูดและหยุดพูด (Pacing and pausing)
4. ศิลปะในการรับฟัง (The art of listening)
5. การออกเสียง (Intonation)
6. สิ่งที่เป็นปกติในภาษาและสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในภาษา (What is conventional and what is not in a language)
7. ระดับความอ้อมค้อม (Degree of indirectness)
8. การประติดประต่อและความเชื่อมโยง (Cohesion and coherence)

Joseph W. Weiss (2001) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากวัฒนธรรมหนึ่งส่งข้อความไปยังบุคคลจากอีกวัฒนธรรม ความผิดพลาดในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากวัฒนธรรมที่สองไม่ได้รับข้อความที่บุคคลที่ส่งให้ต้องการจะสื่อ ความแตกต่างที่ใหญ่กว่าระหว่างวัฒนธรรมของผู้ส่งและผู้รับเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้มากกว่า

นุชนารถ รัตนสุวงศ์ชัย (2547) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การทำให้คนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตน ได้รับรู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนพูด คิด รู้สึก และแสดงออกได้เป็นอย่างดี เป็นการสื่อสารระหว่างคนต่างชาติเป็นส่วนใหญ่เพราะมีภาษาพูด ภาษาเขียน ความคิด และภาษาท่าทางที่แตกต่างกัน การสร้างความเข้าใจและความประทับใจกับคนต่างชาติจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับการพูดภาษาต่างประเทศได้ดีแต่เพียงอย่างเดียวแต่ยังขึ้นกับความสามารถที่จะเข้าใจพฤติกรรมทางสังคมและมุมมองหรือความคิดของคนต่างชาติด้วย

เมตตา วิวัฒนานุกูล (กฤตวิทย์) (2548) ให้คำนิยามเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ว่าเป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาซึ่งเปรียบเทียบว่าคนในแต่ละวัฒนธรรมสื่อสารต่างกันอย่างไร โดยที่คู่สื่อสารไม่จำเป็นต้องมาจากต่างวัฒนธรรมกัน จึงเป็นการศึกษาการรับรู้และพฤติกรรมการสื่อสารของคนในวัฒนธรรมเดียวกันในลักษณะคล้ายวัฒนธรรมศึกษา (Cultural studies) และนำมาเปรียบเทียบระหว่างสองวัฒนธรรม

อรรถจักร สัตยานุรักษ์ (2554) แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นการศึกษาที่เปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมสองวัฒนธรรมขึ้นไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจพลังของสื่อข้ามวัฒนธรรมให้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งแห่งที่ของผู้คนในแต่ละสังคมที่ทำให้เกิดการเลือกสรรให้ความหมายแก่สารในสื่อที่แตกต่างกันไปเพราะการสื่อสารไม่ใช่การเลียนแบบกันอย่างตรงไปตรงมา หากแต่จะมีกระบวนการเลือกสรรให้ความหมายใหม่แก่สารทางวัฒนธรรมนั้นๆ

Hitesh Bhasin (2021) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเกิดขึ้นเมื่อผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ รูปแบบการทำงาน อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ เพศ รสนิยมทางเพศ ฯลฯ สื่อสารกัน พยายามเจรจาแลกเปลี่ยน และความแตกต่างทางวัฒนธรรมขั้นกลางผ่านรูปแบบการสื่อสารด้วยวาจาและอวัจนภาษา การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ไม่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนคำพูดให้สำเร็จหรือไม่ แม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะพยายามทำเช่นเดียวกัน แต่ก็ถือเป็นการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ซึ่งการเจรจาหลายครั้งเกิดขึ้นข้ามวัฒนธรรมโดยใช้การกระทำและภาษามืออื่น ๆ เนื่องจากไม่มีภาษากลางแลกเปลี่ยนความรู้มีความสำคัญมากกว่าการมุ่งเน้นในด้านอื่นๆ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม หมายถึงการสื่อสารของบุคคลที่มีความหลากหลายและแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยคนในแต่ละวัฒนธรรมจะมีมุมมองและทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ต่างกันตามภาษา วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมนั้น จึงต้องตระหนักถึงความแตกต่างและพยายามเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย (Diversity working group)

ทิศนา แขมมณี (2545) กล่าวว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย คือการที่หลายบุคคลมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้เต็มที่สุดฝีมือและประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2546) มีความเห็นว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เป็นการทำงานร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมผลักดันให้งานที่ทำนั้นไปถึงเป้าหมายเดียวกัน โดยไม่มีการเอาตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง แต่เป็นการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมเสมอ มีการเสริมจุดแข็งและลดจุดด้อยของกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีความหลากหลายจึงเป็นเหมือนการต่อภาพจิกซอว์ที่ทุกชิ้นส่วนของภาพมีความสำคัญที่เมื่อนำมาต่อรวมกันก็จะได้ภาพที่สวยงาม

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549) สรุปความหมายของการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายว่าหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มีความหลากหลายมาทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ริชาร์ด & เจฟฟ์ (2550) อธิบายความหมายของการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย หมายถึงการมีจุดหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกันของบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลายด้าน กลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกันและทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย คือ การรวมสมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน และทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะถ้างานต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจ และประสบการณ์ที่หลากหลาย จึงทำให้ในปัจจุบันองค์การหลายองค์การต่าง ๆ จึงนำระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้มากขึ้น

ณิชพร คำเถียร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีและการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่มีอยู่อย่างยุ่งยากซับซ้อน และบางอย่างมีขอบเขต ความรับผิดชอบที่จำเป็นต้องใช้คนส่วนใหญ่ และอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญของคนหลายๆ คน จึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือกัน โดยหลักการในการทำงานเป็นทีมนั้นมีหลากหลายขึ้นอยู่กับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมขององค์การ และสมาชิกในกลุ่มที่มารวมกัน แต่ทั้งหมดล้วนแล้วแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีหากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย หมายถึง การที่หลายบุคคลมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน โดยที่บุคคลแต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของแต่ละคน โดยไม่มีการเอาตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง แต่เป็นการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมเสมอเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

4. การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง (Dealing with ambiguity and changing)

George Pitagorsky (2018) กล่าวว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้เพื่อให้ยอมรับความไม่แน่นอน

Ari H. (2021) กล่าวว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวอย่างหนึ่งของ "ภาวะผู้นำฉุกเฉิน" ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของผู้นำที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และสามารถตอบสนองได้ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

Indeed Editorial Team (2021) กล่าวว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงเป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้มีส่วนร่วมกับเป้าหมายของทีมมากขึ้น

Rebecca Gendron (2022) ได้กล่าวว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์ได้อย่างดี ตัดสินใจและดำเนินการได้โดยที่มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงสามารถรับมือกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนได้อย่างง่ายดาย

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ยอมรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ และสามารถดำเนินการทำงานได้อย่างดี

2.1.5 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม

สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวถึงแนวทางการออกแบบกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสังเกต ดังนี้

1. แจ้งวัตถุประสงค์การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสังเกต เพื่อให้นำประสบการณ์จริงจากการสังเกตแหล่งเรียนรู้มาเข้ากลุ่ม 4-6 คน แสดงทักษะการทำงานเป็นทีม ตามบทบาทผู้นำที่แสดงบทบาทชักจูงการทำงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จแบบประชาธิปไตย และสรุปประเด็นจากข้อเสนอของสมาชิกกลุ่มที่ใช้เหตุผลสนับสนุนที่มีการอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ บทบาทของทีมงานที่แสดงบทบาทนำเสนอข้อมูล ความคิดเห็นที่เป็นข้อเท็จจริง และมีการอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ในขณะเดียวกันต้องมีบทบาทเป็นผู้รับฟังก็ควรแสดงบทบาทเคารพสิทธิของผู้นำเสนอจนจบอย่างตั้งใจ และแสดงความคิดเห็นแบบสนับสนุน หรือโต้แย้งด้วยข้อเท็จจริงที่มีแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้

2. ออกแบบและแจ้งลักษณะและวิธีการจัดกลุ่ม ๆ ละ 4-6 คน ทำใบให้ความรู้บทบาทของสมาชิกกลุ่ม ให้ศึกษาทำความเข้าใจและแสดงบทบาทพร้อมมีการบันทึกรายงาน ความรู้สึกและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในเชิงพัฒนาของตนและของผู้ร่วมงานตามแบบแสดงพัฒนาการทำงานกลุ่ม

3. ออกแบบและแจ้งประเด็นหัวข้อเรื่องกิจกรรมการอภิปรายกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนเรื่องการรับรู้ข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่ละแห่ง ว่าพบข้อมูลอะไรบ้าง นำเสนอข้อมูลเป็นแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เกิดคำถามทำไมจึงเกิดปรากฏการณ์ที่พบนั้น มีจำนวนกี่ประเด็นข้อมูลซึ่งถือเป็นคำถามอยากรู้ของนักเรียน ในแต่ละประเด็นข้อมูลมีประเด็นข้อสงสัยอะไรเป็นสาเหตุหรือต้นเหตุซึ่งถือเป็นคำถามอยากรู้ที่มาขององค์ประกอบของประเด็นข้อมูล และที่มาของสาเหตุหรือต้นเหตุมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไรซึ่งถือเป็นคำถามอยากรู้ถึงกระบวนการและขั้นตอนการเกิดปรากฏการณ์ แจ้งให้มีการจัดระเบียบประเด็นคำถามอยากรู้ และจัดทำคำถามตัวแทนพร้อมคำตอบที่คาดเดาที่ช่วยกันสรุป จัดตัวแทนมานำเสนอให้ทุกคน ทุกกลุ่มรับรู้ เพื่อนำไปใช้เป็นคำถามตัวแทนของทุกคน

4. แจ้งวิธีการ จัดเก็บคำถามที่อยากรู้ คำตอบที่คาดเดา ที่ได้จากการนำเสนอของทุกกลุ่มและที่คณะครูร่วมนำเสนอเพิ่มเข้าไป และกำหนดและแจ้งช่วงเวลาการทำแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาไว้ สรุปได้ดังนี้

กมล ภู่ประเสริฐ (2545: 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2545: 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่เด็ก หรือผู้รับบริการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

จันทรานี สงวนนาม (2551) ได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการไว้ว่า เป็นการบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน อัศวภูมิ (2551) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารต้องบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพจนเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากความหมายดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียนความสำคัญของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทรานี สงวนนาม (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง แม้ว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ จะมีความสำคัญแต่ก็เป็นเพียงส่วนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ระบุถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นหัวใจของการศึกษา ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้และความเข้าใจ ให้ความสำคัญและและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้อีกทั้งต้องพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จารุกิตติ์ สิทธิยานนท์ (2559) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการดำเนินงานที่พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาต้องบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

พรรณิอร อินทราเวช (2560) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน และมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารโรงเรียน เพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่ดำเนินการเพื่อ พัฒนาเด็กและเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจของโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูจะต้องมีความเข้าใจขอบข่ายของงานบริหารวิชาการ เพื่อจะได้ปฏิบัติและบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ดังต่อไปนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547: 21) ได้ให้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 9 งาน ดังต่อไปนี้

1. นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. การสร้าง พัฒนาและการบริหารหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศพัฒนาครู
5. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
6. สื่อการเรียนหรือวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ห้องสมุด
8. การแนะแนว
9. การประเมินผลงานวิชาการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2550) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 7) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมาน อัศวภูมิ (2551) เสนอขอบเขตของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนวิชาการ

2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. การจัดการเรียนการสอน

4. การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน

5. การประเมินผลวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทิน การศึกษาความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคาร สถานที่

2.3 การจัดครูผู้สอน การจัดครูผู้สอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงานจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เป็นปัญหาที่แท้ใจในสาขาวิชา และอาชีพนั้นเพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการจัดหลักสูตร โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัดสุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ที่	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา					กรอบแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
		ปรียาพ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สมาน อัศวภูมิ (2551)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547: 21)	
1.	นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน		/			/	การพัฒนาหลักสูตร
2.	การวางแผนงานด้านวิชาการ	/			/		
3.	การพัฒนาหลักสูตร			/	/	/	
4.	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			/	/		
5.	การจัดการเรียนการสอน	/	/		/	/	การจัดการเรียนการสอน
6.	การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร					/	
7.	การพัฒนาการเรียนการสอน/กระบวนการเรียนรู้			/	/		การจัดการเรียนการสอน (ต่อ)
8.	แนะแนว	/		/	/	/	
9.	การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน			/	/		
10.	สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้			/	/	/	สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้
11.	การจัดบริการในการสอน	/					
12.	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้			/	/		
13.	ห้องสมุด					/	
14.	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			/	/		
15.	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			/	/		

ที่	ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา					กรอบแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
		ปรียาพ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สมาน อัศวภูมิ (2551)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547: 21)	
16.	การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	/	/	/	/	/	การวัดและประเมินผล
17.	การนิเทศการสอน	/	/	/	/	/	
18.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			/	/		

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ พบว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีทั้งสิ้น 18 งาน โดยขอบข่ายงานบริหารวิชาการที่กฎหมาย นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน (f=5) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนและแนะแนว (f=4) และลำดับสาม คือ การพัฒนาหลักสูตร สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ (f=3) ลำดับสี่ประกอบด้วยนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน/กระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (f=2) และลำดับสุดท้ายประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดบริการในการสอน และห้องสมุด (f=1)

ดังนั้นเมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 5 ท่านมาพิจารณาความถี่และสรุปความสอดคล้อง โดยใช้เกณฑ์การมีความถี่มากกว่า 3 ขึ้นไป พบว่า สามารถแบ่งขอบข่ายการบริหารวิชาการออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนและ 3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล

ซึ่งขอบข่ายงานที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกับแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ที่ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผล

โดยในขอบข่ายงานแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.3.1. การพัฒนาหลักสูตร

กุลชญา เที่ยงตรง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการปรับขยายหรือสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาตามแนวทางในข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาเต็มศักยภาพ นำความรู้สู่การปฏิบัติได้ซึ่งสถานศึกษาเป็นผู้วางแผนพัฒนาหลักสูตรเพื่อนาไปพัฒนาผู้เรียนนั่นเองนอกจากนี้หลักสูตรสถานศึกษายังมีความสำคัญคือช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความรู้เพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูอาจารย์ได้ร่วมมือกัน เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตเพื่อให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

เนตรชนก ฤกษ์หร่าย (2552 : 45-46) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือเป็นการสร้างหลักสูตรใหม่เพื่อให้มีประสิทธิภาพสามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่น มีความเหมาะสมกับวิถีชีวิตของผู้เรียน พัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญทั้งด้านความรู้ ความคิดสติปัญญา รับผิดชอบตนเองและสังคมได้

สุเทพ อ่วมเจริญ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรที่นำวิธีการเชิงระบบมาประยุกใช้ โดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

Cheung & Wong (2011) การพัฒนาหลักสูตร วิธีการแนวทางแบบค่อยเป็นค่อยไปที่สนับสนุนโรงเรียนในการปรับหลักสูตรตามบริบทของตนเองและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน โดยการจัดทำงบประมาณและผู้เชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

Irmeli Halinen (2016) อภิปรายการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นโครงการที่มีความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากมายในระหว่างกระบวนการพัฒนาเห็นว่าจำเป็นต้องมีแผนงานเพื่อให้หน่วยงานการศึกษา ชุมชน ครูอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเข้ามีส่วนร่วม

จากข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม ให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เชี่ยวชาญปรับขยายหรือสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรโดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ

2.2.3.2. การจัดการเรียนการสอน

วสัน ปุ่นผล (2551) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องกับ คุณลักษณะของนักเรียน เช่นนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เป็นลักษณะเด่นพิเศษ เฉพาะของนักเรียน ที่มีแนวโน้มบ่งบอกว่าจะประสบความสำเร็จในด้านวิทยาศาสตร์

สุนทร โคตรบรรเทา (2552) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูและจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม

อุษา คงทองและคณะ (2553) กล่าวโดยสรุปว่าการจัดการเรียนสอนเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนผู้เรียน มีจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ดี ผู้สอนต้องมีทั้งความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ การจัดการจัดการเรียนรู้ มีอยู่หลากหลายวิธี เช่น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrating Method) เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ และเป็นประสบการณ์ตรงที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในวิชาการหลาย ๆ แขนงวิชาในลักษณะสหวิทยาการ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหาและกระบวนการแสวงหาความรู้ที่เชื่อมโยงทั้งหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนแนวคิดของผู้เรียน เพื่อให้เกิด ความรู้แบบองค์รวม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะลดการซ้ำซ้อนของเนื้อหาสาระ และประหยัดเวลาในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เกิดตามสภาพจริงของชีวิต

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมี 2 ลักษณะ คือ

1. บูรณาการภายในวิชา คือ ผู้สอนคนเดียวสอนวิชาเดียว เช่น สอนภาษาไทย ผู้สอนจะบูรณาการการอ่าน การเขียน การพูด และการฟัง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกันอยู่แล้ว การสอนวิทยาศาสตร์ผู้สอนจะบูรณาการในสาขาเคมี ฟิสิกส์ ชีววิทยา สิ่งแวดล้อม และ สาขาอื่นๆ ไปพร้อมๆ กัน ไม่สอนแบบแยกส่วน

2. บูรณาการระหว่างวิชา คือ ผู้สอนคนเดียวสอนหลายวิชาหรือผู้สอนหลายคนสอนจะบูรณาการในลักษณะที่ผู้สอนจะต้องยึดมาตรฐานกลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกน แล้วรวบรวมเนื้อหาของทุกวิชาที่จะเชื่อมโยงมาอยู่ภายใต้หัวเรื่องการเรียนรูปเดียวกัน เช่น การจัดการเรียนรู้ เรื่อง พืชในวิชาวิทยาศาสตร์ บูรณาการกับวิชาการงานอาชีพด้านการเกษตร และบูรณาการกับ เรื่องของ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

อารีย์วรรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (2560) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกศึกษาและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ ในหลักสูตรทั้งในและนอกห้องเรียน โดยการกำหนดปฏิทินการศึกษา จัดตารางสอน การจัดตอนเรียน การจัดอาจารย์สอน การจัดตารางเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกภาคสนาม

จากข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ การแนะแนว ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดย

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อ การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้มีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้โดยใช้พหุปัญญาเป็นฐาน Multiple Intelligence-Based Learning การเรียน รู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project base learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้เพื่อสร้างความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination learning) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพหุปัญญาและอาชีพในอนาคตทั้งสิ้น

2.2.3.3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

ความหมายของสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 20) ได้สรุปความหมายของสื่อและแหล่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ เจตคติและทักษะไปยังผู้เรียนสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำให้บทเรียนง่ายขึ้น และในการจัดทำสื่อขึ้นใช้ต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของสื่อที่ดี คือ น่าสนใจ ประหยัดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ภูสุดา ภู่เงิน (2560) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ไว้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานดิจิตอลและระบบอินเตอร์เน็ตเพื่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผน การใช้และพัฒนา การนิเทศ ติดตามและประเมินผล และการสรรหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

พรรณิอร อินทราเวช (2560) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ไว้ว่าเป็นวัสดุและอุปกรณ์ รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่ช่วยในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ จากการรวบรวมความหมายของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

จากนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ว่า การบริหารสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิตอลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนอย่างรอบด้านตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2.3.4. การวัดและประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดขอบข่ายงานของสถานศึกษาด้านการวัดและประเมินผลดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้อง กับนโยบายระดับประเทศ

2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการ เรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2551) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสิน หรือการตัดสินใจ โดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลตัดสินผล

สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการการปฏิบัติและผลงาน รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

อนุวัติ คูณแก้ว (2558) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสิน หรือลงสรุปผลข้อมูลจากการวัดผลที่เป็นทั้งปริมาณหรือคุณภาพว่าสิ่งนั้นดีมากน้อยเพียงใด มีคุณค่าอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามตัวชี้วัด การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง

2.3 บริบทโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

2.3.1 โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ โรงเรียนในเครือข่ายมีกระบวนการบริหารจัดการและเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาของโรงเรียนในเครือข่ายของกลุ่ม อีกทั้งพื้นที่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 มีขนาดกว้าง ส่งผลให้มีนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ และหลากหลายวัฒนธรรม เช่น ชนชาติเมียนมาร์, ชาวไทยเชื้อสายกระเหรี่ยง, ชาวไทยเชื้อสายลาวโซ่ง และนักเรียนโรงเรียนประจำที่มาจากจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน คือ (1) โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ (2) โรงเรียนปากท่อพิทยาคม (3) โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย (4) โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ (5) โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และ

(6) โรงเรียนแคทรายวิทยา โดยโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ มีนักเรียนสัญชาติเกาหลี 2 คน จีน 1 คน และเมียนมาร์ 4 คน โรงเรียนปากท่อพิทยาคม มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 3 คน โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 7 คน โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 12 คน โรงเรียนแคทรายวิทยา มีนักเรียนสัญชาติเมียนมาร์ 6 คน และโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย มีสัญชาติไทยทุกคน แต่มีภูมิลำเนาจากภาคกลาง 166 คน ภาคเหนือ 3 คน ภาคใต้ 142 คน ภาคตะวันออก 19 คน ภาคตะวันตก 153 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 คน

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

วิสัยทัศน์

โรงเรียนในเครือข่ายมีกระบวนการบริหารจัดการและเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. พัฒนากระบวนการการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพบูรณาการการเรียนรู้ตามหลักสูตรของโรงเรียนในเครือข่ายร่วมกัน

เป้าหมาย

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน
2. โรงเรียนเครือข่ายแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาเพียงพอกับการบริหารจัดการโรงเรียนในเครือข่ายมีกระบวนการบริหารจัดการและเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และ ปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

นโยบาย

1. ด้านความปลอดภัย พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถ ปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2. ด้านโอกาส

2.1 สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อและ

ประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.3 ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) รวมทั้ง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของชุมชน

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์หน่วยงาน

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.3.3 รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 (ปีการศึกษา 2563)

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาอยู่ในระดับ 4 ดีเลิศ

จากผลการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละมาตรฐาน จากผลการประเมินสรุปว่าได้ระดับดีเยี่ยม

ทั้งนี้เพราะ มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดีเลิศ

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับดีเลิศ

ทั้งนี้สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายที่เป็นไปตามปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับจุดเน้นของสถานศึกษาและสภาพของชุมชนท้องถิ่น

ในด้านมาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา มีผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับดีผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียน การสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความสามารถในการคิดคำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดีและมีความประพฤติด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนดปรากฏอย่างชัดเจน

ในด้านมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีผลประเมินในรายมาตรฐานอยู่ในระดับดีเยี่ยม สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบกิจกรรมและดำเนินงานตามแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ใช้ผลการประเมินและการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐานในการพัฒนา และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสถานศึกษาดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นขั้นตอน จนเกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนมีผลประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยมโดยสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อเกิดความร่วมมือในการวางระบบและดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความมั่นใจต่อระบบการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในระดับสูง

ในด้านมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีผลประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ครูมีการวิเคราะห์ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการของหลักสูตรและบริบทสถานศึกษา พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใช้สื่อการเรียนรู้ติดตามตรวจสอบและช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหารายบุคคล และการประเมินผลจากสภาพจริงในทุกขั้นตอน

สรุปผลแนวทางการพัฒนาและความต้องการการช่วยเหลือ

ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาถือเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องนำไปวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสรุปนำไปสู่การเชื่อมโยงหรือสะท้อนภาพความสำเร็จกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมของจุดเด่น จุดควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาในอนาคตและความต้องการการช่วยเหลือได้ดังนี้

ด้านคุณภาพผู้เรียน

<u>จุดเด่น</u>

1. ผู้เรียนกล้าแสดงออกร่าเริงแจ่มใสสุขภาพกายแข็งแรงและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามที่สถานศึกษากำหนด

2. ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีสมรรถภาพทางกายและน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มีระเบียบวินัย จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนโดยรอบในเรื่องความมีวินัย เคารพกฎกติกา ระเบียบของสังคม

<u>จุดที่ควรพัฒนา</u>

ผลการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับพอใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรพัฒนาให้สูงขึ้น

ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

<u>จุดเด่น</u>

โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนได้ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธี เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาและนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาครูผู้สอน สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา และโรงเรียนได้ใช้กระบวนวิจัยในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเน้นการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับคณะครูบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการสร้างวัฒนธรรมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

<u>จุดที่ควรพัฒนา</u>

1. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา

3. โรงเรียนจัดระบบให้ครูประเมินตนเองรายบุคคลตามแผนพัฒนาตนเอง แต่ยังขาดการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในการพัฒนาตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพของนักเรียน นักเรียนมีการประเมินตนเองในการเรียนรู้แต่ก็ยังขาดการติดตาม ช่วยเหลือด้านการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายคน

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

<u>จุดเด่น</u>

ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาการสอน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการคิดได้ปฏิบัติจริง มีการให้วิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน

จุดที่ควรพัฒนา

ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) ได้พัฒนากรอบแนวคิดและแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมซึ่งมี 3 ประกอบ คือ 1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบคือ การมองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบคือ ความรู้ในวัฒนธรรมหลักและความรู้ในวัฒนธรรมสากล 3) ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบคือ ความไวต่อวัฒนธรรม ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น การมองโลกในภาพกว้าง และความสามารถในการปรับตัว โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.20 มีความเที่ยงครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.97 และแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 17.37 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมของนักเรียนหญิงสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ทั่วประเทศ วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา อำนาจจำแนกความเที่ยงครอนบาคแอลฟา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

รุจิรัตน์ กำมะหยี่ (2552) ได้ศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้ามาศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า นักศึกษาจะมี 2 ลักษณะคือ 1) ความพยายามที่จะคงวัฒนธรรมเดิมไว้ 2) การยอมรับวัฒนธรรมใหม่

สุรศักดิ์ บุญอาจ (2552) ได้ศึกษารูปแบบ ลักษณะการสื่อสาร และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคการสื่อสารต่างวัฒนธรรม รวมถึงองค์ประกอบที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการ เวิร์ค แอนท์ ฮอลิเดย์วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่าคนไทยมักสื่อสารเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และเรื่องทั่วไปกับคนไทยด้วยกันเอง รองลงมาคือการสื่อสารกับคนออสเตรเลีย และคนชาติอื่น ๆในออสเตรเลีย ปัญหาและอุปสรรคภาพรวมของความสามารถในการสื่อสารทั้ง 3 มิติ คือ มิติด้านความรู้และความเข้าใจ มิติด้านทัศนคติและความไว มิติด้านด้านพฤติกรรม พบอยู่ในระดับปานกลาง แต่การสอบถามเชิงลึก ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษการประเมินความแตกต่างทางวัฒนธรรมในเชิงลบ การหลีกเลี่ยงการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ องค์ประกอบที่จะช่วยในการปรับตัว คือ 1) แรงจูงใจที่อาจช่วยในการเรียนรู้วัฒนธรรม 2) ความสามารถ

ในการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ลักษณะงานกับโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับคนออสเตรเลีย 4) ความสามารถในการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

William Ouchi (1981) ได้เสนอทฤษฎี Z (ใช้ในปี ค.ศ.1987 ถึงปัจจุบัน) ซึ่งอยู่ในประเด็นทักษะข้ามวัฒนธรรม อธิบายโครงร่างงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยใช้หลักธุรกิจของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมุ่งที่ความรับผิดชอบส่วนบุคคล องค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การน้อย ร่วมกับญี่ปุ่นที่องค์การเน้นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การสูง มุ่งการตัดสินใจ หลักการของทฤษฎี Z จึงเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาและการทำบำรุงทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

James, Tomasz and Salvador (2006) สรุปได้ว่า องค์ประกอบเป็นหลักเกี่ยวกับวัฒนธรรม 3 อย่างคือ ด้านความรู้ (the knowledge dimension) ด้านทักษะ (the skill dimension) ด้านคุณลักษณะบุคคล (the personal attributes dimension) โดยทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมและในด้านคุณลักษณะนี้จะมีองค์ประกอบที่หลากหลายมากขึ้นกว่าความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่หลายคุณลักษณะ นอกจากนั้นยังสนใจองค์ประกอบที่เป็นด้านลบที่จะส่งต่อความสามารถทางวัฒนธรรม คือ การใช้มาตรฐานของตนเองเพื่อประเมินชนชาติอื่น (institutional ethnocentrism) และความห่างทางวัฒนธรรม (cultural distance)

Grisham, T. (2006) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม คือ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการหรือนำคนที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติให้มีความเข้าใจตรงกันมีแนวคิดสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก การเอาใจใส่ การไว้วางใจ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสาร และด้านการจัดการความขัดแย้งผู้บริหารโรงเรียน จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนเสริมสร้าง เจตคติของผู้บริหารโรงเรียน ให้เข้าใจปัจจัยที่จะต้องทำความเข้าใจหรือตระหนักต่อการพัฒนาของผู้เรียน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) แหล่งข้อมูล

เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมและสภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

1.1) แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

สังเคราะห์จากนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2547) กระทรวงศึกษาธิการ (2550) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) และ จรุณี เก้าเอี้ยน (2557)

1.2) แนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

สังเคราะห์จาก Cox & Blake (1991) Deen, Balley and Parker (2002) ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2011) อนุชา โสมาบุตร (2013) SKILLI T - digital pathways for youth work (2020) และ Indeed Editorial Team (2021)

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมิน กรอบแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3.1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1) ประชากร คือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสหวิทยาเชตราชบุรี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ซึ่งประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และโรงเรียนแคทรายวิทยา

2) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 48 คน และครูผู้สอนจำนวน 167 คน รวมจำนวน 231 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1) กำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 64 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 48 คน

2.2) กำหนดผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ±5% จำนวน 167 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จำนวน 154 ข้อ ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

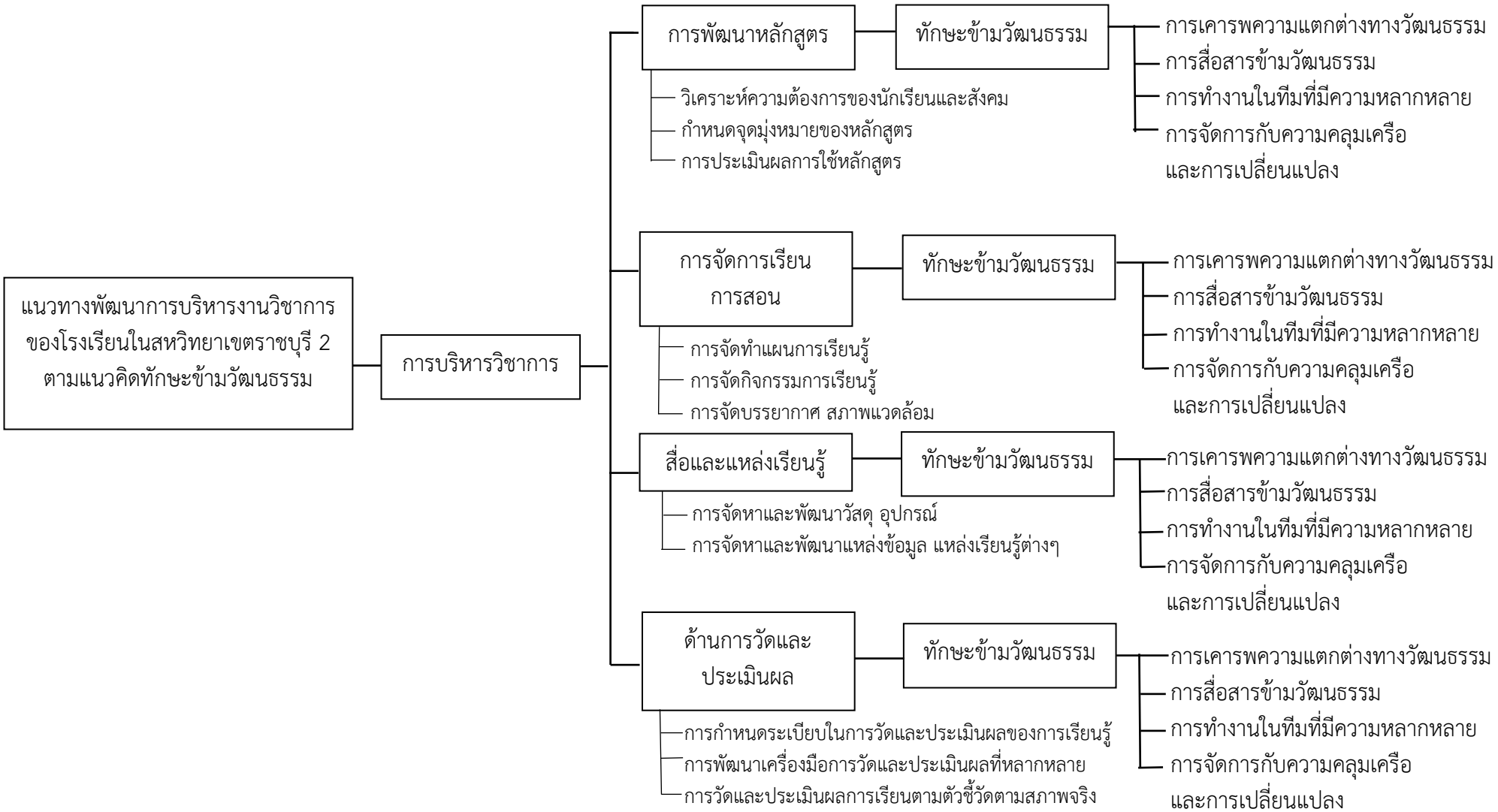
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยแยกเป็นรายด้านตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 4 ข้อ

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นไปดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไข

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1) อาจารย์หรือผู้เชี่ยวด้านการบริหารการศึกษา 1 ท่าน

3.2) อาจารย์หรือผู้เชี่ยวด้านการบริหารงานวิชาการ 1 ท่าน

3.3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีจุดเน้นทางด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม 1 ท่าน

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คือ ใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ดังสูตร (วรรณี แกมเกตุ, 2555)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

∑R แทน ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำข้อคำถามนี้มาใช้

จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีจำนวน 154 ข้อ แสดงว่าแบบสอบถามสามารถที่จะนำไปใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

4) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

4.1) ปรับภาษาของข้อคำถามให้เหมาะสมและชัดเจนมากขึ้น คือ ข้อคำถามรายข้อย่อยของขอบข่ายการบริหารวิชาการในตอนที่ 2 คือ ควรตัดคำว่า “ด้าน” ในทักษะย่อยออกไป แล้วนำไปใส่ตรงหัวข้อทักษะหลักแทนในทุก ๆ หัวข้อ เช่น “ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม” ประกอบด้วย การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล, การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ, การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง

และการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง เป็นต้น เพื่อจะได้ไม่เป็นปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2) ปรับคำขยายความหมายของข้อคำถามให้ชัดเจนมากขึ้น ด้วยการใส่ตัวอย่าง เช่น ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น

5) นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของ (ร่าง) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านได้แก่ 1) อาจารย์หรือผู้เชี่ยวด้านการบริหารการศึกษา 1 ท่าน 2) อาจารย์หรือผู้เชี่ยวด้านการบริหารงานวิชาการ 1 ท่าน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีจุดเน้นทางด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม 1 ท่าน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1) ขอหนังสือนำจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดังนี้

4.1.1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการนำส่งและรับคืนด้วยตนเอง

4.1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

4.2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 โดยนำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3) ติดตามการตอบแบบสอบถาม หากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะนำไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package

for Social Science) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

5.2) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ของ John W. Best (1981) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$ ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) ดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

5.3) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นคำถามลักษณะแบบให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Questions) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

3.2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัยร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1) แหล่งข้อมูล

1.1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1.2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในรูปแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) และข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากการคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในตอนที่ 3 ของแบบสอบถามและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำเป็นร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นผู้วิจัยนำร่างแนวทางเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพและนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและแก้ไขร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

3.2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา 1 ท่าน นักวิชาการด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม 1 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะ

ข้ามวัฒนธรรม มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ในส่วนท้ายของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) นำร่างแนวทางที่ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

2) นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

3) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ขอหนังสือนำจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

3.2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการนำส่งและรับคืนแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ 6-10 มิถุนายน พ.ศ. 2565

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

โดยผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าฐานนิยม (Mode) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าฐานนิยม 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จากแบบประเมิน ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.2.3 นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมฉบับสมบูรณ์

1) ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

2) ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

สรุปขั้นตอนการวิจัย และผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละขั้นตอน รายละเอียดตามตารางที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (SD)	การออกแบบการรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	1.1 ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**แหล่งข้อมูล**: เอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	กรอบแนวคิดในการวิจัย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) ทักษะข้ามวัฒนธรรม
	1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	**ผู้ให้ข้อมูล**: โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 64 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 48 คน และผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 167 คน รวมเป็น 231 คน	เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน **ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)	**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage) **ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) **ตอนที่ 3** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและ	1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (SD)	การออกแบบการรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
			ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ **ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questions)	สภาพที่พึงประสงค์โดยใช้สถิติค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (SD)	การออกแบบการรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
2. นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	2.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	**แหล่งข้อมูล:** ลำดับความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนักวิจัย	-	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม
	2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	**ผู้ให้ข้อมูล:** ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน 3 ท่าน คือ นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา 1 ท่าน นักวิชาการด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม 1 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน	แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	การหาค่าฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (SD)	การออกแบบการรวบรวมข้อมูล (SD)	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (SD)	ผลที่ได้รับ
	2.3 นำร่างแนวทางมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม	**แหล่งข้อมูล** : ผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม			แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง แบ่งเป็น 2 ตอน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

4.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.2.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.2.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน

4.2.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

4.2.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล

4.2.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม

4.2.8 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมโดยภาพรวม

4.2.9 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.3.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3.3 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3.4 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 231 ฉบับ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน สามารถจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานและโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน		รองผู้อำนวยการโรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ										
1) ชาย	3	60.00	3	27.30	11	22.90	72	43.10	89	38.53
2) หญิง	2	40.00	8	72.70	37	77.10	95	56.90	142	61.47
รวม	5	100.00	11	100.00	48	100.00	167	100.00	231	100.00
อายุ										
1) ต่ำกว่า 30 ปี	0	0.00	0	0.00	16	33.30	47	28.10	63	27.27

สถานภาพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน		รองผู้อำนวยการโรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2) 30 - 40 ปี	0	0.00	6	54.50	18	37.50	64	38.30	88	38.10
3) 41 - 50 ปี	2	40.00	5	45.50	1	2.10	26	15.60	34	14.72
4) มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	3	60.00	0	0.00	13	27.10	30	18.00	46	19.91
รวม	5	100.00	11	100.00	48	100.00	167	100.00	231	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด										
1) ปริญญาตรี	1	20.00	0	0.00	44	91.70	118	70.70	163	70.56
2) ปริญญาโท	1	20.00	11	100.00	4	8.30	49	29.30	65	28.14
3) ปริญญาเอก	3	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	1.30
รวม	5	100.00	11	100.00	48	100.00	167	100.00	231	100.00
ประสบการณ์การทำงาน										
1) ต่ำกว่า 5 ปี	0	0.00	1	9.09	11	22.90	35	20.96	47	20.35
2) 5 - 10 ปี	0	0.00	1	9.09	22	45.80	48	28.74	71	30.73
3) 11 - 15 ปี	0	0.00	5	45.46	2	4.20	40	23.95	47	20.35
4) 16 - 20 ปี	0	0.00	2	18.18	0	0.00	11	6.59	13	5.63
5) 21 - 25 ปี	1	20.00	2	18.18	0	0.00	25	14.97	28	12.12
6) 26 - 30 ปี	1	20.00	0	0.00	6	12.50	6	3.59	13	5.63
7) มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	3	60.00	0	00.00	7	14.60	2	1.20	12	5.19
รวม	5	100.00	11	100.00	48	100.00	167	100.00	231.00	100.00
โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน										
1. โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์	1	20.00	4	36.37	8	16.67	95	56.9	108	46.75
2. โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย	1	20.00	3	27.27	8	16.67	22	13.2	34	14.72
3. โรงเรียนปากท่อพิทยาคม	1	20.00	1	9.09	8	16.67	14	8.40	24	10.39
4. โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์	1	20.00	2	18.18	8	16.67	21	12.60	32	13.85
5. โรงเรียนวัดสันติการามวิทยาในพระบรมราชานุเคราะห์	1	20.00	1	9.09	8	16.67	11	6.60	21	9.10

สถานภาพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน		รองผู้อำนวยการโรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. โรงเรียนแคทรายวิทยา	0	00.00	0	0.00	8	16.67	4	2.30	12	5.19
รวม	5	100.00	11	100.00	48	100.00	167	100.00	231	100.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.53 และเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 61.47 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 70.56 ปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.14 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 และครูผู้สอนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คือ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การ

ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.74

โรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ และโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ มีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20 รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.37 รองผู้อำนวยการโรงเรียนบรมราชินี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนปากท่อพิทยาคมและโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ มีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.09 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และโรงเรียนแคทรายวิทยา มีจำนวน 8 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ครูผู้สอนโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ครูผู้สอนโรงเรียนบรมราชินี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ครูผู้สอนโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ครูผู้สอนโรงเรียนปากท่อพิทยาคม มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ครูผู้สอนโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 และครูผู้สอนโรงเรียนแคทรายวิทยา มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 231 ฉบับ แบ่งผลการวิเคราะห์ออกได้ ดังนี้

4.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

4.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

4.2.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.2.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน

4.2.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

4.2.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม

4.2.8 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมโดยภาพรวม

4.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล		
1.	**การพัฒนาหลักสูตร**	**2.83**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.32**	**มากที่สุด**	**0.62**	**1**
	1.1 1 การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม	2.85	0.89	ปานกลาง	4.55	0.35	มากที่สุด	0.59	(3)
	1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	2.82	0.93	ปานกลาง	4.58	0.34	มากที่สุด	0.62	(2)
	1.3 การประเมินผลการใช้หลักสูตร	2.81	0.91	ปานกลาง	4.59	0.35	มากที่สุด	0.63	(1)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล		
2.	**การจัดการเรียนการสอน**	**2.86**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.33**	**มากที่สุด**	**0.59**	**3**
	2.1 การจัดทำแผนการเรียนรู้	2.87	0.90	ปานกลาง	4.55	0.33	มากที่สุด	0.58	(3)
	2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.85	0.90	ปานกลาง	4.55	0.36	มากที่สุด	0.59	(2)
	2.3 การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม	2.84	0.93	ปานกลาง	4.55	0.35	มากที่สุด	0.60	(1)
3.	**สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้**	**2.84**	**0.91**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.33**	**มากที่สุด**	**0.60**	**2**
	3.1 การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์	2.82	0.94	ปานกลาง	4.56	0.34	มากที่สุด	0.62	(1)
	3.2 การจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ	2.87	0.90	ปานกลาง	4.54	0.34	มากที่สุด	0.58	(2)
4.	**การวัดและประเมินผล**	**2.87**	**0.89**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.59**	**3**
	4.1 การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของของการเรียนรู้	2.85	0.89	ปานกลาง	4.54	0.34	มากที่สุด	0.59	(1)
	4.2 การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	2.88	0.89	ปานกลาง	4.57	0.37	มากที่สุด	0.59	(3)
	4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง	2.89	0.90	ปานกลาง	4.58	0.36	มากที่สุด	0.59	(2)
	รวม	**2.85**	**0.89**	**ปานกลาง**	**4.56**	**0.32**	**มากที่สุด**	**0.54**	

จากตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) โดยขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.89) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพ

จริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.89, SD = 0.90) รองลงมา คือ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 2.88, SD = 0.89) และการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของของการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.86, SD = 0.90) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดทำแผนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.90) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.90) และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.93) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.91) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.90) และการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.94) และขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 2.83, SD = 0.90) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) รองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.93) และการประเมินผลการใช้หลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.32) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.32) เท่ากับการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.34) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.35) รองลงมาคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.34) และการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.35) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.36) รองลงมาคือ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.37) และการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของของการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.34) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.33) เท่ากับสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.33) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดทำแผนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.33) เท่ากับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.36) และเท่ากับการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.35) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการสอนและแหล่งเรียนรู้ พบว่า การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.34) และการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.34)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม ($PNI_{Modified}$ = 0.54) ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความ

ต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.62) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) รองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.62) และการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) ขอบข่ายที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.60) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) และการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) และขอบข่ายการจัดการเรียนการสอน และขอบข่ายการวัดและประเมินผลมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.59) และการจัดทำแผนการเรียนรู้มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของของการเรียนรู้มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.593) รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง ($PNI_{Modified}$ = 0.587) และการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.586)

4.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ข้อ	แนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล		
1.	ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.86	0.90	ปานกลาง	4.56	0.32	มากที่สุด	0.597	3
2.	ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.84	0.89	ปานกลาง	4.53	0.32	มากที่สุด	0.595	4

ข้อ	แนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
3.	ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.84	0.89	ปานกลาง	4.55	0.32	มากที่สุด	0.603	1
4.	ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.87	0.90	ปานกลาง	4.59	0.32	มากที่สุด	0.600	2
	รวม	2.85	0.89	ปานกลาง	4.56	0.32	มากที่สุด	0.60	

จากตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวมของขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) โดยขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.90) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 2.86, SD = 0.90) และขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.32) ขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.32) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.32) ขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอันดับที่สาม คือ ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.32) และขอบข่ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.32)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม ($PNI_{Modified}$ = 0.60) ขอบข่ายแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมการที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($PNI_{Modified}$ = 0.603) ขอบข่ายที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$ = 0.60) ขอบข่ายที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมาอันดับที่สาม คือ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.597) และขอบข่ายที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.595)

4.2.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม กำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1.	โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.90	0.97	ปานกลาง	4.56	0.39	มากที่สุด	0.57	(4)
	1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.88	0.90	ปานกลาง	4.54	0.38	มากที่สุด	0.58	(3)
	1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.81	0.93	ปานกลาง	4.52	0.43	มากที่สุด	0.61	(2)
	1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.83	0.93	ปานกลาง	4.57	0.39	มากที่สุด	0.62	(1)
	รวม	**2.85**	**0.89**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.35**	**มากที่สุด**	**0.59**	**3**
2.	โรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.86	0.96	ปานกลาง	4.57	0.37	มากที่สุด	0.60	(4)
	2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.77	0.97	ปานกลาง	4.52	0.39	มากที่สุด	0.64	(2)
	2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.78	0.97	ปานกลาง	4.58	0.41	มากที่สุด	0.65	(1)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล		
	2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.89	0.94	ปานกลาง	4.63	0.40	มากที่สุด	0.60	(3)
	รวม	**2.82**	**0.93**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.62**	**2**
3.	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.83	0.96	ปานกลาง	4.61	0.38	มากที่สุด	0.63	(3)
	3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.79	0.95	ปานกลาง	4.56	0.38	มากที่สุด	0.63	(2)
	3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.83	0.91	ปานกลาง	4.56	0.40	มากที่สุด	0.61	(4)
	3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.80	0.93	ปานกลาง	4.62	0.39	มากที่สุด	(0.65)	(1)
	รวม	**2.81**	**0.91**	**ปานกลาง**	**4.59**	**0.35**	**มากที่สุด**	**0.63**	1
	รวมทั้งหมด	**2.83**	**0.90**	**น้อย**	**4.57**	**0.32**	**มากที่สุด**	**0.62**	

จากตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตรรายข้อย่อยการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.90, SD = 0.97) ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.93) รายข้อย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรรองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.93) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.89, SD = 0.94) ส่วนการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.77, SD = 0.97) และข้อย่อยการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้าม

วัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.91) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.83, SD = 0.96) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.83, SD = 0.93) ส่วนการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.79, SD = 0.95)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อยการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.35) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.39) ส่วนการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.38) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.40) รายข้อย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรรองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.34) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.40) ส่วนการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.39) และข้อย่อยการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.35) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.39) ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.43)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อยการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) และพบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) รายข้อย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรรองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.62) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีม

ที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) และพบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และข้อย่อยการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.59) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) และพบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อส่งเสริมด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.57)

4.2.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1.	โรงเรียนดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.87	0.98	ปานกลาง	4.54	0.41	มากที่สุด	0.58	(2)
	1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.90	0.93	ปานกลาง	4.53	0.40	มากที่สุด	0.56	(4)
	1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.84	0.91	ปานกลาง	4.51	0.38	มากที่สุด	0.58	(3)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
	1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.88	0.94	ปานกลาง	4.61	0.39	มากที่สุด	0.60	(1)
	รวม	**2.87**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.33**	**มากที่สุด**	**0.58**	**3**
2.	โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.87	0.94	ปานกลาง	4.55	0.41	มากที่สุด	0.59	(3)
	2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.86	0.91	ปานกลาง	4.55	0.39	มากที่สุด	0.59	(4)
	2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.83	0.92	ปานกลาง	4.53	0.43	มากที่สุด	0.60	(2)
	2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.85	0.93	ปานกลาง	4.59	0.41	มากที่สุด	0.61	(1)
	รวม	**2.85**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.36**	**มากที่สุด**	**0.59**	**2**
3.	โรงเรียนดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.83	0.96	ปานกลาง	4.53	0.41	มากที่สุด	0.60	(2)
	3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.85	0.92	ปานกลาง	4.56	0.38	มากที่สุด	0.60	(3)
	3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.82	1.00	ปานกลาง	4.54	0.39	มากที่สุด	0.61	(1)
	3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.87	0.94	ปานกลาง	4.58	0.39	มากที่สุด	0.60	(4)
	รวม	**2.84**	**0.93**		**4.55**	**0.35**	มากที่สุด	**0.60**	**1**
	รวมทั้งหมด	**2.86**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.33**	**มากที่สุด**	**0.59**	

จากตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี

2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอนรายข้อย่อยการจัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.90) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.90, SD = 0.93) ส่วนการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.91) รายข้อย่อยด้านการจัดการเรียนการสอนรองลงมา คือ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.90) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.94) ส่วนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.83, SD = 0.92) และข้อย่อยการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.93) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.94) ส่วนการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอนรายข้อย่อยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.36) เท่ากับการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.55, SD = 0.35) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.41) และการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.39) ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.43) และการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.41) และข้อย่อยการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.33) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่าการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.39) ส่วนการ

จัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.38)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อยการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และพบว่าการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.597) รายข้อย่อยด้านการจัดการเรียนการสอนรองลงมา คือ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.59) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และพบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.587) และข้อย่อยการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.58) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และพบว่า การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.56)

4.2.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ และการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล		
1.	โรงเรียนดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.82	0.95	ปานกลาง	4.55	0.39	มากที่สุด	0.61	(3)
	1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.81	0.95	ปานกลาง	4.52	0.39	มากที่สุด	0.61	(4)
	1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.81	0.98	ปานกลาง	4.59	0.39	มากที่สุด	0.63	(1)
	1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.82	0.98	ปานกลาง	4.56	0.41	มากที่สุด	0.62	(2)
	รวม	**2.82**	**0.94**	**ปานกลาง**	**4.56**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.62**	**1**
2.	โรงเรียนดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิด กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.86	0.93	ปานกลาง	4.55	0.38	มากที่สุด	0.59	(2)
	2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.84	0.93	ปานกลาง	4.53	0.40	มากที่สุด	0.60	(1)
	2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.89	0.93	ปานกลาง	4.53	0.40	มากที่สุด	0.57	(3)
	2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.91	0.96	ปานกลาง	4.57	0.37	มากที่สุด	0.57	(4)
	รวม	**2.87**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.58**	**2**
	รวมทั้งหมด	**2.84**	**0.91**	**ปานกลาง**	**4.55**	**0.33**	**มากที่สุด**	**0.60**	

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รายข้อย่อย การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.87, SD = 0.90) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.91, SD = 0.96) ส่วนการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.93) และข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.94) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.95) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.82, SD = 0.98) ส่วนการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.95) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 2.81, SD = 0.98)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รายข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.34) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.39) ส่วนการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.39) และข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.34) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.37) ส่วนการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการ

เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, SD = 0.40) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รายข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) และพบว่าการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.607) และข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.58) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และพบว่าการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.569)

4.2.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผล

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1.	โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.86	0.92	ปานกลาง	4.53	0.39	มากที่สุด	0.59	(3)
	1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.85	0.90	ปานกลาง	4.51	0.40	มากที่สุด	0.58	(4)
	1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.85	0.92	ปานกลาง	4.57	0.37	มากที่สุด	0.60	(1)
	1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.85	0.95	ปานกลาง	4.56	0.41	มากที่สุด	0.60	(2)
	รวม	**2.85**	**0.89**	**ปานกลาง**	**4.54**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.592**	**1**
2.	โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้								
	2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.89	0.93	ปานกลาง	4.59	0.42	มากที่สุด	0.59	(3)
	2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.84	0.93	ปานกลาง	4.51	0.44	มากที่สุด	0.59	(2)
	2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.87	0.88	ปานกลาง	4.59	0.41	มากที่สุด	0.60	(1)
	2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.92	0.94	ปานกลาง	4.60	0.39	มากที่สุด	0.58	(4)
	รวม	**2.88**	**0.89**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.37**	**มากที่สุด**	**0.586**	**3**
3.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ดังนี้								
	3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.86	0.92	ปานกลาง	4.59	0.37	มากที่สุด	0.61	(1)
	3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	2.89	0.92	ปานกลาง	4.56	0.39	มากที่สุด	0.58	(4)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
	3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.90	0.91	ปานกลาง	4.59	0.44	มากที่สุด	0.58	(3)
	3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	2.90	0.92	ปานกลาง	4.59	0.43	มากที่สุด	(0.59)	(2)
	รวม	**2.89**	**0.90**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.36**	**มากที่สุด**	**0.587**	2
	รวมทั้งหมด	**2.87**	**0.89**	**น้อย**	**4.57**	**0.34**	**มากที่สุด**	**0.59**	

จากตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผลรายข้อย่อยการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.89, SD = 0.90) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.90, SD = 0.91) เท่ากับด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.90, SD = 0.92) ส่วนการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.86, SD = 0.92) รายข้อย่อยด้านการวัดและประเมินผลรองลงมา คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 2.88, SD = 0.89) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.92, SD = 0.94) ส่วนการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, SD = 0.93) และรายข้อย่อยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรมค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.89) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.86, SD = 0.92) ส่วนการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.90) ซึ่งเท่ากับด้าน

ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.92) และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 2.85, SD = 0.95)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล รายข้อย่อยการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, SD = 0.36) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.37) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.44) และด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.43) ส่วนการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.39) รายข้อย่อยด้านการวัดและประเมินผลรองลงมา คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.37) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.39) ส่วนการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.44) และรายข้อย่อยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.34) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.37) ส่วนการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.40)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผลรายข้อย่อยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.592) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และพบว่าการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) รายข้อย่อยด้านการวัดและประเมินผลรองลงมา คือ การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.587) โดยเมื่อ

พิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และพบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) ซึ่งเท่ากับด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และรายข้อย่อยการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.586) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และพบว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58)

4.2.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม ประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารวิชาการซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล ซึ่งแต่ละขอบข่ายแบ่งออกตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ด้านการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และ 4) การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill)				เฉลี่ยรวม	ลำดับความต้องการจำเป็น
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง		
1. การพัฒนาหลักสูตร	D	2.86	2.81	2.80	2.84	2.83	1
	I	4.58	4.54	4.55	4.61	4.570	
	$PNI_{Modified}$	0.60	0.61	0.62	0.62	0.61	
	(ลำดับ)	(4)	(3)	(1)	(2)		
2. การจัดการเรียนการสอน	D	2.85	2.87	2.83	2.87	2.86	3
	I	4.54	4.54	4.52	4.59	4.548	
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.58	0.60	0.60	0.593	
	(ลำดับ)	(3)	(4)	(2)	(1)		
3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้	D	2.84	2.83	2.85	2.87	2.85	2
	I	4.55	4.52	4.56	4.56	4.548	
	$PNI_{Modified}$	0.60	0.60	0.60	0.59	0.60	
	(ลำดับ)	(1)	(3)	(2)	(4)		
4. การวัดและประเมินผล	D	2.87	2.86	2.88	2.89	2.88	4
	I	4.57	4.53	4.58	4.59	4.568	
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.58	0.59	0.59	0.588	
	(ลำดับ)	(1)	(4)	(2)	(3)		
เฉลี่ยรวม	D	2.86	2.84	2.84	2.87	2.85	
	I	4.56	4.53	4.55	4.59	4.56	
	$PNI_{Modified}$	0.597	0.595	0.603	0.600	0.60	
ลำดับความต้องการจำเป็น		(3)	(4)	(1)	(2)		

หมายเหตุ D คือ Degree of success (สภาพปัจจุบัน), I คือ Importance (สภาพที่พึงประสงค์) $PNI_{Modified}$ คือ Modified Priority Needs Index (ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การวัดและประเมินผล รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมาอีกลำดับ คือ การจัดการเรียนการสอน และสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์ประกอบทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าเท่ากัน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล รองลงมาอีกลำดับ คือ การจัดการเรียนการสอน และสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์ประกอบทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม อันดับถัดไปคือการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รองลงมาอีกลำดับ คือ การจัดการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์ประกอบทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง รองลงมาอีกลำดับ คือ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

4.2.8 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมโดยภาพรวม

ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมในแต่ละด้าน จำแนกตามการบริหารวิชาการซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และพิจารณาตามองค์ประกอบของแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill)				$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง		
1. การพัฒนาหลักสูตร	**D**	**2.86**	**2.81**	**2.80**	**2.84**	**0.62**	**1**
	I	**4.58**	**4.54**	**4.55**	**4.61**		
	$PNI_{Modified}$	**0.60**	**0.61**	**0.62**	**0.62**		
	(ลำดับ)	**(4)**	**(3)**	**(1)**	**(2)**		
1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.90	2.88	2.81	2.83	0.59	(3)
	I	4.56	4.54	4.52	4.57		
	$PNI_{Modified}$	0.57	0.58	0.61	0.62		
	(ลำดับ)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.86	2.77	2.78	2.89	0.62	(2)
	I	4.57	4.52	4.58	4.63		
	$PNI_{Modified}$	0.60	0.64	0.65	0.60		
	(ลำดับ)	(4)	(2)	(1)	(3)		

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill)				$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง		
1.3 การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.83	2.79	2.83	2.80	0.63	(1)
	I	4.61	4.56	4.56	4.62		
	$PNI_{Modified}$	0.63	0.63	0.61	0.65		
	(ลำดับ)	(3)	(2)	(4)	(1)		
2. การจัดการเรียนการสอน	**D**	**2.85**	**2.87**	**2.83**	**2.87**	**0.593**	**3**
	I	**4.54**	**4.54**	**4.52**	**4.59**		
	$PNI_{Modified}$	**0.59**	**0.58**	**0.60**	**0.60**		
	(ลำดับ)	**(3)**	**(4)**	**(2)**	**(1)**		
2.1 การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.87	2.90	2.84	2.88	0.58	(3)
	I	4.54	4.53	4.51	4.61		
	$PNI_{Modified}$	0.58	0.56	0.58	0.60		
	(ลำดับ)	(2)	(4)	(3)	(1)		

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill) 1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
2.2 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.87	2.86	2.83	2.85	0.59	(2)
	I	4.55	4.55	4.53	4.59		
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.59	0.60	0.61		
	(ลำดับ)	(3)	(4)	(2)	(1)		
2.3 การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.83	2.85	2.82	2.87	0.60	(1)
	I	4.53	4.56	4.54	4.58		
	$PNI_{Modified}$	0.60	0.60	0.61	0.60		
	(ลำดับ)	(2)	(3)	(1)	(4)		
3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้	**D**	**2.84**	**2.83**	**2.85**	**2.87**	**0.60**	**(2)**
	I	**4.55**	**4.52**	**4.56**	**4.56**		
	$PNI_{Modified}$	**0.60**	**0.60**	**0.60**	**0.59**		
	(ลำดับ)	**(1)**	**(3)**	**(2)**	**(4)**		
3.1 การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.82	2.81	2.81	2.82	0.62	(1)
	I	4.55	4.52	4.59	4.56		
	$PNI_{Modified}$	0.61	0.61	0.63	0.62		
	(ลำดับ)	(3)	(4)	(1)	(2)		

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill)				$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง		
3.2 การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.86	2.84	2.89	2.91	0.58	(2)
	I	4.55	4.53	4.53	4.57		
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.60	0.57	0.57		
	(ลำดับ)	(2)	(1)	(3)	(4)		
4. การวัดและประเมินผล	**D**	**2.87**	**2.86**	**2.88**	**2.89**	**0.589**	**(4)**
	I	**4.57**	**4.53**	**4.58**	**4.59**		
	$PNI_{Modified}$	**0.59**	**0.58**	**0.59**	**0.59**		
	(ลำดับ)	**(1)**	**(4)**	**(2)**	**(3)**		
4.1 การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.86	2.85	2.85	2.85	0.592	(1)
	I	4.53	4.51	4.57	4.56		
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.58	0.60	0.60		
	(ลำดับ)	(3)	(4)	(1)	(2)		

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skill)				$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง		
4.2 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม	D	2.89	2.84	2.87	2.92	0.586	(3)
	I	4.59	4.51	4.59	4.60		
	$PNI_{Modified}$	0.59	0.59	0.60	0.58		
	(ลำดับ)	(3)	(2)	(1)	(4)		
4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน	D	2.86	2.89	2.90	2.90	0.587	(2)
	I	4.59	4.56	4.59	4.59		
	$PNI_{Modified}$	0.61	0.58	0.58	0.59		
	(ลำดับ)	(1)	(4)	(3)	(2)		

หมายเหตุ D คือ Degree of success (สภาพปัจจุบัน), I คือ Importance (สภาพที่พึงประสงค์)
$PNI_{Modified}$ คือ Modified Priority Needs Index (ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 12 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมโดยภาพรวม พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) และการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) และการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) รองลงมารายข้อย่อยการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.62) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) และการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และรายข้อย่อยการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) และการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.57)

รองลงมาด้านที่ 2 คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.60) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) และการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และรายข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่าการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.57)

รองลงมาด้านที่ 3 คือ การจัดการเรียนการสอน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.593) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนพบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) รองลงมารายข้อย่อยการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.59) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) และรายข้อย่อยการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือ

และการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด($PNI_{Modified}$ = 0.56)

และด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.589) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) และการวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการวัดและประเมินผลพบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.592) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) รองลงมารายข้อย่อยการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.587) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) และรายข้อย่อยการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.586) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะของทักษะข้ามวัฒนธรรมพบว่าการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58)

4.2.9 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
1.การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	1.1 การวิเคราะห์นโยบายการศึกษาแห่งชาติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และบริบทของโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยสอดแทรกเนื้อหาด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	8	10	14	37
	1.2 มีการจัดการประชุมเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นและตัวบ่งชี้ในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร คณะครู	3	7	6	12	28

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
	และบุคลากรทางการศึกษา					
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	2.1 มีการกำหนดจุดประสงค์ด้านการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีวัฒนธรรมต่างกัน	4	5	3	10	22
3. การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	3.1 ผู้บริหาร ครู และนักเรียนร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	4	12	25

จากตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตรที่มีความถี่สูงที่สุดด้านการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ การวิเคราะห์นโยบายการศึกษาแห่งชาติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และบริบทของโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยสอดแทรกเนื้อหาด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของทักษะข้ามวัฒนธรรม (ความถี่ = 37) รองลงมา คือ มีการจัดการประชุมเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นและตัวบ่งชี้ในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับนักเรียน

ผู้ปกครอง ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา (ความถี่ = 28) สำหรับด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ มีการกำหนดจุดประสงค์ด้านการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีวัฒนธรรมต่างกัน (ความถี่ = 22) และสุดท้ายด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะข้ามวัฒนธรรม (ความถี่ = 25)

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
1.การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	1.1 กำหนดแนวทางการในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะทักษะข้ามวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	5	6	13	16	40
2. การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	2.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทุกคนมีส่วนร่วม ผู้เรียนให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง ทันสมัย เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3	7	10	12	32
3. การดำเนินการจัด	3.1 การจัดการเรียนการสอนควรมี	3	4	9	8	24

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
บรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	การพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมและสภาพแวดล้อม มีการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจ					

จากตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความถี่สูงที่สุดด้านการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ กำหนดแนวทางการในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะทักษะข้ามวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ความถี่ = 40) สำหรับด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทุกคนมีส่วนร่วม ผู้เรียนให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง ทันสมัยเข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ความถี่ = 32) และสุดท้ายด้านการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนควรมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมและสภาพแวดล้อม มีการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจ (ความถี่ = 24)

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
1. การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	1.1 ควรใช้สื่อที่ทันสมัยและพัฒนาให้ตรงกับยุคสมัยปัจจุบัน	4	4	11	17	36
	1.2 ควรจัดหาสื่อที่สามารถใช้สอนได้กับนักเรียนที่มีระดับความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน	2	6	8	11	27
2. การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	2.1 มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นหรือสถานที่อื่นๆ ที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม	3	5	7	10	25

จากตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่มีความถี่สูงที่สุดด้านการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ ควรใช้สื่อที่ทันสมัยและพัฒนาให้ตรงกับยุคสมัยปัจจุบัน (ความถี่ = 36) และสุดท้ายด้านการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิด กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น หรือสถานที่อื่นๆ ที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม (ความถี่ = 25)

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
1. การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม	1.1 การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชาต่างๆ	3	5	17	14	39
2. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการ	2.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผลควรมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดความสามารถของ	4	5	14	11	34

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	แนวทางการพัฒนา	ความถี่				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	รวม
พัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม	ผู้เรียนได้สอดคล้องกับศักยภาพจริงของผู้เรียน และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและข้อที่ควรพัฒนาของผู้เรียนในด้านคุณลักษณะข้ามวัฒนธรรม					
3. การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน	3.1 การออกแบบการวัดและประเมินตามสภาพแวดล้อมที่ตรงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เน้นความรู้ควบคู่การปฏิบัติได้จริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	3	4	7	10	24

จากตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผล พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผลที่มีความถี่สูงที่สุด ด้านการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม คือ การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชาต่างๆ (ความถี่ = 39) สำหรับด้านการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความถี่สูงสุด คือ เครื่องมือ

ในการวัดและประเมินผลควรมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดความสามารถของผู้เรียนได้สอดคล้องกับศักยภาพจริงของผู้เรียน และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและข้อที่ควรพัฒนาของผู้เรียนในด้านคุณลักษณะข้ามวัฒนธรรม (ความถี่ = 34) และสุดท้ายด้านการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนที่มีความถี่สูงสุด คือ การออกแบบการวัดและประเมินตามสภาพแวดล้อมที่ตรงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เน้นความรู้ควบคู่การปฏิบัติได้จริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ความถี่ = 24)

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จากแบบสอบถามทั้งหมด 231 ฉบับ จำแนกตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ จากนั้นนำข้อมูลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นมาสังเคราะห์และจัดทำเป็นร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมตามที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อร่างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1) ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรมีขอบข่ายย่อย คือ การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมและการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม การจัดการเรียนการสอนมีขอบข่ายย่อย คือ การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม และการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้มีขอบข่ายย่อย คือ การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม และการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิด กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม และการวัดและประเมินผลมีขอบข่ายย่อย คือ การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

การบริหารวิชาการ		**ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skills)**			
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	**2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม**	**3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย**	**4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง**
1. **การพัฒนาหลักสูตร 0.62 (1)**	1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.59 (3)	0.57 (4)	0.58 (3)	0.61 (2)	**0.62 (1)**
	1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.62 (2)	0.60 (4)	0.64 (2)	**0.65 (1)**	0.60 (3)

การบริหารวิชาการ		ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skills)			
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	**2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม**	**3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย**	**4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง**
1. การพัฒนาหลักสูตร (ต่อ) 0.62 (1)	**1.3 การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.63 (1)**	0.63 (3)	0.63 (2)	0.61 (4)	**0.65 (1)**
2. การจัดการเรียนการสอน 0.593 (3)	2.1 การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.58 (3)	0.58 (2)	0.56 (4)	0.58 (3)	0.60 (1)
	2.2 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.59 (2)	0.59 (3)	0.59 (4)	0.60 (2)	**0.61 (1)**
	2.3 การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.60 (1)	0.60 (2)	0.60 (3)	**0.61 (1)**	0.60 (4)

การบริหารวิชาการ		ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skills)			
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	**2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม**	**3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย**	**4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง**
3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 0.60 (2)	**3.1 การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.62 (1)**	0.61 (3)	0.61 (4)	**0.63 (1)**	0.62 (2)
	3.2 การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.58 (2)	0.59 (2)	**0.60 (1)**	0.57 (3)	0.57 (4)
4. การวัดและประเมินผล 0.589 (4)	**4.1 การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.592 (1)**	0.59 (3)	0.58 (4)	**0.60 (1)**	0.60 (2)
	4.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม 0.586 (3)	0.59 (3)	0.59 (2)	**0.60 (1)**	0.58 (4)

การบริหารวิชาการ		ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross cultural skills)			
		1. ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	**2. ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม**	**3. ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย**	**4.ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง**
4. การวัดและประเมินผล (ต่อ) 0.589 (4)	4.3 การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน 0.587 (2)	**0.61 (1)**	0.58 (4)	0.58 (3)	0.59 (2)

จากตารางที่ 17 ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รองลงมาอีกอันดับ คือ การจัดการเรียนการสอน และการการวัดประเมินผลมีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อย การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ในด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รายข้อย่อย การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ในด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อยการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และในด้านการวัดและประเมินผล รายข้อย่อยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรมมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 231 ฉบับ สามารถนำมาร่างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
1.การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.62)	1) การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$= 0.65)	1) โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเฉพาะทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง 2) โรงเรียนมีการกำหนดจุดประสงค์ด้านการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการ	1) แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์นโยบายการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สภาพแวดล้อม ปัญหา สำรวจความต้องการจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อ	1) การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	1.1) จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด และพัฒนาให้ดียิ่งไป	1.1.1) ผู้บริหารและครูปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแนวคิดทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงกับทุกกลุ่มสาระวิชา ซึ่งประกอบด้วย 1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ 3. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง 1.1.2) ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัด

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		เรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีวัฒนธรรมต่างกัน 3) โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความสนใจและความต้องการของนักเรียน 4) ผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะข้ามวัฒนธรรม	กำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตร และการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2551; กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554; จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557; Taba, 1962)			ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง 1.1.3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน
					1.2) ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	1.2.1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง 1.2.2) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
			2) การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้โดยมีการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้นๆ มีคุณภาพและเหมาะสมมากน้อยอย่างไร บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด มีอะไรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อนำผลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (สุนีย์ ภู่พันธ์, 2546 : 250-251) 3) การประเมินหลักสูตรเปรียบเสมือนกระจก			1.2.3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร 3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
			สะท้อนคุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย (มารุต พัฒผล,2556 : 8)			
2. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.60)	1) การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียน	1) ควรใช้สื่อที่ทันสมัยและพัฒนาให้ตรงกับยุคสมัยปัจจุบัน 2) ควรจัดหาสื่อที่สามารถใช้สอนได้กับนักเรียนที่มีระดับความสามารถ	สื่อการสอน มีความสำคัญช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหาบทเรียนที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ง่ายขึ้นในระยะเวลาสั้น และสามารถช่วยให้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่อง	2) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.1) พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัยและรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ส่งเสริมทักษะ	2.1.1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ 2.1.2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิด

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
	มีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($PNI_{Modified}$= 0.63)	ทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน	นั้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจัดการให้มีการใช้สื่อในการเรียนการสอนรายบุคคล (อาภรณ์ ใจเที่ยง ,2546: 188) สื่อการสอนและแหล่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ เจตคติและทักษะไปยังผู้เรียนสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำให้บทเรียนง่ายขึ้น และในการจัดทำสื่อขึ้นใช้ต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของสื่อ		การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	โอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 2.1.3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง
					2.2) พัฒนาการกำกับติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	2.2.1) ผู้บริหาร และครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือ กิจกรรมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 1. การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ 2. การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
			ที่ดี คือ น่าสนใจ ประหยัด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548 : 20) กระบวนการออกแบบและผลิตสื่อการสอนนั้นประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปทดลองใช้ และการประเมินผล (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2543 : 2)			3. การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2.2.2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอน 2.2.3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
3. การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$= 0.593)	1) การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($PNI_{Modified}$= 0.61)	1) การจัดการเรียนการสอนควรมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมและสภาพแวดล้อม มีการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจ 2) โรงเรียนมีกระบวนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการ	การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรม การถ่ายทอดความรู้ การแนะแนว ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้มีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้	3) พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	3.1) จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	3.1.1) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและพัฒนาห้องเรียน สภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 3.1.2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
					3.2) จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน	3.2.1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ อย่างทันสมัยเข้าถึงการยอมรับการ

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่การวางแผน การพัฒนา และการประเมินผล บรรยากาศสภาพแวดล้อม	โดยใช้พหุปัญญาเป็นฐาน Multiple Intelligence-Based Learning การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project base learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้เพื่อสร้างความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination learning) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพหุปัญญาและอาชีพในอนาคตทั้งสิ้น (วสัน ปุ่นผล, 2551; สุนทร โคตรบรรเทา, 2552; อุษา คงทองและคณะ, 2553; อารีย์ วรรรณ สุทธิพงศ์พันธ์, 2560)		การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน	เปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น 3.2.2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
			การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสนใจใฝ่รู้ให้แก่ผู้เรียน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่มีบรรยากาศของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนและช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติอันดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (วิมลมาศ ฟูบินทร์, 2557) การจัดการพื้นที่ทำงานร่วมกัน (co-working space management : CSM) หมายถึง การบริหารพื้นที่ทำงานร่วมกัน ให้เกิดศักยภาพเชิงนวัตกรรม โดย			

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
			สนับสนุนความคิดสร้างของผู้ใช้บริการ กระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกัน (Wijingaarden et al., 2020 : 86)			
4. การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}$= 0.589)	1) การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ($PNI_{Modified}$= 0.60)	1) การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษาและรายวิชาต่างๆ 2) เครื่องมือในการวัดและประเมินผลควรมี	การวัดและประเมินผล คือ 1) การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามตัวชี้วัด 2) การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล 3) การประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัด จากการวัดผลที่เป็นทั้งปริมาณหรือคุณภาพว่าสิ่งนั้นดีมากน้อยเพียงใด มีคุณค่าอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้	4) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	4.1) ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	4.1.1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 4.1.2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุม ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา 4.1.3) ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการ

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		ตัวชี้วัดที่สามารถวัดความสามารถของผู้เรียนได้สอดคล้องกับศักยภาพจริงของผู้เรียน และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและข้อที่ควรพัฒนาของผู้เรียนในด้านคุณลักษณะข้ามวัฒนธรรม 3) การออกแบบการวัดและประเมินตามสภาพแวดล้อมที่	(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550; สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2551; อนุวัติ คุณแก้ว, 2558) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ Observation scales เพื่อประเมินพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกจากพฤติกรรมของนักเรียนและใช้การสัมภาษณ์ (Interactive oral interview) เพื่อประเมินความเข้าใจของนักเรียนในหัวข้อต่างๆ ที่เรียน (Martin, 2008)			ประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
					4.2) พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน	4.2.1) ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 4.2.2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน 4.2.3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ลำดับความต้องการจำเป็นของขอบข่ายการบริหารวิชาการ	การบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางจากแบบสอบถาม	การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ร่างแนวทาง	ร่างแนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		ตรงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เน้นความรู้ควบคู่การปฏิบัติได้จริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้				

จากตารางที่ 18 ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมจากแบบสอบถาม และข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ได้ทั้งสิ้น 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย และ 22 วิธีดำเนินการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$= 0.62) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

แนวทางย่อย 1.1 จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแนวคิดทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงกับทุกกลุ่มสาระวิชา ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

1.2) ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่

1.3) การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

2) ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

2) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้

1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้

2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร

3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

2) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$= 0.60) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ส่งเสริมทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร และครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือ กิจกรรมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่

1.2) การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

1.3.) การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอน

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน

3) การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$= 0.593) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 4 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและพัฒนาห้องเรียนสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.2 จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ อย่างทันสมัยเข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น

2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

4) การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}$= 0.589) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 4 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 4.1 ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา

3) ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน

3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

4.3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อร่างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
การพัฒนาหลักสูตร					
แนวทางที่ 1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ควรใช้คำเชิงรุกโดยเฉพาะในแนวทางหลัก ควรเพิ่มเติมคำเชิงรุกที่น่าสนใจและทำให้แนวทางมีน้ำหนักและสำคัญมากขึ้น เช่น ปฏิรูป หรือ พลิกโฉม ระบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
แนวทางย่อย 1.1 จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	แนวทางย่อยควรปรับการใช้ถ้อยคำให้เน้นทิศทาง/มาตรการที่นำแนวทางหลักไปสู่การปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมการประชุมร่วมกันเพื่อทบทวน สรุปผล และปรับปรุงข้อผิดพลาด ฯลฯ

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหารและครูปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแนวคิดทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงกับทุกกลุ่มสาระวิชา ซึ่งประกอบด้วย 1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ 3. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	น่าจะปรับเป็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน มากกว่า หรือควรปรับให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนให้มากกว่านี้
2) ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	หากเป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้แทนครู จะมีความเป็นไปได้มากกว่า

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ควรปรับและเรียบเรียงถ้อยคำในประโยคให้เข้าใจง่ายมากขึ้น เช่น ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	อาจปรับการใช้คำ เป็น “กำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยใช้ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับทักษะการจัดการกับความ

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
					คลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง
2) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	5	มากที่สุด	4	มาก	ควรระบุหรือยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจนว่าส่งเสริม/พัฒนาอย่างไร
3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร 3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้					
แนวทางที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	การใช้ถ้อยคำและเนื้อหาควรปรับให้กระชับมากกว่านี้ โดยตัดคำว่า “การ” และ “และส่งเสริมให้มี” ออกไป
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	4	มาก	อาจปรับเป็น“ผู้บริหารให้คำแนะนำครู...”

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหาร และครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกิจกรรมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 1. การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
2. การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น 3. การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ					
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่างและหลังการใช้สื่อการสอน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ควรปรับเป็น “ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามให้ครู..... เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน”
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ควรปรับเป็น “ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามให้ครู..... เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน”
การจัดการเรียนการสอน					
แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและพัฒนาห้องเรียน สภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	4	มาก	ควรระบุให้ชัดเจนว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในที่นี้คือใคร
2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
แนวทางย่อย 3.2 จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผนการทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน	5	มากที่สุด	4	มาก	ควรปรับการใช้ถ้อยคำให้เป็นแนวการเปลี่ยนแปลง ดัดแปลง ริเริ่มหรือลงมือปฏิบัติ
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ อย่างทันสมัยเข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
การวัดและประเมินผล					
แนวทางที่ 4 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	อาจปรับเป็น “ทบทวน/พลิกโฉม” ระเบียบการวัดและประเมินผล...”

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
แนวทางย่อย 4.1 ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	5	มากที่สุด	4	มาก	แนวทางหลัก และแนวทางย่อย ไม่ควรใช้คำทับซ้อนกัน
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุม ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
3) ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผล	5	มากที่สุด	4	มาก	อาจเป็นในลักษณะของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูดำเนินการมากกว่า

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
ผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย					
แนวทางย่อย 4.2) พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-
วิธีดำเนินการ					
1) ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	5	มากที่สุด	4	มาก	อาจเป็นในลักษณะของการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน
2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	-

ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะ
	Mode	ระดับ	Mode	ระดับ	
3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	5	มากที่สุด	4	มาก	ควรระบุให้ชัดเจนด้วยว่า พัฒนาอะไร

จากตารางที่ 19 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) แนวทางย่อยที่ 1 จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) ส่วนแนวทางย่อยที่ 2 ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) ยกเว้นวิธีดำเนินการ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4)

ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี

คุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) แนวทางย่อยที่ 1 พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ส่งเสริมทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) ยกเว้นวิธีดำเนินการ ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) ส่วนแนวทางย่อยที่ 2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5)

ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) แนวทางย่อยที่ 1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการที่ 1 ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและพัฒนาห้องเรียน สภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) และวิธีการที่ 2 ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) ส่วนแนวทางย่อยที่ 2 จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 2 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5)

ด้านการวัดและประเมินผล

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) แนวทางย่อยที่ 1 ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของ

สถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) โดยวิธีดำเนินการทั้งหมด 3 วิธี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) ยกเว้นวิธีดำเนินการผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) ส่วนแนวทางย่อยที่ 2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5) โดยวิธีดำเนินการ ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และวิธีดำเนินการ ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้ระดับมาก (Mode = 4) และวิธีการ ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (Mode = 5)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ควรปรับการใช้ถ้อยคำ และทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างแนวทางหลักและแนวทางย่อย ซึ่งการเลือกใช้คำควรมีน้ำหนักต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของวิธีดำเนินการในแต่ละแนวทางย่อย ควรเน้นความสำคัญในการพัฒนาผลลัพธ์ทักษะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

4.3.3 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยได้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา 1 ท่าน นักวิชาการด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม 1 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลจากแบบสอบถามข้อเสนอแนะสามารถสรุปเป็น (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ดังนี้

ตารางที่ 20 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	**ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ**	**(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ**
การพัฒนาหลักสูตร		
แนวทางที่ 1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	ควรใช้คำเชิงรุก โดยเฉพาะในแนวทางหลัก ควรเพิ่มเติมคำเชิงรุกที่น่าสนใจและทำให้แนวทางมีน้ำหนักและสำคัญมากขึ้น เช่น ปฏิรูป หรือ พลิกโฉมระบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น	**แนวทางที่ 1** ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม
แนวทางย่อย 1.1 จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป	แนวทางย่อยควรปรับการใช้ถ้อยคำให้เน้นทิศทาง/มาตรการที่นำแนวทางหลักไปสู่การปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมการประชุมร่วมกันเพื่อทบทวน สรุปผล และปรับปรุงข้อผิดพลาด ฯลฯ	**แนวทางย่อย 1.1** ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและครูปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแนวคิดทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	น่าจะปรับเป็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระวิชา ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและ

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
กับทุกกลุ่มสาระวิชา ซึ่งประกอบด้วย 1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ 3. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	มากกว่า หรือควรปรับให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนให้มากกว่านี้	การเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ 3. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง
2) ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	หากเป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้แทนครู จะมีความเป็นไปได้มากกว่า	2) ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	ควรปรับและเรียบเรียงถ้อยคำในประโยคให้เข้าใจง่ายมากขึ้น เช่น ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน	**แนวทางย่อย 1.2** ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	อาจปรับการใช้คำ เป็น “กำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยใช้ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง
2) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง	ควรระบุหรือยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจนว่าส่งเสริม/พัฒนาอย่างไร	2) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร 3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร	-	-
สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้		
แนวทางที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	การใช้ถ้อยคำและเนื้อหาควรปรับให้กระชับมากกว่านี้ โดยตัดคำว่า “การ” และ “และส่งเสริมให้มี” ออกไป	**แนวทางที่ 2** พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอน บูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ	-	-
2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	อาจปรับเป็น“ผู้บริหารให้คำแนะนำครู...”	2) ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการเขียนโครงการของบประมาณจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง	-	-
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหาร และครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกิจกรรมในการกำกับติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 1. การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ 2. การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น 3. การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	-	-
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอน	ควรปรับเป็น “ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามให้ครู..... เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน”	2) ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน	ควรปรับเป็น “ผู้บริหารกำกับดูแล ติดตามให้ครู..... เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน”	3) ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน
การจัดการเรียนการสอน		
แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	-	-
แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	-	-
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและพัฒนาห้องเรียนสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะ	ควรระบุให้ชัดเจนว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในที่นี้คือใคร	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาห้องเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
การทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย		
2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	-	-
แนวทางย่อย 3.2 จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน	ควรปรับการใช้ถ้อยคำให้เป็นแนวการเปลี่ยนแปลง ดัดแปลง ริเริ่มหรือลงมือปฏิบัติ	**แนวทางย่อย 3.2** ปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ อย่างทันสมัย เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น	-	-
2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
การวัดและประเมินผล		
แนวทางที่ 4 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	อาจปรับเป็น “ทบทวน/พลิกโฉม” ระเบียบการวัดและประเมินผล...”	**แนวทางที่ 4** พลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
แนวทางย่อย 4.1 ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	แนวทางหลัก และแนวทางย่อยไม่ควรใช้คำทับซ้อนกัน	**แนวทางย่อย 4.1** กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	-	-
2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุม ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความ	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
หลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา		
3) ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	อาจเป็นในลักษณะของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูดำเนินการมากกว่า	3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน	-	-
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	อาจเป็นในลักษณะของการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารจัดการประชุม PLC เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน
2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความ	-	-

(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยผู้วิจัย	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน		
3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	ควรระบุให้ชัดเจนด้วยว่า พัฒนาอะไร	3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

4.3.4 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยจำแนกตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ 4 ด้าน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 21 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	**แนวทางย่อย**	**วิธีดำเนินการ**
แนวทางที่ 1 ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม	**แนวทางย่อย 1.1** ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระวิชา ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ 3. การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง 2) ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน
	แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร 3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
แนวทางที่ 2 พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	**แนวทางย่อย 2.1** ปรับปรุงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ 2) ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการเขียนโครงการของบประมาณจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง
	แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 1. การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ 2. การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
		3. การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน 3) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน
แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	**แนวทางย่อย 3.1** จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	**วิธีดำเนินการ** 2) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย 3) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
	แนวทางย่อย 3.2 ปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น 2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป
แนวทางที่ 4 พลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย	**แนวทางย่อย 4.1** กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุม ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดบ่งชี้พฤติกรรมของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย
	แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการ	**วิธีดำเนินการ** 1) ผู้บริหารจัดการประชุม PLC เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูใน

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ
	ทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน	โรงเรียนในการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน 2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน 3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

จากตารางที่ 21 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งประกอบด้วย แนวทางทั้งสิ้น 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย และ 22 วิธีดำเนินการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$= 0.62) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม

แนวทางย่อย 1.1 ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระวิชา ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

1.2) ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่

1.3) การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

2) ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

2) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้

3.1) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้

3.2) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร

3.3) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

2) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$= 0.60) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 2.1 ปรับปรุงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ

2) ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการเขียนโครงการของบประมาณจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่

1.2) การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

1.3.) การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อนระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน

3) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน

3) การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$= 0.593) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 4 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาห้องเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.2 ปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น

2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

4) การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}$= 0.589) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 4 พลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 4.1 กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดบ่งชี้พฤติกรรมของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา

3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

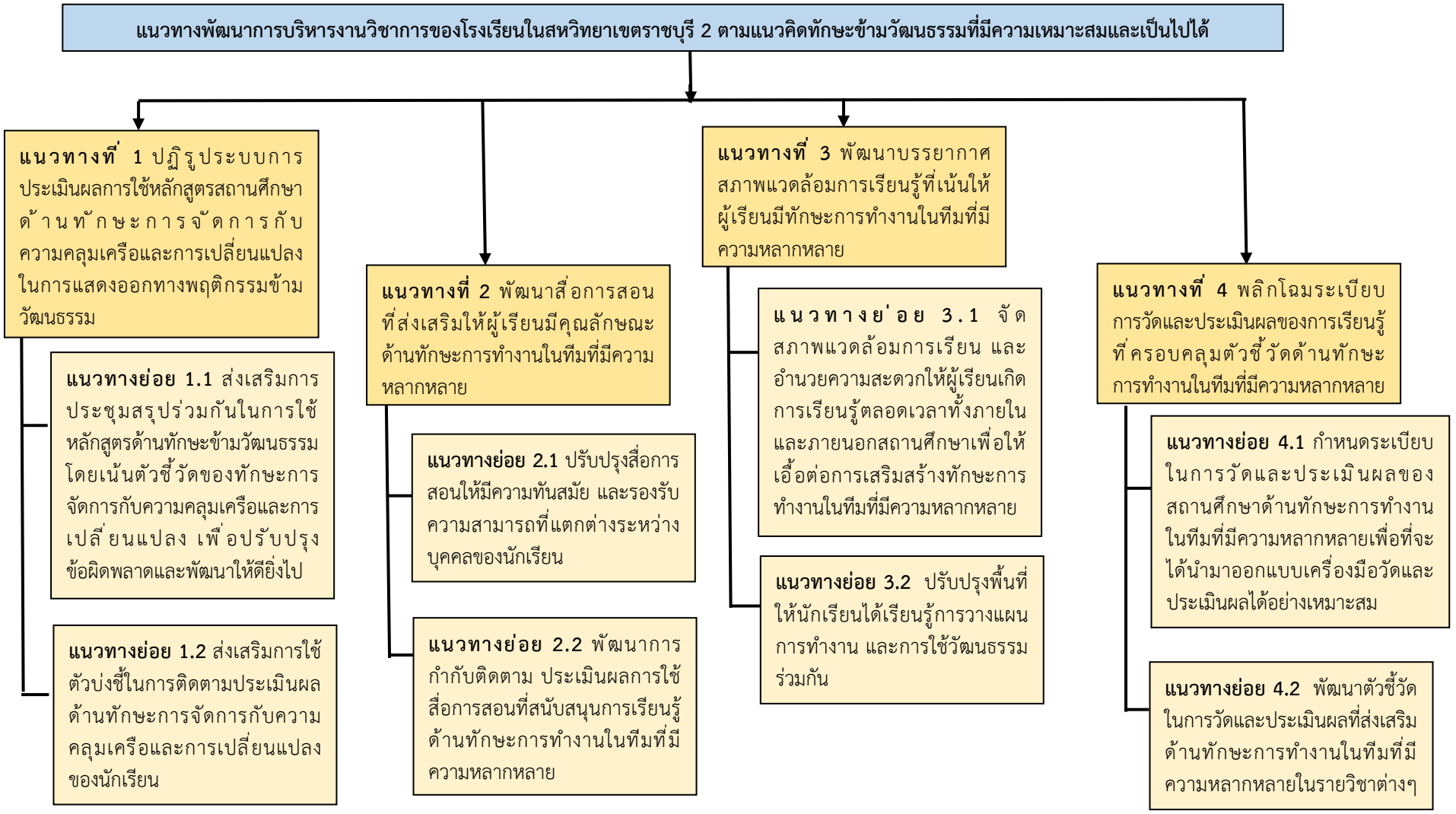
แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารจัดการประชุม PLC เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน

2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน

3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



แผนภาพที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารและคณะครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 จังหวัดราชบุรี ผู้ให้ข้อมูลกำหนดโดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 48 คน และใช้สูตรคำนวณขนาดประชากรของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนครูผู้ให้ข้อมูล จำนวน 167 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นคำถามลักษณะแบบให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม คือ 0.54 ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.62) รองลงมา คือ สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และการจัดการเรียนการสอน

($PNI_{Modified}$ = 0.593) และการวัดและประเมินผลมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.589)

5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ในรายด้าน

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร รายข้อย่อยการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) รายข้อย่อยรองลงมา คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.62) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.65) และข้อย่อยวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.59)

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

ความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อยการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) รายข้อย่อยรองลงมา คือ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.59) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) และข้อย่อยการดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.58) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60)

3) ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้

ความต้องการจำเป็นด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รายข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้

ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.62) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.63) และข้อย่อยการดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.58) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60)

4) ด้านการวัดประเมินผล

ความต้องการจำเป็นด้านการวัดและประเมินผล รายข้อย่อยการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.592) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60) และรายข้อย่อยการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$= 0.586) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.60)

5.1.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมจากแบบสอบถาม และข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แนวทางที่สมบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified}$= 0.62) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อยและ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม

แนวทางย่อย 1.1 ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระวิชา ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

1.2) ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่

1.3) การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

2) ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

2) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้

3.1) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้

3.2) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร

3.3) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

2) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$= 0.60) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 2.1 ปรับปรุงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ

2) ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการเขียนโครงการของบประมาณจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกำกับติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1) การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่

1.2) การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

1.3.) การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน

3) ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน

3) การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$= 0.593) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 4 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

2) ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 3.2 ปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงานและการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น

2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

4) การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified}$= 0.589) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย และ 6 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 4 พลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 4.1 กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2) ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดบ่งชี้พฤติกรรมของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา

3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1) ผู้บริหารจัดการประชุม PLC เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน

2) ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน

3) ผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ รองลงมาอันดับที่สาม คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เพราะการพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย ทั้งนี้ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ สุเทพ อ่วมเจริญ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือกระบวนการสร้างและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรที่นำวิธีการเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งโรงเรียนควรส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรมเพื่อสนับสนุนโรงเรียนในการปรับหลักสูตรตามบริบทของตนเองและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร ทำให้ทราบข้อดีข้อด้อยของหลักสูตรที่จัดทำขึ้นพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น สามารถวางแผนการเรียนในอนาคตและทราบเป้าหมายแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารและครู ต้องติดตามผลผลิตของหลักสูตรโดยพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรต่อไป ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ มารุต พัฒผล (2556 : 8) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเปรียบเสมือนกระจกสะท้อนคุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือนักเรียนต้องมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ยอมรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ และ

สามารถดำเนินการทำงานได้อย่างดี สอดคล้องกับ Indeed Editorial Team (2021) กล่าวว่าการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้มีส่วนร่วมกับเป้าหมายของทีมมากขึ้น

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับสาม ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่ครูต้องจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การถ่ายทอดความรู้ การแนะแนว ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทิศนา แขมมณี (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การจัดการเรียนการสอนจะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยพิจารณาจากหลักสูตร ผู้สอน ผู้เรียน วิธีสอน และการประเมินผล รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ต่อผู้เรียนให้มีความเหมาะสม มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ที่ในรูปแบบการเรียนเป็นกลุ่ม การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และนำเสนอความคิดทั้งในรูปแบบเดี่ยวและรูปแบบเป็นทีม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง เน้นการออกแบบกิจกรรมที่สร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม ครูเป็นผู้สนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก รู้จักคิด รู้จักการแก้ปัญหา สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับผู้เรียนจะสามารถทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิมลมาศ ฟูบินทร์ (2557) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยส่งเสริมความสนใจใฝ่รู้ให้แก่ผู้เรียน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่มีบรรยากาศของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนและช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติอันดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3) ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับที่สอง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญเป็นที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ พรนภา พุทธสังฆ์ (2555) ที่ได้กล่าวว่า สื่อการสอน และสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ จะช่วยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปถึงผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

สื่อการสอนเป็นเครื่องมือที่เสมือนสื่อกลางที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน โดยสื่อการสอนอาจอยู่ในรูปแบบวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ ซึ่งช่วยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมตามที่ต้องการ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย ส่งเสริมการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ธานี จันทร์นาง (2558) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น “ครู” จะต้องสามารถใช้สื่อการสอนได้อย่างหลากหลาย และเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ฝึกประสบการณ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยที่ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามก่อน นำเข้าสู่บทเรียน เพื่อเป็นการฝึกให้เด็กได้จับใจความสำคัญ หรือแม้แต่การอภิปรายหลังดูวิดีโอจบ ก็ถือเป็นการต่อยอดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เพราะรูปแบบการเรียนรู้ต้องมีการปรับปรุงไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เข้ากับยุคสมัย โดยเด็กนักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และท้าทาย มองเห็นปัญหาเป็นโจทย์ให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขต่อไป

4) ด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการวัดและประเมินผล มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับสี่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการวัดและประเมินผล นับได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้ทราบถึงผลการเรียนรู้ของนักเรียนว่ามีประสิทธิผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ซึ่งปกติจะมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน อันจะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่จะทราบได้ว่า การเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดเป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัดส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าในสิ่งที่วัดได้ รวมทั้งข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การตรวจผลงานและการทดสอบ การวัดผลในการเรียน 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติ และเจตคติ

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของทักษะข้ามวัฒนธรรม พบว่า การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนต้องศึกษาเอกสารแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกำหนดระเบียบของโรงเรียนว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนให้สอดคล้อง และเป็นไปตามเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ก็ถือเป็นประเด็นสำคัญในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถติดตามพัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมชาย รัตนทองคำ (2554) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลว่า เป็นวิธีการประเมินที่ออกแบบมาเพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน โดยการวัดและประเมินผลที่ดีควรเน้นงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกโดยการกระทำ

เน้นกระบวนการเรียนรู้ผลผลิตและผลงาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินและร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งวิธีการนี้เชื่อว่าจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานด้วยวิธีการที่หลายหลาย

5.2.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร แนวทางที่ 1 ปฏิรูประบบการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม มีแนวทางย่อยแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ แนวทางย่อยที่ 1 ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป และแนวทางย่อยที่ 2 ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน

แนวทางย่อยที่ 1 ส่งเสริมการประชุมสรุปร่วมกันในการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระวิชา ได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1.) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 2.) ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และ 3.) การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง สอดคล้องกับ Namprom (2019) ที่กล่าวว่า โรงเรียนต้องตระหนักถึงยุค VUCA World ซึ่งถือว่าเป็น The New Normal หรือเป็นสภาวะปกติแบบใหม่ของโลกที่ผู้คนในสังคมจำเป็นต้องหาเทคนิค วิธีการหรือเครื่องมือในการอยู่กับ VUCA World ให้ได้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเข้าถึงโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา ด้วยการสร้างความพร้อมในการรับมือความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือให้ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม โดยเน้นตัวชี้วัดของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ที่กล่าวว่า โรงเรียนในเครือข่ายมีกระบวนการบริหารจัดการและเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ

แนวทางย่อยที่ 2 ส่งเสริมการใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามประเมินผลด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน โดยผู้บริหารและครูร่วมกันกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรของทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ

สงัด อุทรานันท์ (2532) ที่กล่าวว่า การเตรียมบุคลากรก่อนจะนำหลักสูตรไปใช้ควรมีการให้ความรู้และชี้แจงให้ผู้ที่ใช้หลักสูตรทำความเข้าใจถึงจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ซึ่งการเตรียมบุคลากรทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจง อบรม การเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น และสอดคล้องกับ Namprom (2019) ที่กล่าวถึง แนวทางของการแก้ไขสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือ ก็คือ Agility (ความคล่องแคล่ว ว่องไว ปราดเปรียว) โดยการศึกษา ทดลอง ทดสอบ สร้างหรือต่อยอดองค์ความรู้ และการแบ่งปันความรู้ การนำข้อมูลข้อเท็จจริงมาใช้ในการตัดสินใจ ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว การคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางสำรองหรือแผนการฉุกเฉิน เพื่อพลิกสถานการณ์ให้กลับมาอยู่ในสถานการณ์ปกติ นอกจากนี้ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร และ 3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร สอดคล้องกับ สุนีย์ ภู่พันธ์ (2546) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้โดยมีการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้น ๆ มีคุณภาพและเหมาะสมมากน้อยอย่างไร บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด มีอะไรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อนำผลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ แนวทางที่ 2 พัฒนาสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีแนวทางย่อยแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ แนวทางย่อยที่ 1 ปรับปรุงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน และแนวทางย่อยที่ 2 ผู้บริหารและครูพัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อยที่ 1 ปรับปรุงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน โดยผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เข้าถึงเนื้อหาการเรียน ส่งผลให้เยาวชนที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตและการเรียนในแต่ละวัน ซึ่งแตกต่างไปจากเยาวชนในยุคก่อน ซึ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศ ให้เข้มแข็งพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตัวผู้เรียน หากการศึกษายังหลงติดอยู่กับสิ่งเดิมที่เคยใช้ได้ผลในยุคเก่า ย่อมจะส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับโลกที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะยิ่งเข้มข้นขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการเขียนโครงการของบประมาณจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทดลองใช้สื่อการสอนก่อนใช้จริง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และนำข้อมูลการทดลองใช้มาแก้ไขก่อนใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ พรนภา พุทธสังฆ์ (2555)

ที่ได้กล่าวว่า การทดลองใช้สื่อการสอนจะช่วยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปถึงผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

แนวทางย่อยที่ 2 ผู้บริหารและครูพัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย โดยผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน พัฒนาเครื่องมือกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน และผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามให้ครูประเมินความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายจากนักเรียน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ที่กล่าวว่า การประเมินโดยใช้สื่อการเรียนรู้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่ามีอุปสรรคปัญหาจากการใช้อย่างไร มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและกลุ่มผู้เรียนในระดับใด โดยต้องพิจารณาลักษณะทางกายภาพของสื่อและสาระที่สื่อสารออกไปยังผู้เรียน บางครั้งสื่อการเรียนรู้ที่นำมาใช้นั้นอาจมีความเหมาะสมด้านกายภาพ แต่คุณค่าในด้านสาระยังไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย การประเมินจะช่วยในการตัดสินใจและใช้สื่อการเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อๆไปหรือพัฒนาโดยการดัดแปลง ปรับปรุง แก้ไข จัดทำเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน แนวทางที่ 3 พัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีแนวทางย่อยแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ แนวทางย่อยที่ 1 ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และแนวทางย่อยที่ 2 ผู้บริหารและครูปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน

แนวทางย่อยที่ 1 ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย โดยผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนในการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และร่วมกันกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรพร บุญนำอุดม (2563) ที่มีแนวคิดในด้านห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สภาพแวดล้อมควรจัดให้นักเรียนเกิดความต้องการที่อยากเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในโลกสมัยใหม่ได้

แนวทางย่อยที่ 2 ผู้บริหารและครูปรับปรุงพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน โดยจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ เข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน

เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ อิษยา พรมสามสี (2564) ที่กล่าวถึง การสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ Learning space ให้โรงเรียนมีการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกห้องเรียน มีการปรับเปลี่ยนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการเรียนรู้ทั้งระบบให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียนและมีเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน

4. ด้านการวัดและประเมินผล แนวทางที่ 4 การพลิกโฉมระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีแนวทางย่อยแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ แนวทางย่อยที่ 1 กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และแนวทางย่อยที่ 2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 1 กำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2552) เสนอแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้ การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และส่งเสริมครูให้ดำเนินการวัดผลและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน โดยผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหาร ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุม ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดบ่งชี้พฤติกรรมของผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกรายวิชา และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย

แนวทางย่อยที่ 2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน โดยผู้บริหารจัดการประชุม PLC เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามสายงานระหว่างครูในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของนักเรียน ครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประเมินตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน และผู้บริหารติดตามผลการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของตัวชี้วัดด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ ศศิธร บัวทอง (2560) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมินมีหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบท จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร ตามนโยบายด้านคุณภาพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 โดยปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ โดยเน้นทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร และ 3) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

2) ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล ขอบข่ายการกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เพื่อที่ครูจะได้พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผล ที่ส่งเสริมด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายในรายวิชาต่างๆ ของผู้เรียน

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ ขอบข่ายการดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้มีประสบการณ์และหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุน เนื่องจากสถานศึกษาส่วนมากเป็นสถานศึกษาของรัฐซึ่งยังไม่มีความพร้อมในด้านงบประมาณและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีเท่าที่ควร เพื่อรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน และช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ขอบข่ายการดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีผลต่อผู้เรียน ทางสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจึงควรสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนชุมชน ให้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีในทุกด้านซึ่งมีผลต่อผู้เรียน โดยร่วมกัน

ส่งเสริมการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5) ผู้บริหารของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดด้านทักษะข้ามวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6) หน่วยงานในระดับนโยบาย หรือกระทรวงศึกษาธิการควรตระหนักถึงการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นทักษะข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตร โดยอิงจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถของผู้เรียนและสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับบริบทการศึกษาของประเทศ โดยเน้นทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายบูรณาการเข้ากับรายวิชาต่างๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร และการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้สถานศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน

2) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการตามทักษะข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนั้นการนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานบริหารวิชาการซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน รวมทั้งจะเป็นภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียนสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสมบูรณ์

3) ควรมีการวิจัยและพัฒนาผู้นำข้ามวัฒนธรรมกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับกลุ่มตัวอย่างหลากหลายกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียนระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะทักษะข้ามวัฒนธรรมกับคนทุกช่วงวัย รวมถึงการขยายผลการศึกษาไปยังสหวิทยาเขตอื่นๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ทิปส์พับบลิเคชัน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553* (ฉบับที่3) .กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติวรรณ สินธุนาวา (2562). ปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, *9*(2), 63-76

กุลชญา เที่ยงตรง. (2550). *การบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ข้อคิดเพื่อการทำงานเป็นทีม* .กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย

งามพิศ สัตย์สงวน. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.

จารุกิตติ์ สิทธิยานนท์. (2559). *แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จุฑาพรรธ์ (จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2551). *วัฒนธรรมการสื่อสารและอัตลักษณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553). *การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและประเมินผล ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์, ศิริชัย กาญจนวาสี, และ กมลวรรณ ตังธนกานนท์. (2554). สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 6(1), 2389-2403.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ณัฐรัฐ ธนธิติกร. (2555). *ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม: สุดยอดภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชพร คำเถียร. (2559). *แรงจูงใจกับการท างานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ทิศนา แขมมณี. (2545) *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธานี จันทร์นาง. (2564). *สื่อการสอนเตรียมพร้อมครูสู่การสอนในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 1 มิถุนายน 2565, จาก https://www.komchadluek.net/news/edu-health/214241.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเมธีทิปส์ จำกัด.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2547). *วิชาหลักการบริหารการศึกษา*. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

นพวรรรณ โชติบัณฑ์ และ ผศ.ดร.ดุษฎี โยเหลา. ทำไมถึงทำวิจัยแบบข้ามวัฒนธรรม. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์.* สืบค้นจาก http://bsris.swu.ac.th/journal/40841/file/43.pdf

น้ำทิพย์ ภูธนชัย. (2550). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยโซ่งบ้านตลาดควาย อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาไทยศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นุชนารถ รัตนสุวงศ์ชัย. (2547). การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับงานบริการ. *วารสารมนุษยศาสตร์*, 12.

เนตรชนก ฤกษ์หร่าย. (2550). การศึกษาการพัฒนามนุษย์กับหลักสูตร. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก https://farpim04.blogspot.com/2019/06/

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา นกแก้ว. (2562). *ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

พรรณปพร จันทร์ฉาย. (2556). *การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural Management)*. เอกสารประกอบการสอน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พรรณิอร อินทราเวช . (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอนุบาลตามแนวคิดสะตีมศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราภา เอื้ออมรวนิช. (2560). การสื่อสารภายใต้มิติความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตามแนวคิด

Geert Hofstede Communication through Multi-Cultural Dimensions of Geert Hofstede. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(47), 223-240.

เพ็ญศิริ สุธรรมโน, รุ่งฤดี สุขวิริยะเสถียร และสถาพร ปิ่นเจริญ. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นกับบริษัทข้ามชาติไทย. *วารสาร มฉก.วิชาการ*, 7 (14), 13-24.

ไพบูลย์วรรณ จิตพัฒนกุล. (2548). *ภาพสะท้อนของวัฒนธรรมไทยจากวรรณกรรมซีไรต์*. รายงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ภัทรพร บุญนำอุดม. (2563). *ห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่21: บทบาทสำคัญของห้องเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ในโลกสมัยใหม่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 จาก http://www.tcdc.or.th/articles/design_creativity/25279/.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภูสุดา ภู่เงิน. (2560). *แนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดสานพลังประชารัฐในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มารุต พัฒผล. (2556). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ลส701 กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

เมตตา วิวัฒนากูล. (2548). *การสื่อสารต่างวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด.

รัชพล แสงสว่าง. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง ประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 5(2), 114-122

ริชาร์ด & เจฟฟ์. (2550). *การบริหารจัดการทีม – Creating teams with an edge* (พิมพ์ครั้งที่ 4). แปลโดย สุรพร พึ่งพุทธคุณ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

รุจิรัตน์ กำมะหยี่. (2552). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัย จากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณู เหมือนจันทร์เชย. (2560). การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทไทยในประเทศไทย. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 36(1), 49-70.

วสัน ปุ่นผล. (2551). *การได้พัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วัศพล โอมพรนุวัฒน์. (2562). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ ตามแนวคิดความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลและอนุบาลตลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตา : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2557). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิมลมาศ ฟูบินทร์. (2557). *การพัฒนาแบบวัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.

ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal,Silpakorn University*, *10*(2)

ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2559). แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของ ประเทศไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง ประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 5(1), 92-104

ศุภลักษณ์ อังครางกูล. (2547). *พฤติกรรมนักท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: หจก.โรงพิมพ์คลังนานา วิทยาขอนแก่น.

ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. (2543). *รายงานการประเมินผลสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา เรื่องก้าวแรกของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสหาย.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2551). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เล่มที่ 1 เรื่อง หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน.* กรุงเทพมหานคร: องค์การค้าของ สกสค.

สมชาย รัตนทองคำ. (2554). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1) : หน้า137-153.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (3 ed.).* อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซท.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พุทธศักราช 2561*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานการวิจัย การจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต : ห้องสมุดประชาชน.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิ เคชั่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เซ็นจูรี่

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2564, จาก http://www.thaischool1.in.th/_files_school/27012005/document/27012005_0_20150512-093836.pdf

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal,Silpakorn University*, *10*(2)

สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน

สุนันทา เลาหนันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2552) .*การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทย ที่เข้าร่วมโครงการ เวิร์ค แอนด์ ฮอลิเดย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาวาทวิทยา ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). *การศึกษาไทยกับประชาคมอาเซียน: ศักยภาพและความพร้อมเชิงระบบ*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2564, แหล่งที่มา: www.ipbooksoftcomupload/books 02-2012...pcf

อนุชา โสมาบุตร. (2556). แนวคิดการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2564, แหล่งที่มา : https://teacherweekly.wordpress.com

อนุวัติ คูณแก้ว. (2558). การวัดและประเมินผลการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรา พงศาพิชญ์. (2547). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนทัศน์และบทบาทประชาคม).* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์. 2554. การศึกษา "สื่อ"ข้ามวัฒนธรรม (ออนไลน์). เข้าถึงจาก: http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/attachak/201 10819/40 5477/การศึกษา-สื่อ--ข้ามวัฒนธรรม.html

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าตามแนวคิดคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางทหารและความมั่นคงของชาติในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิษยา พรมสามสี. (2564). *นวัตกรรมการจัดการศึกษาแบบองค์รวม 7-11 วิถีใหม่สู่การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของโรงเรียนบ้านร่องสะอาด (7 New normal 11 Key Performance Indicator: 7-11).* สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565, แหล่งที่มา: https://www.edusandbox.com/14th-sep-2021-rongsa-ard-school/

อุษา คงทอง และคณะ. (2553). *องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียนวัฒนาพริ้นติ้ง.

ฮานีฟะ เจ๊ะอาลี และ เจ๊ะยารีเย๊าะ เจะโซ๊ะ. (2562). สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *30*(2), 148-154

ภาษาอังกฤษ

Asim Shah, (2017). *Cultural diversity: Why we should respect other cultures*. Retrieved 10 February 2022, from https://www.dallasnews.com/opinion/commentary/2017/02/01/cultural-diversity-why-we-should-respect-other-cultures/

Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P.R. (1994). *Cross-cultural psychology : Research and application*. New York: Cambridge University Press.

Cheung, L. M., & Wong, W. S. (2011). The effects of insomnia and Internet addiction on depression in Hong Kong Chinese adolescents: An exploratory cross-sectional analysis. *Journal of Sleep Research*, 20(2), 311–317.

Cox T. H. & Blake, S. 1991. Managing Cultural Diversity: Implication for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Executive,* 5(3): 45-56.

Day-Vines, N. L., & Terriquez, V. (2008). A strengths-based approach to promoting prosocial behavior among African American and Latino students. *Professional School Counseling*, 12(2), 170–175.

Deborah Tennen. (1983). Cross-Cultural Communication. The handbook of discourse analysis, vol. 4. Retrieved from

https://static1.squarespace.com/static/5523ffe4e4b012b2c4ebd8fc/t/56d9c7b51bbee076a4c2783f/1457113014028/crossculturalcommunicationhandbook.pdf

Deen, M.K.; Bailey, S.J.; & Parker, L. (2002). Life Skills Evaluation System : Measuring Growth in Life Skills for Youth and Family Program. *Online*. Retrieved February 10, 2022. from : http://www.ext.wsu.edu/lifeskills/viewlife.asp.

Diller, Jerry V. & Moule, Jean. (2005). *Cultural Competence*: a primer for educators.

Eksi, A. (1990). *Child, young and parents*. Istanbul, Turkey: Bilgi Press.

Engberg, M. E. (2007). Educating the workforce for the 21st century: A cross-disciplinary analysis of the impact of the undergraduate experience on students' development of a pluralistic orientation. *Research in Higher Education*, 48(3), 283-317.

Gander, M. J. & Gardiner, H. W. (1995). *Child and adolescent development*. Istanbul, Turkey: Imge Press.

George Pitagorsky. (2018). *Mindfully Achieving Cognitive Readiness to Manage in Changing, Complex Projects.* Retrieved 13 February 2022, from https://www.researchgate.net/publication/331982103_Mindfully_Achieving_Cognitive_Readiness_to_Manage_in_Changing_Complex_Projects

Greenholzt, J. (2000). Assessing cross-cultural competence in transnational education: The Intercultural Development Inventory. Higher Education in Europe, 25(3), 411- 416.

Grisham, T. (2006). Metaphor, poetry, storytelling and cross-cultural leadership. *Management Decision*.

Gudykunst, W.B. & Kim, Y.Y. (1992, 1984). *Communicating with Strangers*. New York: McGraw-Hill.

Hall, E.T. (1981). Beyond Culture. Anohor Books: Dorbleday

Hitesh Bhasin. (2021). *Cross-Cultural Communication – Meaning, Importance and Factors.* Retrieved 13 February 2022, from https://www.marketing91.com/cross-cultural-communication/

Hofstede, G & Hofstede, G.J. (2005). Cultures and Organizations: Software of the mind. Revised and Expanded (2nd edition). USA.: McGraw-Hill.

HR NOTE.asia. (2019). ทำไมความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Workforce Diversity) *Online.* Retrieved 10 February 2022, from https://th.hrnote.asia/personnel-management/190820-workforce-diversity/

Indeed Editorial Team. (2021). Intercultural Skills: Definition and Examples. *Online.* Retrieved 8 February 2022, from https://www.indeed.com/career-advice/career-development/intercultural-skills-examples

Irmeli Halinen. (2016). *Quality Education: Finnish Way to Sustainable Well-being*. Retrieved 15 December 2021, from https://swedesd.uu.se/digitalAssets/573/c_573074-l_3-k_presentation-irmelihalinen.pdf

James P Johnson & Tomasz Lenartowicz & Salvador Apud, 2006. "Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model," *Journal of International Business Studies*, Palgrave Macmillan; Academy of International Business, vol. 37(4), pages 525-543, July.

Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-cultural competence in international business: Toward a definition and a model. Journal of international business studies, 37(4), 525-543.

Keengwe, J. (2010). Fostering cross cultural competence in preservice teachers through multicultural education experiences. *Early Childhood Education Journal*, 38,197-204.

Le Roux, J. (2002). Effective Educators Are Culturally Competent Communicators. *Intercultural Education*, 13(1), 38-48.

LQWILLIams. (2017). *How to Accept and Respect Other Cultures.* Retrieved 10 February 2022, from https://owlcation.com/social-sciences/How-to-Accept-and-Respect-other-Cultures

Namprom, Thum. (2019). *VUCA World... ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ*. Retrieved 15 June 2022, from https://reder.red/vuga-world-18-12-2019/

National Institutes of Health. (2021). *Cultural Respect.* Retrieved 11 February 2022, from https://www.nih.gov/institutes-nih/nih-office-director/office-communications-public-liaison/clear-communication/cultural-respect

Martin, D. S. (2008). *Mixed methods research in documenting creative learning*, In A. Craft, T. Cremin, P. Burnard (Ed.), Creative learning 3-11, Trentham books Press: 53-62.

Orvin, G.H. (1997). *Adolescent period. Ankara*, Turkey: HYB Press.

Ouchi, W. G. (1981). Organizational paradigms: A commentary on Japanese management and Theory Z organizations. Organizational Dynamics, 9(4), 36-43.

Partnership for 21st Century Skills. (2011). 21st Century Skills. *Online.* Retrieved 10 February 2022, from http://www.p21.org

Rebecca Gendron. (2022). *5 Tips to Overcome Ambiguity at Work*. Retrieved 14 February 2022, from https://thetrainingassociates.com/blog/career-development-skill-ambiguity/.

Schoolbright. (2021). *นักเรียนยุคใหม่...กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่21*. Retrieved 15 June 2022, from shorturl.at/xGH36.

SKILL IT – digital pathways for youth work. (2020). Skill IT for Youth. *Online.* Retrieved 8 February 2022, from https://digipathways.io/about-the-project/

Sujata Devi (2019). Respect For Cultural Diversity. *Global Bioethics Enquiry* ; *7*(3). Retrieved from https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/911544.pdf

Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.

Vidheechroen, G. (2001). Effective Cross-Cultural Communication Strategies in International. Business. *Executive Journal*, 21(4), 20-24.

Weiss, Joseph W. Organizational Behavior and Change: Managing Diversity, Cross – Cultural Dynamics, and Ethics. 2nd ed. Ohio: South – Western College Publishing, 2001.

Wijingaarden, Y., Hitters, E., Bhansing, P.V. (2020). *Cultivating Fertile Learning Grounds: Collegiality, Tacit Knowledge and Innovation in Creative Co-working Spaces*. Geoforum, 109, 86-94.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และผลการวิเคราะห์ IOC

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ งามแม้น
   อาจารย์ประจำสาขากลุ่มวิชาชีพครู
   คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

3. ดร.กนกพร พิริยวุฒิกรอุดม
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์
   สังกัดสำนักเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ IOC

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดให้

+1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**<u>สอดคล้อง</u>**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้

0 หมายถึง **<u>ไม่แน่ใจ</u>**ว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่

-1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**<u>ไม่สอดคล้อง</u>**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. อายุ	☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	เสนอแนะให้ทบทวนตัวเลือกอีกครั้งของความหมายคำว่าต่ำกว่า
3. ตำแหน่งปัจจุบัน	☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
5. ประสบการณ์การทำงาน	☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21-25 ปี ☐ 26-30 ปี ☐ มากกว่า 30 ปี	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	1) เสนอแนะให้เติม “ในตำแหน่งปัจจุบัน” ตรงส่วนหัวข้อคำถาม 2) เสนอแนะให้ทบทวนตัวเลือกอีกครั้งของความหมายคำว่าต่ำกว่า
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม								
การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน								
1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร								
1.1 โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
1.1.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	1) เสนอแนะให้ขยายความว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรืออะไร?

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								2) เสนอแนะว่าควรตัดคำว่า “ด้าน” ออกไปแล้วนำไปใส่ตรงหัวข้อทักษะแทน ในทุกๆหัวข้อ
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.1.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	เสนอแนะให้ขยายความโดยเติม คำว่า “เช่น...”
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	เสนอแนะให้ขยายความ

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								โดยเติม คำว่า “เช่น...”
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	เสนอแนะให้เสนอตัด “ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม” ออก เพื่อความกระชับและไม่สับสน
1.1.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.1.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	เสนอแนะเสนอการพิจารณาการนิยามของข้อนี้อีกครั้งว่าสัมพันธ์กับการจัดการกับความ

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								คลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.2 โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
1.2.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	เสนอแนะให้ขยายความว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรืออะไร?
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.2.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	เสนอแนะให้เสนอตัด “ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม” ออก เพื่อความกระชับและไม่สับสน
1.2.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.2.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.3	โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด							
1.3.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.3.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
1.3.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวกมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
1.3.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม								
2.1 โรงเรียนดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
2.1.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.1.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2.1.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวกมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.1.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2.2 โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
2.2.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.2.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ใน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	สภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม							
2.2.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวกมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.2.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.3	โรงเรียนดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด							
2.3.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	เสนอแนะว่าให้แยกข้อย่อยเป็น 2 ข้อ คือ

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								2.1 การจัดสภาพบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ 2.2 การจัดสื่อและนวัตกรรม
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.3.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ใน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	สภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม							
2.3.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวกมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.3.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3. สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ และการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้								
3.1 โรงเรียนดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
3.1.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.1.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่ง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ภาษาขั้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม							
3.1.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.1.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3.2 โรงเรียนเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
3.2.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	0	0	+1	1			เสนอให้แยกถาม 3.1 กับ 3.2
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3.2.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ใน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	สภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม							
3.2.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวกมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3.2.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4. การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (ของการเรียนรู้) การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผล และการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง								
4.1 โรงเรียนกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
4.1.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.1.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4.1.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	วัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่							
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.1.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.2 โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
4.2.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ความแตกต่างกันกับตนเอง							
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.2.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4.2.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.2.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.3 โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
4.3.1	ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม							
1)	ด้านการยอมรับความแตกต่าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
2)	ด้านการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
4.3.2	ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม							
1)	ด้านการรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการสื่อสารอวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสื่อสารวัจนภาษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	ด้านการมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป ในสภาพแวดล้อมระหว่างวัฒนธรรม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4.3.3	ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย							
1)	ด้านการใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	ด้านการเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.3.4	ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง							
1)	ด้านการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อคำถาม		สรุปความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2)	ด้านความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	ด้านการตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1)	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2)	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3)	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4)	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบทุกข้อคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1.1 ทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะที่สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก สามารถสร้างสังคมในการทำงานให้เกิดการยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติกับผู้อื่น ที่แตกต่างกันด้วยความเคารพทั้งการทำงานหรือการทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและสังคม

1) ทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม หมายถึง การเห็นคุณค่าความคิดเห็นของทุกคน เป็นการสร้างสมดุลระหว่างความหลากหลายของผู้คน การเคารพความแตกต่างระหว่างกัน รับฟังความคิดเห็นที่มีทิศทางไม่เหมือนกัน และตัดสินทุกอย่างบนความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมากที่สุด

2) ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การสื่อสารของบุคคลที่มีความหลากหลายและแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยคนในแต่ละวัฒนธรรมจะมีมุมมองและทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ต่างกันตามภาษา วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมนั้น จึงต้องตระหนักถึงความแตกต่างและพยายามเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3) ทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย หมายถึง การที่หลายบุคคลมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน โดยที่บุคคลแต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของแต่ละคน โดยไม่มีการเอาตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง แต่เป็นการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมเสมอเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

4) ทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ยอมรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ และสามารถดำเนินการทำงานได้อย่างดี

1.2 การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน เพื่อส่งเสริมแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2

1) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม ให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เชี่ยวชาญปรับขยายหรือสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรโดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ

2) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ การแนะแนวให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

3) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิตอลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนอย่างรอบด้านตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4) การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามตัวชี้วัด การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง

1.3 โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ โรงเรียนในเครือข่ายที่มีกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ โรงเรียนปากท่อพิทยาคม โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์ และโรงเรียนแคทรายวิทยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน มีจำนวน ทั้งหมด 12 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 154 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการภายในสถานศึกษาได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจิตสุภา สง่าแสง
นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพปัจจุบันของท่าน

<u>ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม</u>

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย ☑ 2) หญิง

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

1.2 อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2) 30 - 40 ปี

☐ 3) 41 - 50 ปี ☐ 4) มากกว่า 50 ปี

1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ☐ 4) ครูผู้สอน

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก

1.5 ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2) 5-10 ปี

☐ 3) 11-15 ปี ☐ 4) 16-20 ปี

☐ 5) 21-25 ปี ☐ 6) 26-30 ปี

☐ 7) มากกว่า 30 ปี

1.6 โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

☐ 1) โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์

☐ 2) โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย

☐ 3) โรงเรียนปากท่อพิทยาคม

☐ 4) โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

☐ 5) โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชานุเคราะห์

☐ 6) โรงเรียนแคทรายวิทยา

<u>ตอนที่ 2</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

1) สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามีการดำเนินการในปัจจุบันสำหรับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

2) สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวังหรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคตสำหรับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร											
1.1 โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1.1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	✓	1	✓	4	3	2	1

*การตอบคำถามสภาพปัจจุบัน: หากท่านคิดว่าระดับการปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับ**น้อย** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 2 ของ**สภาพปัจจุบัน***

*การตอบคำถามสภาพที่พึงประสงค์: หากท่านคิดว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังอยู่ในระดับ**มากที่สุด** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 ของ**สภาพที่พึงประสงค์***

กรุณา ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์” (ทั้งสองช่อง)

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน											
1. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตร											
1.1 โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและสังคม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1.1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1.2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรมในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1.3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม											
2.1 โรงเรียนดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
2.1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 โรงเรียนดำเนิน<u>การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</u> เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
2.2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 โรงเรียนดำเนินการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
2.3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งข้อมูล และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้											
3.1 โรงเรียนดำเนินการจัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรมในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
3.1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 โรงเรียนดำเนินการจัดหาและพัฒนาแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
3.2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผล และการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง											
4.1 โรงเรียนกำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลทักษะข้ามวัฒนธรรม ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
4.1.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
4.2.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3 โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียนตามตัวชี้วัดตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
4.3.1 ด้านทักษะการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม											
1)	การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่างกันด้วยความเคารพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การทำงานหรือทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.2 ด้านทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม											
1)	การรู้จักสร้างประสิทธิภาพ จังหวะ เวลาที่เหมาะสมในการฟัง-พูดในโอกาสต่างๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การสื่อสารอวัจนภาษา เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสื่อสารวัจนภาษา เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	การมีความสามารถในการพูดหรืออ่านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษาขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.3 ด้านทักษะการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย											
1)	การใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	การเปิดโลกทัศน์ ปลุกจิตสำนึก คิดแง่บวก มองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การสร้างศักยภาพให้การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.4 ด้านทักษะการจัดการกับความคลุมเครือและการเปลี่ยนแปลง											
1)	การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	การตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1. แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม ควรมีดังนี้

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

หากมีข้อสงสัย โปรดสอบถาม นางสาวจิตสุภา สง่าแสง (ผู้วิจัย)
โทรศัพท์ติดต่อ 08-3090-9141 E-mail: 6380022027@student.chula.ac.th

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (ร่าง) แนวทางพัฒนาพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
(ร่าง) แนวทางพัฒนาพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
   ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. นางสาวดาราวรรณ สุขคันธรักษ์
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

3. นายนัททที พัฒนะผล
   ผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
   สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

คำอธิบาย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางฉบับนี้ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม จากแบบสอบถามผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2 โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด มาจัดทำเป็นร่างแนวทาง ประกอบด้วยแนวทางหลัก 4 แนวทาง แนวทางย่อย 8 แนวทาง และวิธีดำเนินการ 17 วิธี โดยเรียงลำดับขอบข่ายวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นตามลำดับ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 5 วิธีดำเนินการ
2) สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 4 วิธีดำเนินการ
3) การจัดการเรียนการสอน 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 4 วิธีดำเนินการ
4) การวัดประเมินผล 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 4 วิธีดำเนินการ

3. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน ตรงตามความจริง และขอความกรุณาส่งแบบประเมินคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นางสาวจิตสุภา สง่าแสง
นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนา
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี 2
ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”

ระดับ 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”

ระดับ 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร											
แนวทางที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม	✓	4	3	2	1	✓	4	3	2	1	

5 หมายถึง ท่านเห็นว่า ร่างแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะข้ามวัฒนธรรม มีความเหมาะสมในระดับ**มากที่สุด** และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติระดับ**มากที่สุด**

จบตัวอย่าง

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร											
แนวทางที่ 1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.1 จัดการประชุมสรุปการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดและพัฒนาให้ดียิ่งไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและประเมินการใช้หลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารและครูปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรมกับทุกสาระวิชา โดยสอดแทรกเนื้อหาให้ตรงกับตัวชี้วัดทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในตัวบ่งชี้ของทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือวัดประเมินผลหลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูติดตามและนำผลการประเมินหลักสูตรด้านทักษะข้ามวัฒนธรรมมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยแบ่งตามระยะเวลาในการประเมิน 3 ประเภท ดังนี้ 1.) การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ 2.) การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.) การประเมินหลังการใช้หลักสูตร											
2. ด้านสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้											
แนวทางที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาสื่อการสอนให้มีความทันสมัย และรองรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหารสำรวจความต้องการการใช้สื่อการสอนของครูในทุกรายวิชาที่จัดการสอนบูรณาการทักษะข้ามวัฒนธรรม เพื่อจะได้จัดหาสื่อได้ตรงตามความต้องการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารและครูร่วมกันเขียนโครงการของบประมาณในการจัดหาสื่อการสอนที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหาร และครูร่วมกันวางแผนพัฒนาเครื่องมือกิจกรรมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อการสอนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้สื่อการสอน รวมถึงสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการสอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน											
แนวทางที่ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.1 จัดสภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาห้องเรียน สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในการเรียนที่สนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดหาพื้นที่การแสดงออกสำหรับวัฒนธรรมอื่นและการยอมรับพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แตกต่างจากตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.2 จัดพื้นที่ให้นักเรียนได้ เรียนรู้การวางแผน การทำงาน และการใช้วัฒนธรรมร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหาร และครูจัดหาพื้นที่ในโรงเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมต่างๆ อย่างทันสมัยเข้าถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านสื่อดิจิทัล เช่น Co-Working Space เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อวางแผนพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4. ด้านการวัดและประเมินผล											
แนวทางที่ 4 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของการเรียนรู้ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 4.1 ครูต้องศึกษากำหนดระเบียบในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะข้ามวัฒนธรรมเพื่อที่จะได้นำมาออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหารและครูฝ่ายวิชาการร่วมกันจัดทำคู่มือตัวชี้วัดและการประเมินผลผู้เรียนด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูศึกษาระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 4.2 พัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
1) ผู้บริหารจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาอบรมครูในการพัฒนาตัวชี้วัดในการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมด้านทักษะข้ามวัฒนธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารติดตามผลการวัดและประเมินผลเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่ ..... /..... /.....

---------- ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบประเมิน ----------

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย คณะครุศาสตร์ โทร ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒
ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๒๓ **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘ ๐๐๒๒๐ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

นางสาวจิตสุภา สง่าแสง โทร. ๐๘๓-๐๙๐๙๓๔๑

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๒๓

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๓ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรินทร์ งามแม้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘ ๐๐๒๒๐ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม" โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒
นางสาวจิตสุภา สง่าแสง โทร. ๐๘๓-๐๙๐๙๓๔๓

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๒๓

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๓ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.กนกพร พิริยวุฒิกรอุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘ ๐๐๒๒๐ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
โทร. ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒
นางสาวจิตสุภา สง่าแสง โทร. ๐๘๓-๐๙๐๙๑๔๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒
ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๑๖ **วันที่** ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘๐๐๒๒๐๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม" โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๓๐๙๐ ๙๑๔๓ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๓๘๐๐๒๒๐๒๗@student.chula.ac.th

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๑๖

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นางสาวดาราวรรณ สุขคันธรักษ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘ ๐๐๒๒๐ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจร่างแนวทางฯ ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๓๐๙๐ ๙๑๔๓ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๓๘๐๐๒๒๐๒๗@student.chula.ac.th

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๑๖

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นายนัทที พัฒนะผล ผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวจิตสุภา สง่าแสง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘๐๐๒๒๐๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชบุรี ๒ ตามแนวคิดทักษะข้ามวัฒนธรรม” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจร่างแนวทางฯ ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๓๐๙๐ ๙๑๔๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๓๘๐๐๒๒๐๒๗@student.chula.ac.th

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ

นางสาวจิตสุภา สง่าแสง

วัน เดือน ปีเกิด

29 มกราคม พ.ศ. 2536

การศึกษา

พ.ศ. 2554-2559	ศึกษาศาตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (เกียรตินิยมอันดับ 2)
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทำงาน

พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ข้าราชการครูโรงเรียนวัดสันติการามวิทยา ในพระบรมราชา-นุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี